

Stratégie régionale de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles 2023-2028 des Pays de la Loire

(SREFOP 2023-2028)

Sommaire

PRINCIPES	5
CADRE JURIDIQUE ET METHODE	6
1. <i>Cadre juridique de la SREFOP 2023-2028</i>	6
2. <i>Méthode d'élaboration de la SREFOP 2023-2028</i>	7
DIAGNOSTIC ET ENJEUX DE LA STRATEGIE REGIONALE DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES (SREFOP) 2023-2028	8
A. DIAGNOSTICS ECONOMIQUE, DEMOGRAPHIQUE ET TERRITORIAL DES PAYS DE LA LOIRE	8
1. <i>Diagnostic du tissu économique ligérien</i>	8
2. <i>Diagnostic démographique des Pays de la Loire</i>	14
3. <i>Diagnostic des territoires ligériens</i>	16
B. QUATRE ENJEUX POUR L'EMPLOI, LA FORMATION ET L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES EN PAYS DE LA LOIRE	22
1. <i>L'enjeu de la transition écologique : un défi de décarbonation pour une économie régionale tirée par les secteurs de production</i>	22
2. <i>L'enjeu de vieillissement de la population active : des problématiques de maintien en emploi, d'accès à la formation tout au long de la vie, et d'adaptation des fins de carrières pour les seniors ligériens</i>	25
3. <i>L'enjeu du plein emploi : un accès et maintien en emploi à garantir sur tous les territoires, et pour tous les publics ligériens</i>	27
4. <i>L'enjeu de montée en compétences : un objectif pour favoriser la compétitivité des entreprises et garantir l'autonomie des ligériens</i>	35
LES CINQ AMBITIONS DE LA SREFOP 2023-2028 POUR REpondre AUX QUATRE ENJEUX	44
AMBITION 1 : AGIR AUX COTES DES EMPLOYEURS POUR REpondre AUX QUATRE ENJEUX	44
1. <i>Accompagner les employeurs sur l'impact de la transition écologique sur les compétences</i>	44
2. <i>Cœuvrer avec les employeurs au recrutement et au maintien dans l'emploi des seniors</i>	45
3. <i>Construire avec les employeurs ligériens les conditions du plein emploi</i>	45
4. <i>Soutenir l'entreprise apprenante permettant aux Ligériens de s'orienter et de se former tout au long de leur vie</i>	46
AMBITION 2 : ACCOMPAGNER LES LIGERIENS ET SECURISER LEURS PARCOURS PROFESSIONNELS POUR REpondre AUX QUATRE ENJEUX	47
1. <i>Développer les compétences à s'orienter pour éclairer les choix professionnels tout au long de la vie</i> 48	
2. <i>Sécuriser les parcours des Ligériens avec une formation professionnelle adaptée à l'individu et visant l'insertion dans l'emploi</i>	49
3. <i>Accompagner les Ligériens pour garantir leur inclusion professionnelle</i>	51
AMBITION 3 : ANTICIPER ET ACCOMPAGNER LES MUTATIONS DES ONZE SECTEURS PROFESSIONNELS LIGERIENS POUR REpondre AUX QUATRE ENJEUX	53
1. <i>Soutenir et diffuser les études et travaux sectoriels pour permettre à la formation et l'orientation de répondre aux besoins en compétences d'aujourd'hui et de demain</i>	54
2. <i>Adapter l'offre de formation professionnelle toutes voies confondues en s'appuyant sur des préconisations concertées par « Métier-Secteurs-Territoires »</i>	55

3. Renforcer la coopération sectorielle des acteurs à l'échelle régionale, grâce aux onze dialogues et contrats d'objectifs Emploi-Formation-Orientation	56
AMBITION 4 : RENFORCER LA COORDINATION SUR LES DIX-HUIT TERRITOIRES POUR REpondre AUX ENJEUX DE TRANSITION ECOLOGIQUE, DE PLEIN EMPLOI, DE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION ACTIVE, ET DE MONTEE EN COMPETENCES	58
1. Adapter les réponses aux contextes des dix-huit territoires ligériens.....	58
2. Actionner localement tous les leviers pour répondre aux besoins des Ligériens et des employeurs ...	59
3. Animer la gouvernance des dix-huit territoires en s'appuyant sur les dix-huit comités locaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CLEFOP)	61
AMBITION 5 : PILOTER, SUIVRE ET EVALUER LA SREFOP 2023-2028	62
1. Consolider la gouvernance et le pilotage de la SREFOP.....	62
2. Suivre et évaluer la SREFOP pour garantir l'efficacité des actions qui en découlent et l'adapter aux évolutions	64
DIX FICHES-AMBITIONS POUR LA SREFOP 2023-2028 POUR REpondre AUX ENJEUX DE TRANSITION ECOLOGIQUE, DE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION ACTIVE, DE PLEIN EMPLOI ET DE MONTEE EN COMPETENCES.....	65
AMBITION 1 : ACCOMPAGNER LES EMPLOYEURS POUR REpondre AUX ENJEUX DE TRANSITION ECOLOGIQUE, DE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION ACTIVE, DE PLEIN EMPLOI ET DE MONTEE EN COMPETENCES.....	66
Fiche-ambition 1.A : Accompagner les employeurs dans la transition écologique.....	66
Fiche-ambition 1.B : Soutenir l'entreprise apprenante	67
Fiche-ambition 1.C : Impliquer les employeurs en faveur du plein emploi et de l'employabilité des seniors.....	68
AMBITION 2 : ACCOMPAGNER LES LIGERIENS ET SECURISER LEURS PARCOURS PROFESSIONNELS.....	69
Fiche-ambition 2.A : Accroître la visibilité et l'attractivité des métiers à fort potentiel de recrutement aujourd'hui et demain et des formations qui y conduisent	69
Fiche-ambition 2.B : Accompagner vers l'emploi tous les publics sans emploi	70
AMBITION 3 : ANTICIPER ET ACCOMPAGNER LES MUTATIONS DES ONZE SECTEURS PROFESSIONNELS LIGERIENS POUR REpondre AUX QUATRE ENJEUX DE TRANSITION ECOLOGIQUE, DE PLEIN EMPLOI, DE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION ACTIVE ET DE MONTEE EN COMPETENCES	71
Fiche-ambition 3.A : Soutenir et diffuser les études prospectives sectorielles et renforcer la coopération sectorielle des acteurs à l'échelle régionale.....	71
Fiche-ambition 3.B : Faire évoluer l'offre de formation, toutes voies confondues	72
AMBITION 4 : RENFORCER LA COORDINATION SUR LES DIX-HUIT TERRITOIRES POUR REpondre AUX QUATRE ENJEUX DE TRANSITION ECOLOGIQUE, DE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION ACTIVE, DE PLEIN EMPLOI ET DE MONTEE EN COMPETENCES	73
Fiche-ambition 4.A : Animer le Comité Territorial Entreprises Emploi (CT2E) sur les dix-huit territoires EFOP	73
Fiche-ambition 4.B : Adapter localement l'offre de formation pour répondre aux besoins identifiés pour la formation professionnelle initiale.....	74
AMBITION 5 : PILOTER, SUIVRE ET EVALUER LA SREFOP	75
Fiche-ambition 5 : Assurer un suivi régulier de la SREFOP pour garantir son agilité et l'efficacité des actions qui en découlent.....	75

ANNEXES A LA STRATEGIE REGIONALE DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES 2023-2028.....	75
ANNEXE 1 : PRECONISATIONS D'EVOLUTION DE L'OFFRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE PAR « METIER-SECTEURS-TERRITOIRES »	76
ANNEXE 2 : SCHEMA DES FORMATIONS SANITAIRES ET SOCIALES 2023-2028 (SRFSS 23-28)	233
GLOSSAIRE.....	234

Principes

La Stratégie régionale de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (SREFOP) 2023 2028 organise, de façon ordonnée et articulée, des objectifs et des actions pour orienter pour 5 ans la politique EFOP (emploi, formation et orientation professionnelles) dans un écosystème EFOP propre à la région des Pays de la Loire. Elle intègre le Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles CPRDFOP.

Cet ensemble constitue une matière vivante, appelée à s'adapter aux contextes et aux changements, et notamment à la réforme France Travail (avec les évolutions réglementaires qui seront décidées au niveau national, ainsi que lors de la phase de préfiguration au niveau régional).

Pour permettre cette adaptation, la SREFOP repose sur un mode de fonctionnement caractérisé par des structures ... :

- **Un Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles** (CREFOP, bureau, plénier, commissions), ensemblier, dans lequel est présenté et échangé l'ensemble des politiques de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.
- **Des Comités locaux de l'emploi, de la formation, et de l'orientation professionnelles** (CLEFOP), comité locaux, territoires de solutions concrètes, organisés géographiquement à la maille des EPCI, permettant de mener des actions locales sur l'emploi, la formation, et l'orientation professionnelles adaptées au territoire concerné. Des comités locaux France Travail prendront place dans cet écosystème.
- **Un CARIFOREF**, en appui opérationnel et informationnel, qui assure le secrétariat du CREFOP et éclaire la décision pratique (en particulier dans les CLEFOP) ou numérique.
- **Des dialogues sectoriels**, sur périmètre OPCO, qui organise l'échange et les actions entre les branches présentes en régions et les autres partenaires.
- **Un comité de rédaction de la SREFOP**, émanation du CREFOP, qui rédige la stratégie puis prépare les ordres du jour des CREFOP. Son nombre resserré d'interlocuteurs, qui apprennent à se connaître, permet une meilleure coordination, de lever d'éventuelles incompréhensions et d'éviter le travail en silo.

... et des principes :

- **Un respect des différentes entités** qui composent le CREFOP plénier dans leurs attributions et leurs convictions.
- **Un refus des postures** en recherchant l'observation objective des contextes et des résultats d'actions.
- **Une recherche de l'application efficace et de l'adaptation intelligente** des lois et réglementations aux réalités régionales et locales dans une analyse complexe assumée.

L'ensemble de ces modes de fonctionnements concourent à une dynamique ligérienne, qui s'est observée depuis plus de 10 ans dans différents indicateurs, comparativement aux moyennes nationales. La qualité de ce pilotage quadripartite de la SREFOP a assurément contribué à la dynamique ligérienne observée depuis plus de dix ans, avec une région Pays de la Loire durablement bien placée au plan national pour ses résultats.

Cadre juridique et méthode

1. Cadre juridique de la SREFOP 2023-2028

En 2017, dans une optique de simplification et de pragmatisme, l'Etat, la Région des Pays de la Loire et les Partenaires sociaux ont convenu de fusionner en un seul et même document le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (de la responsabilité du Conseil régional, tel que prévu à l'article L 214-13 du Code de l'éducation) avec la stratégie coordonnée en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelle (de la responsabilité de l'Etat, tel que mentionnée à l'article L6123-4-1 alors en vigueur au sein du Code du travail). Ce document unique et partagé entre l'Etat, la Région et les Partenaires sociaux a pris la forme de la Stratégie Régionale de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles 2018-2022. Il convient de renouveler cette stratégie pour les 5 prochaines années.

La Loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » ayant modifié le Code du Travail, l'ancienne stratégie coordonnée en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelles n'a plus cours. Reste le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles tel que prévu à l'article L 214-13 du Code de l'Education :

« I - le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles a pour objet l'analyse des besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications et la programmation des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes, compte tenu de la situation et des objectifs de développement économique du territoire régional. (...) »

II - Le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles est élaboré par la région au sein du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles mentionné à l'article L 6213-3 du Code du travail sur la base des documents d'orientation présentés par le président du conseil régional, le représentant de l'Etat dans la région, les autorités académiques, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs. (...) »

Néanmoins, soucieux de poursuivre ensemble la coordination des politiques d'emploi, de formation et d'orientation professionnelles, l'Etat, la Région et les Partenaires sociaux ont souhaité dépasser le champ du contrat de plan régional des formations et de l'orientation professionnelles, en y adjoignant l'emploi. Ainsi, le travail a été engagé pour renouveler, dans l'intégralité de ses champs, la stratégie régionale de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles pour la période 2023-2028.

2. Méthode d'élaboration de la SREFOP 2023-2028

La stratégie régionale de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (SREFOP) 2023-2028 a été construite dans une logique de consultation de la diversité des acteurs de l'emploi, de la formation, et de l'orientation professionnelles. En particulier, cette dernière et ses annexes ont été élaborées à partir :

- De 31 **contributions** des membres du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (**CREFOP**) et 5 des Conseils départementaux, élaborées de juillet à novembre 2022.
- D'un **questionnaire adressé aux 72 Etablissements Publics de coopération Intercommunale (EPCI)** ligériens sur les enjeux d'emploi, de formation et d'orientation professionnelles, de septembre à novembre 2022.
- De **9 réunions de dialogue sectoriel complétées par 76 réunions ou auditions pour les onze secteurs** ayant abouti à l'élaboration de préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier-Secteurs-Territoires » annexées à ce document, d'octobre 2022 à septembre 2023.
- **D'échanges étendus avec les acteurs des formations sanitaires et sociales**, ayant abouti à l'élaboration du Schéma régional des formations sanitaires et sociales (**SRFSS**) **2023-2028**, également annexé à cette SREFOP, de janvier à novembre 2022.

Ces consultations initiées en juillet 2022 ont lancé les travaux d'élaboration de la présente stratégie, qui se sont déroulés jusqu'en septembre 2023. Au cours de ce processus ont été organisés :

- **Trois Bureaux du CREFOP** : visant à préparer les CREFOP pléniers, à présenter et valider l'avancée des travaux, et réunissant 16 membres dont 4 représentants de l'Etat, 4 représentants de la Région, et 8 représentants des organisations professionnelles et syndicales.
- **Deux CREFOP pléniers** : ayant approuvé l'orientation des travaux en début de rédaction, et la proposition de SREFOP à son issue ; ces derniers rassemblent 43 membres dont 7 représentants de l'Etat, 7 représentants de la Région, 5 membres des conseils départementaux ligériens, 11 représentants des Partenaires sociaux, 3 représentants des réseaux consulaires, 9 représentants des opérateurs de l'emploi, un représentant de Nantes métropole, de la Caisse des Dépôts et des Consignations, et du CESER.

Entre l'organisation des Bureaux et Comités pléniers du CREFOP, un Comité de rédaction a été mandaté par le Bureau du CREFOP pour rédiger la SREFOP 2023-2028 à partir des éléments consolidés, dont la composition reflète le quadripartisme inhérent à la SREFOP : avec un représentant de la Préfecture de région, trois de la DREETS, un de la DRAAF, deux de l'Académie de Nantes, trois de la Région, et deux des Partenaires sociaux (côté employeurs et salariés).

Ce comité s'est réuni 12 fois entre juillet 2022 et septembre 2023, afin de consolider, sur la base des éléments issus des consultations, un projet de SREFOP régulièrement présenté aux bureaux du CREFOP et validé en plénier du CREFOP.

Diagnostic et enjeux de la Stratégie régionale de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (SREFOP) 2023-2028

A. Diagnostics économique, démographique et territorial des Pays de la Loire

L'analyse de la situation régionale sous différents angles (caractéristiques démographiques, situation du marché du travail, dynamiques territoriales) met en lumière les nombreux atouts des Pays de la Loire, mais aussi les importantes disparités qui perdurent entre les 5 départements et les 18 territoires EFOP ligériens. Ces constats appellent à la définition d'une SREFOP agile, répondant aux besoins au plus près des territoires.

1. Diagnostic du tissu économique ligérien

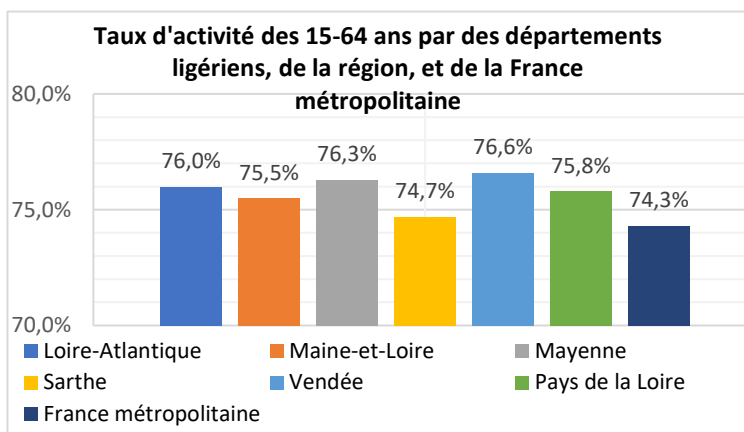
➤ Une activité économique ligérienne dynamique, et diversifiée

L'activité économique ligérienne est dynamique. Elle cumule :

- **Une forte attractivité régionale : 6^e région d'accueil des investissements étrangers** avec une progression qui, malgré la crise, reste exemplaire.
- **Un maillage serré de PME innovantes sur le territoire.**
- **Un tissu économique diversifié, qui s'appuie sur :**
 - Une région très agricole : **4^e région agricole française** (10% du chiffre d'affaires agricole national.).
 - Une industrie compétitive : cette dernière représente **18% de la valeur ajoutée régionale**, contre **16% à l'échelle nationale**, avec la présence de fleurons industriels, dans les domaines de l'industrie agroalimentaire (IAA), de la manufacture, des chantiers navals, aéronautiques et automobiles, etc.
 - Un secteur de la construction conséquent, malgré des permis de construire et des mises en chantier en léger repli depuis le 3^{ème} trimestre 2022.
 - Des services marchands et non-marchands, premier secteur en part dans l'emploi total : cette dernière étant néanmoins inférieure à la moyenne nationale, ce qui s'explique notamment par le poids de l'industrie et de l'agriculture dans la région.
 - **Le tertiaire marchand représente 46,4% des emplois ligériens**, contre **50,0% pour la moyenne nationale**. Toutefois, lorsque l'on exclut l'Ile-de-

France de cette analyse, la part des emplois dans le tertiaire marchand en Pays de la Loire est **identique à la moyenne de France de province** (46,2%)¹.

- **Le tertiaire non marchand**, c'est-à-dire l'administration publique, la santé ou l'éducation, regroupe **27,7% de l'emploi régional**, contre **30,0 % en France métropolitaine** et même **31,5% en France hors région Ile de France**. Cette plus faible représentation s'explique par une proportion d'emplois publics moins élevée en Pays de la Loire que dans les autres régions de France². Le faible poids de l'emploi public se retrouve dans tous les départements ligériens, avec un plancher de 6,2 emplois publics pour 100 habitants en Vendée³.
- **Un niveau d'emploi et d'activité plus élevés** : en 2021, les Pays de la Loire comptaient **5,9% des emplois métropolitains** (env. **1,7 millions d'emplois**), mais **5,7% de la population nationale**. Le taux d'activité y était de 75,8% chez les 15-64 ans en 2019, contre 74,3% pour la France métropolitaine. Il s'agit du taux d'activité le plus élevé des régions françaises hors Ile-de-France⁴. **En dépit de différences locales, ce taux d'activité régional élevé se retrouve dans tous les départements** ; le taux d'activité des 15-64 ans est supérieur à la moyenne nationale métropolitaine (74,3%) dans tous les départements ligériens (Cf tableau ci-contre)⁵.
- **... et dynamiques** : en **5 ans (2016-2021)**, l'emploi a progressé de **10% en Pays de la Loire**, pour un taux de **7,8% en France métropolitaine**. Les Pays de la Loire sont la 2e région à avoir connu la plus forte hausse de l'emploi sur cette période, derrière la Corse.
- **Outre son dynamisme, la diversité du tissu économique ligérien concourt à sa capacité de résilience, poussant l'INSEE à parler d'un « effet Pays de la Loire »**. Ce dernier a été confirmé lors de la crise sanitaire : en 2020, l'activité s'y est moins contractée qu'en France. La baisse de la consommation fut moins marquée qu'au niveau national, avec un recul de l'emploi salarié moindre (- 0,6%) qu'en France (- 1,1%) (Insee, 2021).



¹ Solution &co, « Les grands secteurs de l'emploi », février 2023, [lien](#).

² *Ibid.* En Pays de la Loire, au 31/12/2020, sur 100 emplois salariés répertoriés dans la région, 18,8 sont des emplois publics (fonctions publiques d'Etat, territoriale et hospitalière). Cette proportion monte à 23,7 en Occitanie, 23,1 dans les Hauts-de-France et même 26,8 en Corse.

³ *Ibid.*

⁴ Solution &Co, « Les actifs », juillet 2022, [lien](#)

⁵ *Ibid.*

- **En conséquence, un taux de chômage faible** : 5.6% au 1er trimestre 2023, soit 1.3 point en dessous de celui de la France métropolitaine.

Pour devenir encore plus performante, deux axes de renforcement de l'activité économique régionale sont identifiés :

- **Le poids de la R&D doit continuer à être stimulé** : il est plus faible qu'au niveau national (1,3% du PIB régional vs 2,2% du PIB national), mais sur une dynamique positive, la région étant première pour l'augmentation des dépenses annuelles de R&D sur 2015-2018 (+17,9%, vs + 6,5% pour la France). Cette dynamique doit se poursuivre dans les années à venir (Cf Stratégie régionale enseignement supérieur, recherche et innovation 2021-2027).
- **La dynamique d'amélioration de la place de la région dans les échanges commerciaux doit être consolidée** : les Pays de la Loire représentent toujours 4% des exportations nationales, contre 5,1% du PIB national.

Focus sur le contexte économique d'élaboration de la SREFOP 2023-2028

Le dynamisme et la résilience de l'économie des Pays de la Loire sont des atouts dans un contexte de ralentissement et d'incertitudes, à plusieurs échelles :

Au niveau national⁶: on constate un ralentissement du PIB français au 3^e trimestre 2022 (0,2% après +0,5%), un ralentissement de la hausse d'activité dans les services, une baisse de l'activité dans l'industrie et la production d'électricité, une bonne dynamique de l'emploi accompagnée notamment par l'apprentissage, une faible consommation des ménages malgré les mesures de soutien à la demande, une inflation à 6% sur l'année glissante au 2^e trimestre.

Au niveau international : là aussi, on observe un ralentissement de l'activité économique dans la majorité des pays européens, une forte inflation, une hausse des prix de l'énergie et des taux d'intérêt, et une faible demande.

- **Un marché du travail caractérisé par un fort taux d'emploi et un faible taux de chômage, mais confronté à des tensions élevées sur les embauches et à des disparités selon les profils des personnes en recherche d'emploi**

Le marché du travail des Pays de la Loire est particulièrement dynamique. Comme vu plus haut, le taux d'activité y était de 75,8% chez les 15-64 ans en 2019, contre 74,3% pour la France métropolitaine, soit **le taux d'activité le plus élevé des régions françaises hors Ile-**

⁶ Cf. Insee, *Activité et emploi en hausse dans un contexte économique difficile - Note de conjoncture régionale - 3e trimestre 2022*, Janvier 2023, [lien](#).

de-France⁷. La région connaît le 1^{er} taux de chômage le plus faible de France, et un très bon taux d'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi⁸.

Ce constat est confirmé en dynamique : au 3^e trimestre 2022, l'emploi salarié dépasse de 1,9% son niveau d'un an auparavant (soit + 29 000 emplois) et de 4,9% son niveau d'avant-crise du 3^e trimestre 2019 (contre respectivement + 1,6% et + 3,9% en France). Près du quart de cette hausse s'explique par **le dynamisme des contrats en alternance, soutenus par les dispositifs d'aides**⁹.

Des disparités importantes dans la structure de la demande d'emploi

La structure de la demande d'emploi ligérienne témoigne cependant de la prégnance des contrats courts dans le marché de l'emploi régional. Ainsi, la part de la catégorie A dans la demande d'emploi en fin de mois des catégories A, B et C (DEFM ABC) représente 47,9% en Pays de la Loire en décembre 2022 contre près de 56% au niveau national. La part des demandeurs d'emploi inscrits travaillant plus de 78 heures par mois (catégorie C) représentent plus de 36% de la DEFM ABC (28,8% au national) (la catégorie B représente 16% - 15% au national).

Ainsi, en Pays de la Loire, plus d'un demandeur d'emploi sur 2 est déjà en emploi, ce qui est à mettre en perspective avec les difficultés de *sourcing*.

Par rapport à la France dans son ensemble, la structure de l'emploi ligérienne se caractérise par une part plus importante de l'emploi agricole, industriel, de la construction, et, *a contrario*, par une moindre contribution du tertiaire marchand et non-marchand à ce dernier (Cf graphique infra)¹⁰.

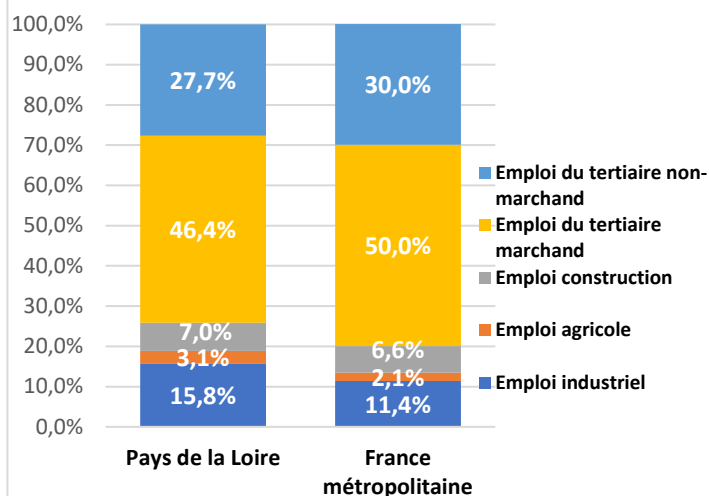
⁷ Solution &Co, « Les actifs », juillet 2022, [lien](#)

⁸ Au total, 42% des demandeurs d'emploi de catégorie A ou B trouvent un emploi d'au moins un mois dans les 6 mois de recherche, contre 35% pour la moyenne métropolitaine (- 7 points) (Cf. data emploi, données Pays de la Loire et France métropole). Toutefois, ce chiffre ne tient pas compte de la qualité desdits emplois (contrats courts / longs), et du fait que 37% des reprises d'emploi s'expliquent par la bascule des DE en catégorie C.

⁹ Insee, *Activité et emploi en hausse dans un contexte économique difficile, Note de conjoncture régionale - 3e trimestre 2022*, 23 janvier 2023, [lien](#).

¹⁰ Solution &co, « Les grands secteurs de l'emploi », février 2023, [lien](#).

Comparaison de la structure de l'emploi aux niveaux national et régional



De fortes tensions de recrutement

Ce faible niveau de chômage a pour corollaire de forts niveaux de tensions sur de nombreux métiers. Si en 2021, le CESER notait que « près de la moitié des entreprises ligériennes peinent à recruter »¹¹, en 2023, la part de recrutements difficiles, en hausse par rapport à 2022, est de **68,8%** pour les **Pays de la Loire** contre **61% en France**¹². Après une diminution en 2020, les tensions sur le marché du travail remontent et atteignent en 2021 leur plus haut niveau depuis 2011 ; elles augmentent dans 80 % des métiers. Au

total, 88% des métiers sont en tension forte où très forte tension en 2021 dans la région des Pays de la Loire, contre 67 % pour la France hors Mayotte¹³.

Ces tensions concernent presque tous les secteurs et tous les niveaux de qualification : en 2021, d'après **Pôle emploi**, les Pays de la Loire étaient « **la première région la plus en tension** »¹⁴. En effet, plus de 7 métiers sur 10 sont en tension forte ou très forte, du fait du faible niveau de chômage et d'une forte hausse du nombre d'embauches en CDD de plus d'un mois (hors intérim) et en CDI (respectivement +18% et +30% entre 2020 et 2021¹⁵).

¹¹ CESER, 2021, *Etude sur les métiers en tension*.

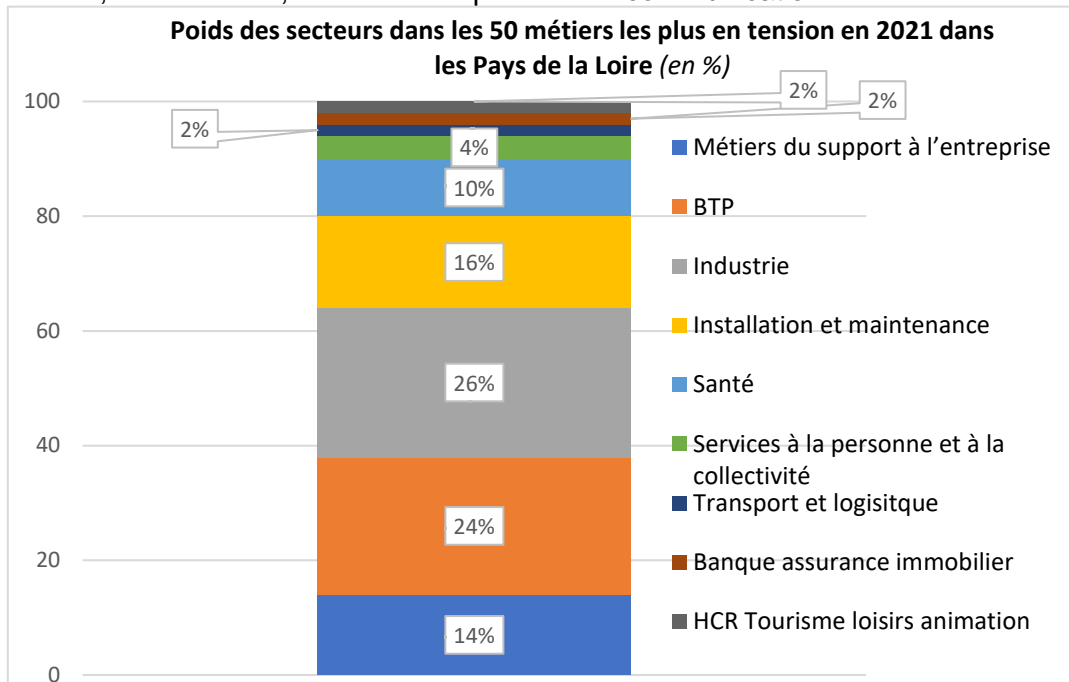
¹² Pôle emploi, *Enquête sur les Besoins en Main d'œuvre dans les Pays de la Loire*, 2023.

¹³ DREETS Pays de la Loire, Les tensions sur le marché du travail en 2021 dans la région des Pays de la Loire, mars 2023, [lien](#)

¹⁴ Pôle emploi, « LES MÉTIERS EN TENSION EN 2021 - RÉGION PAYS DE LA LOIRE », décembre 2022, [lien](#).

¹⁵ Source : Urssaf-Acoss Pays de la Loire

Certains métiers et secteurs sont plus particulièrement concernés par ces tensions¹⁶ comme l'illustre le graphique qui suit. Elles sont particulièrement fortes dans ceux de la construction, de l'industrie, de l'informatique et de la communication¹⁷.



Note de lecture : en 2021, 24% des 50 métiers les plus en tensions dans les Pays de la Loire recensées par Pôle emploi relèvent du secteur du BTP (source : « LES MÉTIERS EN TENSION EN 2021 - RÉGION PAYS DE LA LOIRE »)

L'origine des tensions varie d'un métier à l'autre. Elles proviennent surtout de l'intensité des embauches dans le bâtiment et dans le tertiaire et d'un déficit de main-d'œuvre disponible pour l'industrie¹⁸. Cela amène à questionner l'attractivité de ces métiers et des formations qui y conduisent. La diversification des modes de recrutement permet aussi de réduire ces tensions (appel à une main d'œuvre liée à la migration, élargir le vivier aux DE, TH, travailler sur les reconversions pro...).

¹⁶ Les trois métiers les plus tendus à l'échelle régionale étaient « l'Audit et contrôle comptables et financiers », la « Direction de chantier du BTP » et le « Conseil et maîtrise d'ouvrage en système d'information ».

¹⁷ DREETS Pays de la Loire, Les tensions sur le marché du travail en 2021 dans la région des Pays de la Loire, mars 2023, [lien](#)

¹⁸ Ibid.

Focus sur les métiers en tension dans les Pays de la Loire à horizon 2030¹⁹

Les métiers pour lesquels les recrutements pourraient être plus difficiles dans les Pays de la Loire d'ici 2030 sont principalement ceux qui auraient aussi les plus forts besoins de recrutement : agents d'entretien, aides à domicile, conducteurs de véhicule, ouvriers qualifiés de la manutention, et cadres commerciaux et technico-commerciaux.

Ces métiers en fort déséquilibre sont actuellement en forte ou très forte tension sur le marché du travail. Leurs difficultés de recrutement risquent donc de s'accroître d'ici 2030.

Pour la majorité des métiers dont les besoins sont spécifiques aux Pays de la Loire, les tensions actuelles sont fortes à très fortes. Compte tenu du niveau de déséquilibre anticipé chez les ouvriers qualifiés de la métallurgie, les agriculteurs, éleveurs, les techniciens des industries mécaniques et les assistants maternels, les difficultés actuelles de recrutements de ces professions pourraient se renforcer d'ici 2030.

2. Diagnostic démographique des Pays de la Loire

➤ **Une population ligérienne en expansion**

Les Pays de la Loire représentent la 3^e région métropolitaine la plus dynamique sur le plan démographique. Le taux d'évolution de la population de la région est de +0,7% par an (contre + 0,3% par an depuis 2017 en moyenne à l'échelle nationale). On comptait 3 510 170 Ligériens en 2008, et 3 832 120 en 2020²⁰.

Cependant, la région n'échappe pas au ralentissement de la croissance démographique observé dans la majorité des régions françaises²¹. La population augmente de 23 580 personnes par an entre 2014 et 2020, contre 30 320 entre 2009 et 2014. La croissance démographique y demeure tout de même plus élevée que dans la majorité des régions métropolitaines.

La croissance démographique y est surtout portée par le solde migratoire (même si le solde naturel y contribue également) du fait de l'attractivité de la région, et en particulier des départements de la Loire-Atlantique (44) et de la Vendée (85). Le taux de natalité de la région est le 4^e plus faible de France (10‰ vs 10,9‰ à l'échelle de la France métropolitaine).

¹⁹ DARES et France Stratégie, *Pays de la Loire : quelles difficultés de recrutement d'ici à 2030 ?*, janvier 2023, à partir de déclinaison régionale de l'étude *Les métiers en 2030*, [lien](#)

²⁰ Insee, « Ralentissement démographique, une différence accrue entre les départements », décembre 2022, [lien](#).

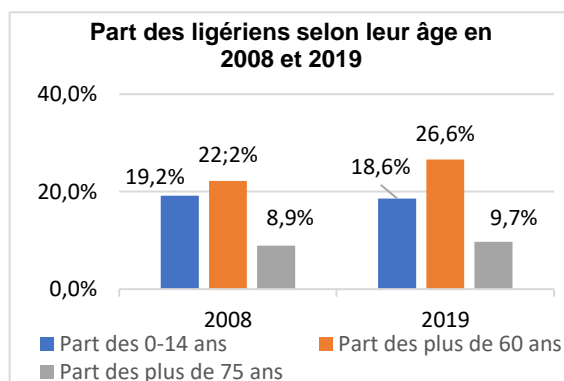
²¹ *Ibid.*

Dans le Maine-et-Loire (49), par exception, c'est le solde naturel qui alimente la croissance démographique.

Ce dynamisme démographique s'inscrit sur le moyen voire long terme. A dix ans, la population ligérienne continuerait de progresser à un rythme plus élevé (+6%) qu'au niveau national (+3,5%) ; il faudrait attendre 2058 pour qu'elle se stabilise²². La croissance démographique reposerait principalement sur la Loire-Atlantique (+ 0,49% par an), grâce à des soldes migratoire et naturel positifs. Dans une moindre mesure la Vendée (+ 0,22% par an) et le Maine-et-Loire (+ 0,07% par an) y contribueraient aussi, exclusivement grâce à un solde migratoire positif. A contrario, les populations de la Sarthe et de la Mayenne baisseraient en raison de soldes naturels négatifs²³.

➤ **Une démographie ligérienne vieillissante, malgré un phénomène moins marqué qu'au niveau national**

Avec 24,8% de jeunes de moins de 20 ans et 35,7% de moins de 30 ans, les Pays de la Loire sont **la 3^e région la plus jeune de France** (versus 8^e avec 5,8% de la population nationale).



En parallèle, la région connaît cependant un vieillissement démographique : la part des personnes âgées de plus de 60 ans croît, quand la part des plus jeunes décroît depuis une dizaine d'années (Cf schéma ci-contre)²⁴.

Cela étant, le vieillissement y est légèrement moins marqué qu'en France métropolitaine : l'indice de vieillissement y est de 81,9 contre 82,5 à l'échelle nationale²⁵.

En conséquence, une hausse de la part des personnes en situation de dépendance peut être anticipée. D'après l'Insee, le nombre de séniors dépendants en 2048 y varierait entre 146 800 et 182 800, soit entre 900 et 3 700 personnes âgées dépendantes supplémentaires par an. Cette hausse de la dépendance n'affectera pas identiquement les départements ligériens : la Loire-Atlantique et la Vendée attirent aujourd'hui des personnes qui, à cet horizon, seront en âge d'être dépendants.

²² Insee, Projections de population régionales et départementales à l'horizon 2070, novembre 2022, [lien](#).

²³ Source : « À l'horizon 2070, une croissance de la population régionale malgré un ralentissement », Insee Flash Pays de la Loire, n°131, novembre 2022, [lien](#)

²⁴ Insee, Dossier complet Région des Pays de la Loire (52), janvier 2023, [lien](#).

²⁵ Insee, L'essentiel sur les Pays de la Loire, Janvier 2023, [lien](#).

3. Diagnostic des territoires ligériens

➤ Des départements et territoires ligériens moins vieillissants et plus dynamiques que d'autres

Les territoires se distinguent par leur situation et dynamique démographiques.

- **L'évolution de la population diffère selon les départements** : s'il est de +0,8% au niveau régional, le taux d'évolution annuel moyen de la population est positif en Maine-et-Loire (+0,50%), Vendée (+0,90%) et Loire-Atlantique (+1,50%), nul en Mayenne, et négatif en Sarthe (-0,10%).
- **Il en va de même pour la part des plus âgés et pour la part des plus jeunes** :
 - o **Le taux d'évolution annuel moyen des moins de 25 ans** est de +0,2% dans les Pays de la Loire, tiré par celui de la Loire-Atlantique (+1,1%). Il est de +0,1% en Vendée, mais de -0,2% en Maine-et-Loire, et de -0,7% en Sarthe et Mayenne²⁶.
 - o **L'indice de vieillissement** (nombre de séniors pour 100 jeunes) fait ressortir les mêmes contrastes : trois départements témoignent d'une part de séniors parmi leur population plus importante qu'en moyenne dans la région (83,8%). Il s'agit de la Vendée (107,2%), de la Sarthe (91%) et de la Mayenne (89,7%). Au contraire, elle est inférieure à la moyenne régionale dans le Maine-et-Loire (77,9%) et la Loire-Atlantique (72,9%)²⁷.
 - o **En dynamique, ces déséquilibres devraient s'accroître.**

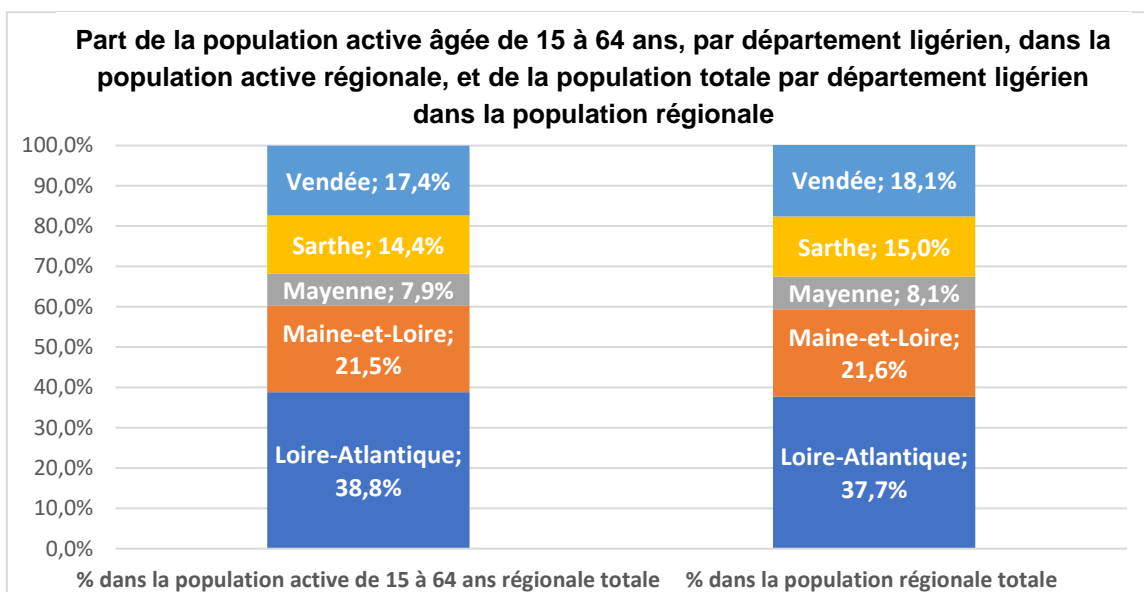
La répartition de la population sur le territoire demeure inégale : 59% de la population régionale réside en Loire-Atlantique et en Maine-et-Loire. Cette concentration se retrouve si l'on s'intéresse à la **répartition de la population active** (cf. graphique infra)²⁸.

Les dynamiques démographiques locales devraient accentuer ce déséquilibre, comme le suggèrent les divergences de taux d'évolution annuels moyens de la population (cf. partie démographique plus haut). S'ajoute à cela le fait que la dynamique démographique se concentre autour **des grandes métropoles**, contribuant aux disparités territoriales.

²⁶ Repères territoriaux, « Taux d'évolution annuel moyen de la population de moins de 25 ans » « Comparer mon territoire », Cariforef des Pays de la Loire, [lien](#).

²⁷ Repères territoriaux, « Indice de vieillissement (nombre de séniors pour 100 jeunes) », « Comparer mon territoire », Cariforef des Pays de la Loire, [lien](#).

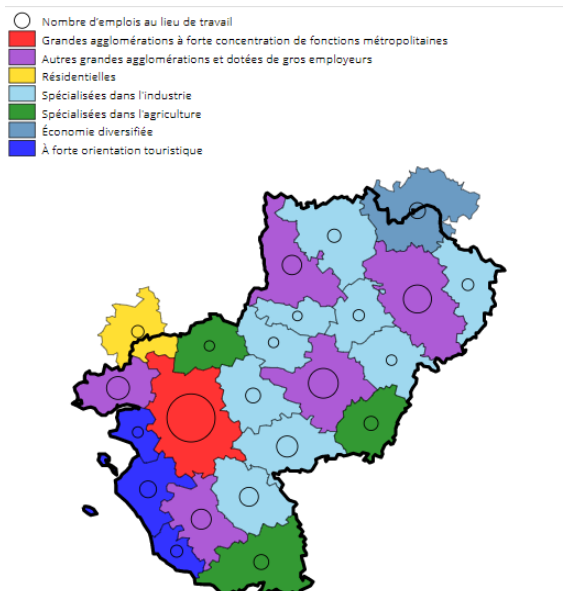
²⁸ Insee, Dossier complet Région des Pays de la Loire (52), janvier 2023, [lien](#).



➤ **Des territoires ligériens avec des spécialisations sectorielles et des dynamiques d'emploi variables**

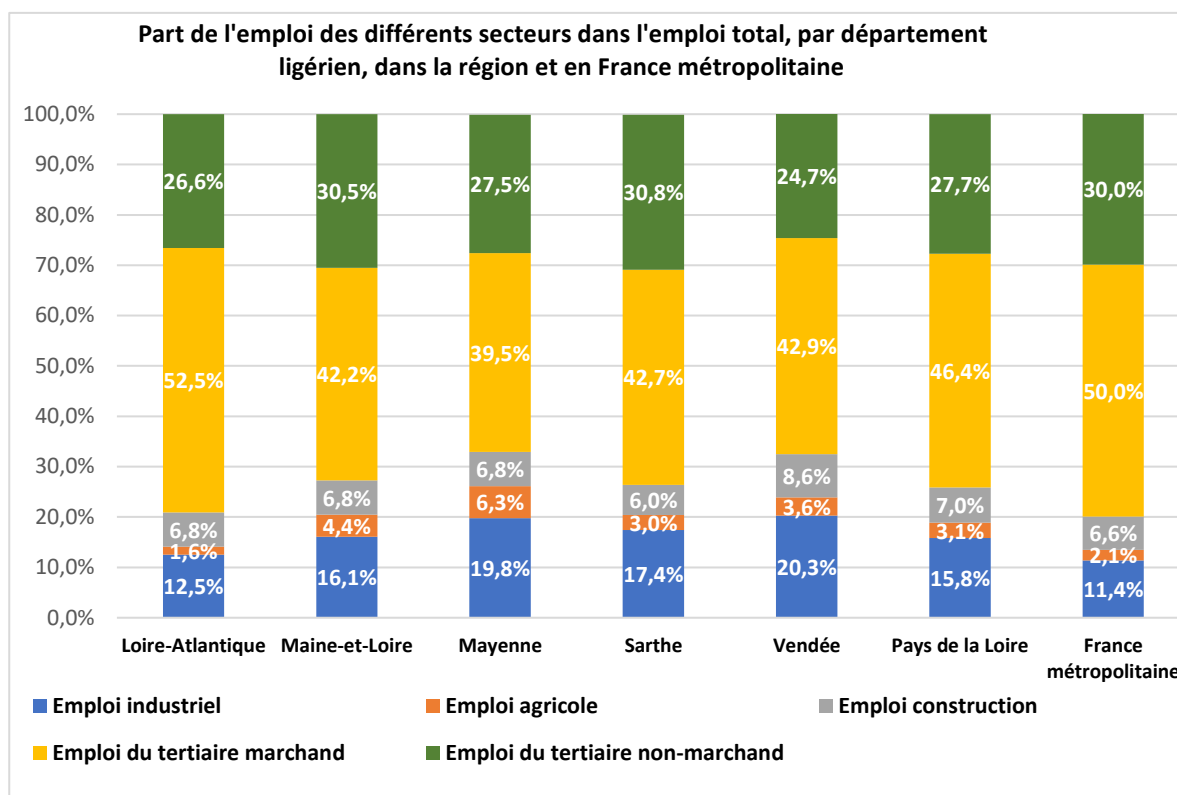
Au sein de la région se détachent des contextes territoriaux distincts.

Au total, l'Insee distingue 23 zones d'emploi réparties en 7 classes selon leur orientation économique (cf. carte infra)²⁹. Cela induit des différences de profils territoriaux en matière de résilience du marché du travail ou de qualité de l'emploi.



²⁹ Insee, « L'économie des nouvelles zones d'emploi ligériennes : une forte orientation industrielle », INSEE Analyses Pays de la Loire, 2020

A l'échelle des départements, les profils en matière de structure de l'emploi se distinguent nettement (cf. tableau infra et focus sur la structure de l'emploi dans les départements ligériens)³⁰.



Structure de l'emploi dans les départements ligériens

La Sarthe et la Vendée se détachent par le poids important de l'emploi industriel par rapport à la région et plus encore à la France dans son ensemble ; à l'instar de la région, l'emploi agricole y pèse plus qu'au niveau national. La Vendée connaît le plus haut niveau d'emploi lié à la construction dans la région (+ 2 points par rapport à la moyenne nationale) ; *a contrario*, la part de l'emploi associée au tertiaire marchand et non-marchand y est plus faible qu'à l'échelle nationale et régionale. La Sarthe a quant à elle le plus haut taux d'emplois du tertiaire non-marchand dans la région, qui est même légèrement supérieur à la moyenne nationale

L'emploi en Loire-Atlantique est plus industriel qu'au niveau national mais moins qu'au niveau régional, peu agricole par rapport à la région et à la France, et dans la moyenne nationale et régionale pour la Construction. Le tertiaire non-marchand y pèse plus que par rapport aux moyennes nationale (+2,5 points) et surtout régionale (+ 6 points), là où le tertiaire non-marchand y pèse particulièrement peu à ces deux niveaux.

³⁰ Solutions&co, « Les grands secteurs de l'emploi », février 2023, [lien](#).

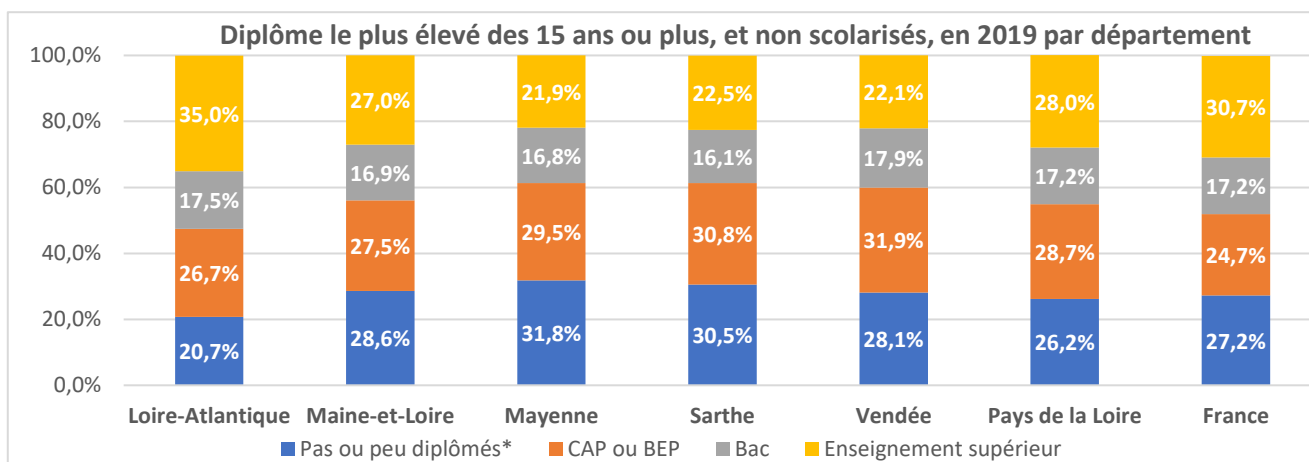
Enfin, la **Mayenne** et le **Maine-et-Loire** connaissent une part **très élevée d'emplois industriels et agricoles** par rapport aux moyennes **régionales et nationales** – en particulier pour la **Mayenne**. Le **tertiaire marchand** y est **peu représenté** en termes d'emploi par rapport à ces échelles ; le tertiaire **non-marchand** est **dans la moyenne régionale** et inférieure à la moyenne nationale en **Mayenne**. Dans le **Maine-et-Loire**, il est **dans la moyenne nationale** et **supérieur à la moyenne régionale**.

Des différences existent également en matière de niveaux et dynamiques de formation.

La Loire-Atlantique, et, dans une moindre mesure, le Maine-et-Loire, comptent plus de diplômés du supérieur que les autres départements, à l'inverse de la Sarthe ou de la Mayenne, ayant davantage de personnes peu ou pas diplômés (cf. tableau infra)³¹. La Vendée affiche quant à elle un profil intermédiaire, avec la deuxième part de peu ou pas diplômés la plus faible de la région, moins de diplômés du supérieur, et la part la plus importante de diplômés de niveau CAP ou BEP.

En termes de dynamique, la **croissance de l'alternance est portée par celle de l'apprentissage dans la région** (+ 22% en 2020 et + 30% en 2021). Si les Pays de la Loire ne sont pas la 1^{er} région de France sur la dynamique, elle maintient sa position de leader en étant la région académique où la part des apprentis parmi les 16-29 ans est la plus forte (6,7% contre 5,5% en France métropolitaine, ainsi que dans les départements et régions d'Outre-Mer (DROM))³².

Cette croissance a bénéficié à tous les départements mais dans une moindre mesure à la Sarthe. Par la voie scolaire et universitaire, les effectifs en formation ont progressé dans la région, tirés par la hausse des effectifs dans le supérieur (+ 6% en 2020 et + 2% en 2021), bénéficiant ainsi à tous les territoires et plus particulièrement à la Loire-Atlantique.

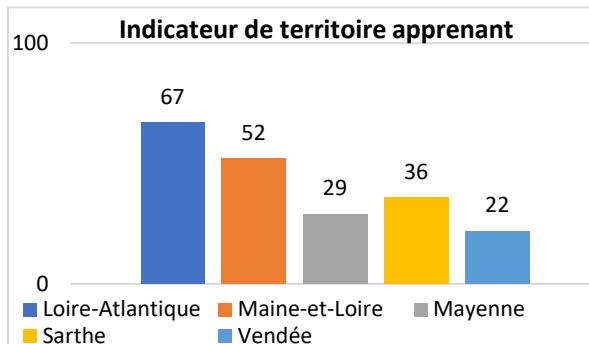


Note de lecture : en Loire-Atlantique, en 2019, 20,7% des 15 ans et plus étaient peu ou pas diplômés, 26,7% diplômés détenteurs d'un CAP ou d'un BEP, 17,5% du bac, et 35% d'un diplôme du supérieur

³¹ Insee, L'essentiel sur les Pays de la Loire, données actualisées 2023, [lien](#).

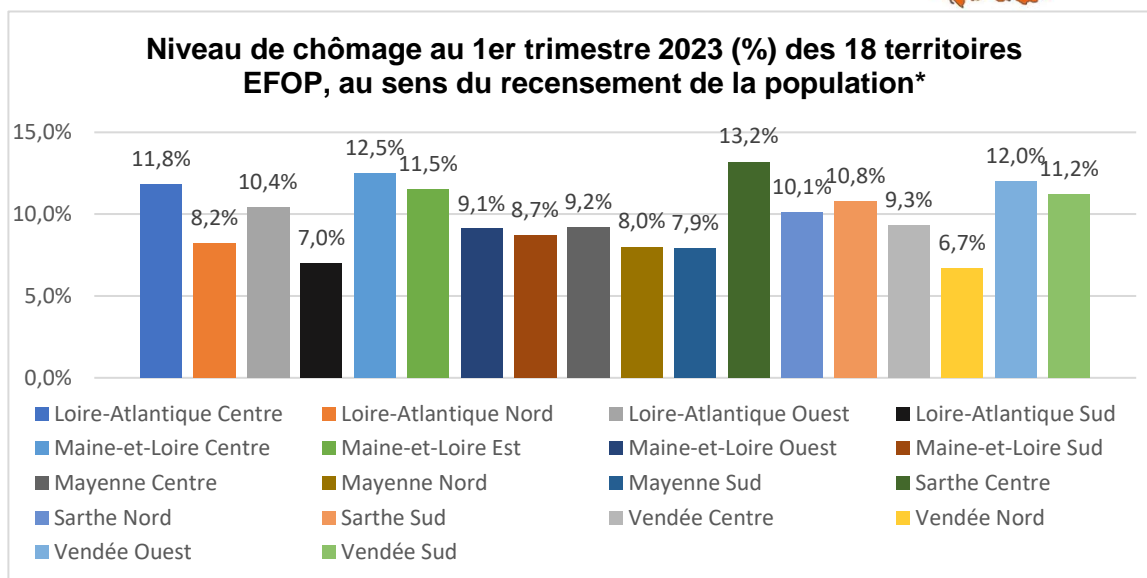
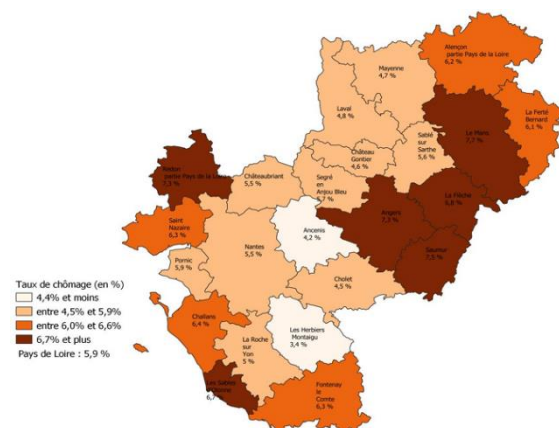
³² « L'alternance dans les Pays de la Loire en 2020 », Cariforef des Pays de la Loire, janvier 2022, [lien](#)

Ces disparités se recoupent avec celles qui concernent la part d'apprenants dans la population, mesuré par l'indicateur de territoire apprenant du Cariforef des Pays de la Loire³³.



- Des divergences territoriales en matière d'accès à l'emploi et de tension à l'embauche, en dépit d'un taux de chômage faible et de tensions importantes sur les embauches au niveau régional

Enfin les dynamiques d'emploi diffèrent selon les territoires ligériens. Si le niveau de chômage est faible au niveau régional, il varie selon les 23 zones d'emploi (cf. carte infra)³⁴, comme entre les 18 territoires EFOP.



³³ Indicateur de territoire apprenant, Cariforef des Pays de la Loire : NB : il est construit à partir du taux de formation continue des DE et du taux de formation initiale des 15-24 ans. Plus cet indicateur est proche de 100, plus le territoire est dit « apprenant » au sens où la population qui le compose compte proportionnellement à son nombre d'habitants un fort taux de jeunes en formation initiale ou d'adultes en formation continue. Cf. Repères, Comparer « Mon territoire - Indicateur de territoire apprenant », [lien](#).

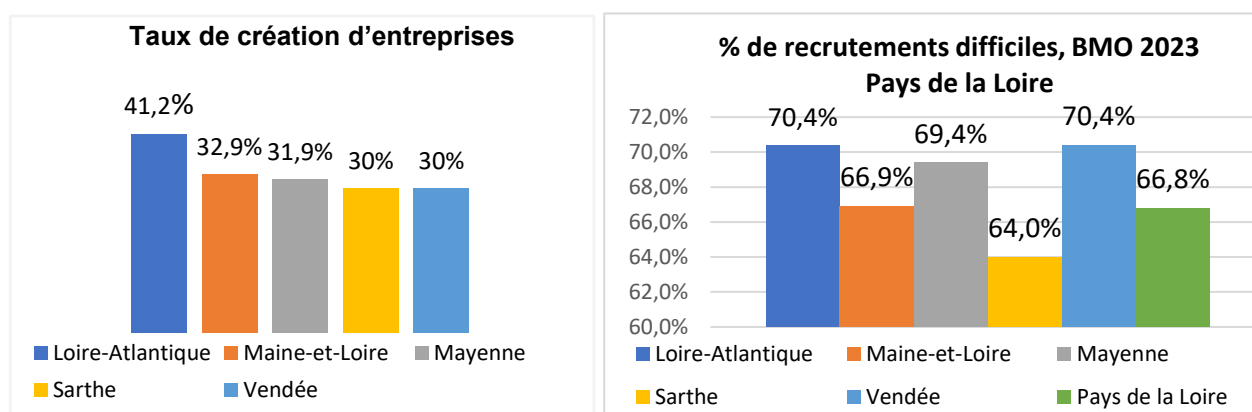
³⁴ Préfecture des Pays de la Loire, *Taux de chômage localisés par département et zone d'emploi au premier trimestre 2022, 2023*.

Note de lecture : au 1^{er} trimestre 2023, le taux de chômage du territoire Loire-Atlantique Centre était de 11,8%, contre 7% pour le territoire Loire-Atlantique Sud.

* Le niveau de chômage présenté ici correspond au taux de chômage au sens du recensement de la population. Il diffère du taux de chômage au sens du BIT diffusé trimestriellement par l'INSEE que l'on retrouve dans la rubrique "Son marché du travail / Structure du marché du travail"

Cette divergence se retrouve à l'échelle des 18 territoires Emploi, Formation et Orientation professionnelles (EFOP) (cf. tableau supra)³⁵.

Le dynamisme en termes de création d'entreprises est également variable d'un territoire à un autre (Cf. diagramme infra), ainsi que la part de recrutements difficiles³⁶



➤ Synthèse des forces et faiblesses des territoires ligériens

Territoire	Forces et faiblesses
Loire-Atlantique	<ul style="list-style-type: none"> <u>Forces</u> : territoire jeune, attractif, économie diversifiée et dynamique, part importante de la population diplômée du supérieur. <u>Faiblesses</u> : tensions sur le marché du travail, accès au logement et dans une moindre mesure à la garde d'enfants.
Maine-et-Loire	<ul style="list-style-type: none"> <u>Forces</u> : solde naturel, économie dynamique et agriculture forte. <u>Faiblesses</u> : taux de chômage élevé pour la région, un département relativement peu attractif en dehors d'Angers et de Cholet. Territoire fragile socialement (taux de pauvreté et part de la population couverte par le RSA plus élevés qu'au niveau régional)
Mayenne	<ul style="list-style-type: none"> <u>Forces</u> : dynamisme de l'industrie et de l'agriculture, faible taux de chômage.

³⁵ Repères, Comparer mon territoire, Niveau de chômage, données du 1^{er} trimestre 2023 ([lien](#))

³⁶ Pôle emploi, Besoins en main d'œuvre des Pays de la Loire, 2023

	<ul style="list-style-type: none"> • Faiblesses : territoire vieillissant, part conséquente de la population non diplômée ou titulaire d'un diplôme de premier niveau, et faible part du public en formation, moindre dynamique de création d'entreprises que dans les autres départements. Contraste fort entre pôles urbains et zones rurales.
Sarthe	<ul style="list-style-type: none"> • Forces : industrie importante, département où les difficultés de recrutement sont les plus faibles de la région (corollaire du poids de l'industrie et niveau de chômage plus élevés). • Faiblesses : taux de chômage, faible attractivité, démographie en déclin, population moins diplômée, avec davantage d'actifs de niveau inférieur au CAP/BEP et moins de diplômés d'études supérieures, taux de pauvreté plus élevé qu'en région tout comme la part de bénéficiaires du RSA et de minima sociaux, jeunes non insérés sur le marché de l'emploi proportionnellement plus présents dans la Sarthe que dans les Pays de la Loire.
Vendée	<p>Forces : attractivité, développement de la construction, de l'industrie et de l'agriculture, taux de chômage faible, dynamique démographique, marché de l'emploi dynamique (tissu productif doté de nombreuses PME, pour certaines, leaders sur leur marché).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faiblesses : population vieillissante, difficultés de recrutement, faible part de la population diplômée du supérieur.

B. Quatre enjeux pour l'emploi, la formation et l'orientation professionnelles en Pays de la Loire

1. L'enjeu de la transition écologique : un défi de décarbonation pour une économie régionale tirée par les secteurs de production

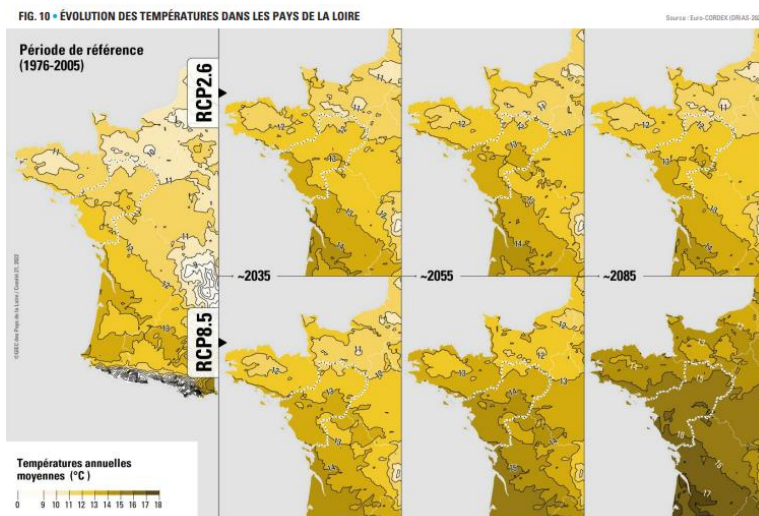
L'enjeu de transition écologique est plus marqué par la décarbonation en Pays de la Loire avec le poids des secteurs de production. Avec une part des émissions de CO₂ dans les émissions nationales représentant le double de son poids démographique et économique, les Pays de la Loire se retrouvent dans l'obligation d'agir vigoureusement au cours des cinq prochaines années. Le chantier à mener est majeur car remettant en cause des modèles de production et d'organisation du travail dans l'ensemble des secteurs d'activité.

La transition écologique apparaît comme l'enjeu majeur intersectoriel pour les années à venir. Elle impactera fortement l'organisation et les conditions de travail, les métiers et les compétences. Elle nécessite un accompagnement fort des employeurs et des Ligériens.

Les Pays de la Loire sont une région fortement exposée aux changements climatiques. Dans les scénarii les moins optimistes, le Groupe d'Experts Intergouvernementaux pour le Climat (GIEC) Pays de la Loire prévoit une hausse des températures moyennes annuelles

pouvant atteindre 5°C d'ici 2085, avec des risques accrus de canicule et / ou de stress hydrique³⁷.

Exposée au changement climatique, la région y contribue également, par son niveau d'émission de gaz à effet de serre. L'empreinte carbone régionale concerne 60 Mt CO₂ sur les 552 Mt CO₂ au niveau national. Ainsi, les Pays de la Loire représentent 11% de l'empreinte carbone française, mais 6% de la population française, et 5,1% du PIB français³⁸.



Le changement climatique a de multiples impacts en matière d'emploi, de formation et d'orientation professionnelles. En particulier, il a des effets :

- **Sur le travail, son organisation, ses conditions.**
- **Sur les besoins de compétences** : le Réseau des Cariforef a publié une étude permettant de documenter l'évolution des compétences requises au regard de la transition écologique, pour plusieurs métiers au sein de différents secteurs (Cf. focus infra).
- **Sur la structure de l'emploi** : les métiers verts ou « verdissants »³⁹ représentent 15% des actifs en emploi en Pays de la Loire (soit plus de 225 000 actifs en emploi), et leur dynamique est très importante⁴⁰.

³⁷ GIEC des Pays de la Loire, *1er rapport*, Juin 2022

³⁸ *ibid*

³⁹ « L'observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte (Onemev) définit les métiers verts, directement en rapport avec l'environnement, et les métiers verdissants, dont les compétences sont appelées à évoluer pour prendre en compte les enjeux environnementaux » (Insee, « Métiers verts et verdissants : des profils variés face aux enjeux environnementaux », 2016, [lien](#))

⁴⁰ Cariforef des Pays de la Loire, « Métiers et compétences face au digital, à l'écologie, et à la covid-19 », 2020

Focus : l'étude expérimentale sur l'évolution des métiers, besoins en compétences et formation en lien avec la transition écologique en Pays de la Loire du Réseau des Cariforef⁴¹

Au regard de l'impact de la transition écologique, **l'étude distingue 3 hypothèses** :

- i) **les métiers qui ne connaissent pas d'évolutions** (même si l'acquisition de nouvelles connaissances peut être nécessaires) ;
- ii) **les métiers évoluant** (acquisition de compétences transversales, évolution de compétences, et de nouvelles compétences) ;
- iii) **les nouveaux métiers** (nouvelles compétences et compétences transversales).

L'étude permet d'envisager, sur **plusieurs métiers observés** au sein **des grands secteurs d'emploi** (primaire, industrie, construction, tertiaire), **les évolutions de compétences requises**.

En définitive la transition écologique induit :

- # Une **évolution** de la majorité des métiers observés **en termes de compétences requises** (en particulier dans l'agriculture ou la construction, pesant plus lourd sur l'emploi régional que national) ;
- # L'apparition de **quelques nouveaux métiers, sans** que cela ne soit **significatif** ;
- # Des **besoins en connaissances** pour la **quasi-totalité des métiers**, allant de la sensibilisation à des connaissances réglementaires ou techniques plus poussées.
- # Pour la **majorité des métiers observés**, l'expérimentation note une **disponibilité de l'offre de formation** et suggère d'**ajouter des blocs de compétences complémentaires** dans les formations de base des métiers traditionnels, dans la lignée des modules additionnels portés par le Plan d'investissement dans les compétences (PIC).

Dans la mesure où **des formations sont disponibles dans la majorité des cas**, pour répondre à ces besoins de compétences et connaissances, l'enjeu semble porter en particulier sur **l'orientation** des apprenants en **formation professionnelle initiale et continue** vers lesdites formations, et **l'intégration de la transition écologique** aux processus de **fonctionnement** et de **production des entreprises ligériennes**.

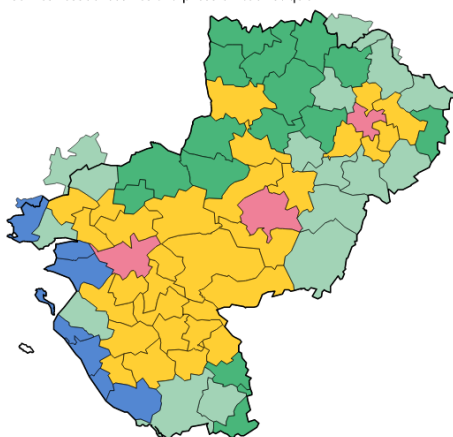
⁴¹ Réseau des Cariforef, « Quels besoins en compétences et en formations en lien avec les métiers de la transition écologique », Étude expérimentale en région des Pays de la Loire, 2022, [lien](#)

Les répercussions de la transition climatique sont à distinguer et qualifier selon :

- Le secteur : les métiers de travail en extérieur, comme dans la Construction, vont être directement impactés par la hausse des températures et des épisodes de canicules.
- Le niveau de qualification, et le territoire : Cf. focus infra.

Focus 2 : cinq profils de territoire, au regard de la transition écologique (Insee, 2021)

- A - Enjeux liés à la pression foncière et à l'organisation des transports
- B - Enjeux en matière de mobilité et d'habitat
- C - Enjeux socioéconomiques et de maîtrise de l'artificialisation
- D - Enjeux environnementaux et de maîtrise de l'artificialisation
- E - Enjeux sur les ressources liés à la pression touristique



- Pour les métropoles : des enjeux liés à la densité en emplois et habitants, mais avec des disparités entre Nantes, Angers et Le Mans
- Pour les territoires périurbains : des enjeux liés à la mobilité et au dynamisme démographique et économique
- Pour les territoires ruraux : des enjeux en matière de maîtrise de l'artificialisation, de difficultés socio-économiques ou en matière d'environnement en lien avec l'agriculture et l'industrie
- Pour le littoral : l'attractivité touristique exerce une forte pression sur l'environnement

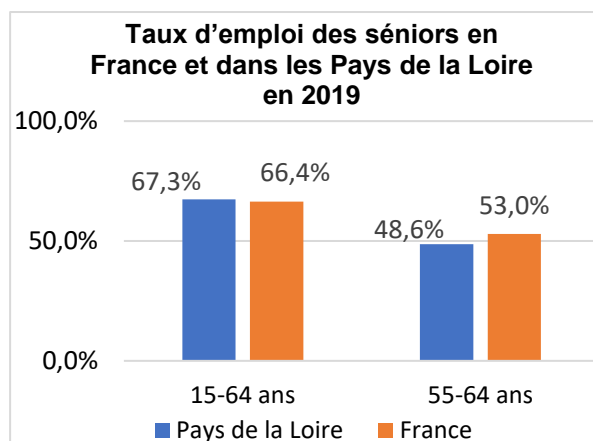
2. L'enjeu de vieillissement de la population active : des problématiques de maintien en emploi, d'accès à la formation tout au long de la vie, et d'adaptation des fins de carrières pour les séniors ligériens

Dans le contexte démographique caractérisé plus haut, l'enjeu de l'emploi des séniors est prioritaire. Alors que la région connaît un phénomène de vieillissement démographique – à un niveau moindre à celui observé nationalement, cela étant-, les carrières s'allongent, sous l'effet de l'augmentation de l'âge de départ en retraite pour le bénéfice d'une retraite entière.

En volume, le vieillissement de la population active est un enjeu primordial pour les Pays de la Loire, mais moins marqué qu’au niveau national. Le part des 55 à 64 ans parmi les actifs est de 14,5% dans les Pays de la Loire contre 15,4% au niveau national⁴².

Si les Pays de la Loire se distinguent par un taux d’emploi plus élevé que la moyenne nationale, on constate en revanche un taux d’emploi des seniors inférieur à la moyenne nationale (Cf. graphe infra)⁴³. Cette spécificité régionale pourrait être en partie liée au poids de l’industrie, de l’agriculture, et de la construction dans l’emploi régional (Cf. supra sur la structure de l’emploi régional), et aux nombreux emplois confrontés à des enjeux de pénibilité - plus d’1/4 des actifs ligériens sont ouvriers⁴⁴.

En outre, la question de l’usure professionnelle semble particulièrement centrale dans une région où l’emploi est plus agricole et industriel qu’ailleurs, et donc potentiellement sujet à plus de pénibilité physique.



Davantage présents parmi les actifs qu’auparavant, les seniors représentent une catégorie de la population plus exposée au chômage, en particulier de longue et très longue durée. En effet, 68% des demandeurs d’emploi de catégorie A,B et C de 50 ans ou plus sont à la recherche d’un emploi depuis un an ou plus, et 48% depuis deux ans ou plus, contre des moyennes respectives de 37% et 17,5% pour les 15-49 ans⁴⁵. Les 50 ans et plus représentent plus

du quart des demandeurs d’emploi (26,4% au 1^{er} trimestre 2023).

Même en emploi, les seniors sont moins souvent recrutés en CDI, passé 50 ans.

Enfin, les seniors sont globalement moins qualifiés que les autres, ce qui constitue un autre défi à relever pour cette population fragilisée. En Pays de la Loire, 44% des actifs en emploi de plus de 50 ans ont un niveau de qualification supérieur ou égal au bac, soit près de 20 points de moins qu’en moyenne tous âges confondus. Par comparaison, ils sont 71% chez

⁴² Données : Insee, « Dossier complet Région des Pays de la Loire, [lien](#) / Données : Insee, « Dossier complet France métropolitaine, [lien](#)

⁴³ Données : Insee, « Dossier complet Région des Pays de la Loire, [lien](#) / Dares, Tableau de bord, « Activité des seniors et politiques d’emploi », 2020, [lien](#).

⁴⁴ Solution &co, « Les actifs », février 2023, [lien](#).

⁴⁵ Dreets, Pays de la Loire, 2021, Traité par le Cariforef des Pays de la Loire.

les actifs en emploi de moins de 30 ans⁴⁶. A noter que sur l'ensemble du territorial national, si la tendance est proche de celle constatée en Pays de la Loire, l'écart est plus faible (15 points séparent la part des actifs en emploi de plus de 50 ans qualifiés de niveau bac ou plus de celle des tous âges confondus).

Les problématiques de montée en compétence et / ou de l'accès à la formation tout au long de la vie (FTLV) sont donc centrales pour permettre aux seniors actifs ligériens de rester en emploi, et de connaître des fins de carrière adaptées à leurs aspirations, et à des carrières longues et parfois pénibles.

3. L'enjeu du plein emploi : un accès et maintien en emploi à garantir sur tous les territoires, et pour tous les publics ligériens

Avec un taux de chômage de 5,6 % au 1^{er} trimestre 2023 contre 6,9 % au plan national, et certains bassins d'emploi bénéficiant d'un taux de chômage frictionnel, la région se situe globalement en situation favorable. Mais non seulement ces résultats ne sont pas uniformes entre les bassins d'emploi, mais de surcroît, certains publics, les plus en difficulté, demeurent éloignés de l'emploi. De sorte que la mobilisation de chacun doit se poursuivre. **La dynamique régionale impulsée avec la préfiguration de France Travail s'inscrit pleinement dans cet objectif.**

- **Un enjeu de plein emploi qui repose sur une plus forte inclusion dans le marché du travail ligérien pour les publics éloignés de l'emploi**

Pour rappel, on compte **286 710 demandeurs d'emploi dans les Pays de la Loire en 2022.**

On retrouve dans les Pays de la Loire les mêmes catégories de personnes ayant plus de risque d'être éloignées de l'emploi qu'au niveau national, bien que leur proportion au sein de la population ligérienne et leur éloignement de l'emploi diffèrent parfois.

Les jeunes de 15 à 29 ans ni en emploi, ni en étude, ni en formation (NEET) sont moins nombreux dans la région qu'à l'échelle nationale ; les plus éloignés de l'emploi sont ceux sans diplômes : en 2019, on comptait 10,8% jeunes âgés de 15 à 29 ans ni en emploi,

⁴⁶ Cariforef des Pays de la Loire, Repères, « Niveau de formation des actifs en emploi par tranche d'âge et territoire », [lien](#)

ni en études, ni en formation dans les Pays de la Loire, contre 12,9% à l'échelle nationale (hors Mayotte)⁴⁷.

Les jeunes ligériens sortent moins fréquemment du système scolaire sans diplôme, ils font en moyenne des études plus courtes et s'insèrent plus tôt et plus facilement qu'ailleurs sur le marché du travail. En outre, ce faible taux s'explique par le faible taux de chômage dans la région⁴⁸.

L'Insee distingue quatre profils de NEET ligériens : les jeunes sans diplôme éloignés de l'emploi (1 NEET sur 6), les jeunes en difficulté d'insertion professionnelle (un tiers des NEET), les mères (un peu moins d'un tiers des NEET, et un sur deux à partir de 25 ans), et les « Chômeurs diplômés du supérieur » (1 NEET sur 5).

Les demandeurs d'emploi de longue et très longue durée (DELD / DETLD) sont moins nombreux dans les Pays de la Loire que dans les autres régions, mais plus nombreux parmi les demandeurs d'emploi ligériens. Les demandeurs d'emploi inscrits depuis 1 an ou plus (DELD) des Pays de la Loire représentaient en juin 2022, 4,8% des DELD à l'échelle métropolitaine, alors que la population ligérienne représente 5,8% de la population métropolitaine. Cependant, dans la région, les DELD représentent 45,1% des demandeurs d'emploi, et les demandeurs d'emploi de très longue durée (DETLD), 27,4% des demandeurs d'emploi ligériens.

Les demandeurs d'emploi de 50 ans et plus ont bénéficié dans une moindre mesure de la baisse du chômage mais leur part dans la demande d'emploi à la fin du mois (DEFM) s'accroît et ils représentent plus du quart des demandeurs d'emploi.

Les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE) sont proportionnellement moins nombreux dans les Pays de la Loire que dans le reste de la France, mais plus souvent exposée au chômage : ainsi, les DEBOE des Pays de la Loire représentaient fin 2021 5,6% des DEBOE à l'échelle française, soit un peu moins que le poids de la population ligérienne dans la population nationale (5,8%)⁴⁹.

Moins nombreux en proportion, ils sont plus exposés au chômage qu'à l'échelle nationale : sur la même année, 8,8% des demandeurs d'emploi étaient des DEBOE dans les Pays de la Loire, contre 8,4% à l'échelle nationale.

Des progrès ont néanmoins été accomplis sur la région : à titre d'exemple, les embauches de personnes handicapées, qui représentent 5,1% de l'ensemble des embauches, ont augmenté de 27% en un an (+8% pour l'ensemble des publics).

⁴⁷ Insee, « Jeunes ni en emploi, ni en études, ni en formation : moins présents dans la région », 2021, [lien](#).

⁴⁸ *Ibid.*

⁴⁹ *Emploi et chômage des personnes handicapées*, Agefiph Pays de la Loire, 2021

Les Ligériens habitants dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) sont nettement moins nombreux que dans les autres régions, mais plus souvent en échec scolaire, en situation de pauvreté, et moins souvent en emploi : en 2022, les Pays de la Loire comptaient 46 QPV, soit 3,5% des QPV de France métropolitaine (19 en Loire-Atlantique, 13 en Maine-et-Loire, 3 en Mayenne, 7 en Sarthe, 4 en Vendée). Y vivaient 152 195 habitants en QPV, soit 4% de la population régionale⁵⁰, et 2,8% des habitants de QPV à l'échelle métropolitaine⁵¹, une proportion qui fait des Pays de la Loire la 3^e région de France métropolitaine avec la plus faible part de ses habitants en QPV (plus de 10% en Ile-de-France ou dans les Hauts de France, par exemple)⁵².

En comparaison avec les habitants des QPV au niveau national, les habitants des QPV ligériens poursuivent moins souvent leurs études (taux de réussite au brevet de 82,1% pour les QPV ligériens contre 84,9% pour les QPV de la France métropolitaine), **sont plus souvent en situation de pauvreté** (taux de pauvreté des QPV ligériens de 46,8% contre 44,3% au niveau des QPV métropolitains) ; et **légèrement moins souvent en emploi** (taux d'emploi des ligériennes résidant en QPV de 40% contre 40,2% au niveau national, et taux d'emploi des ligériens résidant en QPV de 48,1% contre 50,3% au niveau national).

Les bénéficiaires du revenu de solidarité active (BRSA) sont moins nombreux et moins présents parmi les demandeurs d'emploi que par rapport à l'échelle nationale : fin juin 2022, on comptait 34 874 BRSA dans les Pays de la Loire, soit 4,7% des BRSA à l'échelle de la France hors Mayotte **Les BRSA ligériens sont moins souvent au chômage que les BRSA à l'échelle nationale, même s'ils sont nettement plus souvent exposés au chômage que l'ensemble de la population active ligérienne**. Ils représentaient 20% des demandeurs d'emploi, contre 24% à l'échelle de la France métropolitaine.

➤ **Une lutte contre l'illettrisme et l'illectronisme à renforcer pour faciliter l'insertion**

D'après l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme, les Pays de la Loire sont confrontés à un niveau d'illettrisme⁵³ très légèrement inférieur au niveau national. En

⁵⁰ ANCT, Atlas des QPV, Pays de la Loire, janvier 2022, [lien](#).

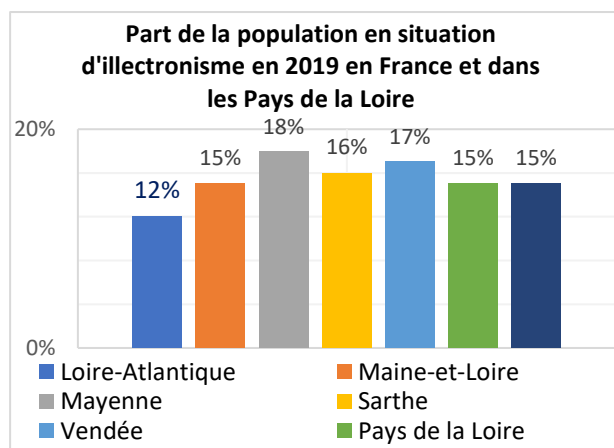
⁵¹ DREETS des Pays de la Loire, Quartiers de la politique de la ville, 2021, [lien](#).

⁵² Insee, « En 2018, 8 habitants sur 100 vivent dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) », 2021, [lien](#).

⁵³ Définition de l'ANCLI : personnes qui ont été scolarisées dans le cadre de l'école française, qui en sont sorties, et qui ne maîtrisent pas la lecture, l'écriture, le calcul, les compétences de base pour être autonomes dans des situations simples de la vie quotidienne.

effet, cette situation concerne 4,6% des plus de 16 ans dans les Pays de la Loire⁵⁴, contre 4,8% au niveau de la France métropolitaine.

Cependant, l'Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme (**ANCLI**) indique qu'au niveau national, la moitié de ces personnes vivent dans des zones rurales ou faiblement peuplées⁵⁵ ; les personnes en situation d'illectronisme sont donc susceptibles d'être proportionnellement plus nombreuses dans les départements ligériens les plus ruraux, à l'instar de la Mayenne ou du Maine-et-Loire.



Il s'agit d'un enjeu majeur pour l'appareil de formation professionnelle ligérien, et en particulier de formation continue ; par définition, les personnes en situation d'illectronisme sont sorties du système scolaire ; par ailleurs, l'ANCLI observe que plus de la moitié de ces dernières exercent une situation professionnelle.

Au global, les Pays de la Loire sont confrontés à un niveau d'illectronisme⁵⁶ comparable à celui de la France⁵⁷ ; mais à

un niveau géographique plus fin, des différences apparaissent entre territoires ruraux et âgés (Mayenne et Vendée notamment), où le taux est supérieur aux moyennes nationale et régionale. Inversement, pour les territoires plus urbains et plus jeunes, les personnes en situation d'illectronisme semblent moins nombreuses proportionnellement (Cf. tableau ci-contre)⁵⁸.

➤ Des freins à l'emploi à continuer de combattre pour se rapprocher du plein emploi

De natures diverses, les freins à l'emploi représentent des obstacles à l'atteinte du plein emploi.

⁵⁴ Soit 140 000 Ligériens et 2,5 millions de métropolitains (données ANCLI Pays de la Loire) sur 3 049 370 Ligériens et 52 189 171 métropolitains de 16 ans ou plus (données Insee, estimation de la population ligérienne et française en 2021, [lien](#)) / 16-65 ans : 3 049 370 – 827 638 = 2 221 732, soit (6,3%) / 52 189 171 - 13 964 911 = 38 224 260 soit 6,5%

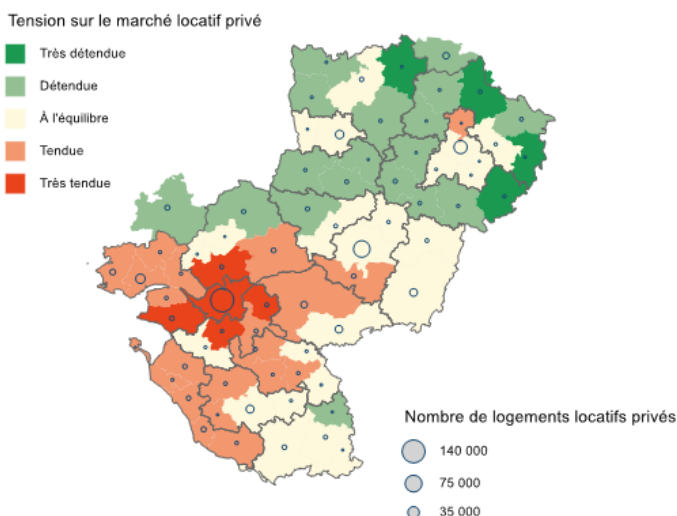
⁵⁵ ANCLI, « Les chiffres », [lien](#).

⁵⁶ Apparé en 1999, le terme d'illectronisme transpose le concept d'illettrisme dans le domaine du numérique. L'Insee le définit comme le fait de ne pas posséder les compétences numériques de base (envoyer des courriers électroniques, consulter ses comptes en ligne, utiliser des logiciels, etc.) ou de ne pas se servir d'Internet (incapacité ou impossibilité matérielle) » (source : CESER, Etude AGIR CONTRE L'ILLELECTRONISME EN PAYS DE LA LOIRE, 2021).

⁵⁷ Insee, *800 000 habitants en situation d'illectronisme*, 2020, [lien](#).

⁵⁸ Insee, *L'illectronisme : un phénomène davantage rencontré dans les zones rurales*, décembre 2022, [lien](#).

En matière de logement, au global, l'accès semble moins aisé dans les Pays de la Loire qu'au niveau national. En effet, le taux de logements vacants y est de 6,6%, contre 8,2% au niveau national⁵⁹. Le taux de résidences principales occupées par leur propriétaire est de 53,1% contre 47,3% au niveau national⁶⁰. A un niveau plus fin, l'accès au logement locatif est plus difficile en Loire-Atlantique, et spécifiquement autour de la métropole nantaise (Cf. illustration ci-contre)⁶¹.



A l'opposé, l'accès à la garde d'enfants est particulièrement élevé dans la région (+ 22 points par rapport au niveau national). En 2018, l'Insee observait que « les Pays de la Loire disposent d'une offre d'accueil des jeunes enfants particulièrement abondante comparée à la moyenne nationale. Les cinq départements ont une capacité d'accueil élevée. Ceci s'explique par la présence accrue de places chez des assistantes maternelles dans la région. (...) L'offre d'accueil collectif, notamment crèches et haltes-garderies, augmente mais reste moins développée qu'au niveau national »⁶². Ce constat reste vrai à ce jour (Cf. tableau ci-dessous)⁶³. L'accès aux modes de garde est néanmoins nettement inférieur en Loire-Atlantique, par rapport aux autres départements (- 8 points par rapport à la moyenne régionale)⁶⁴.

⁵⁹ Cariforef des Pays de la Loire, Repères territoriaux, Comparer mon territoire, « Logement », [lien](#).

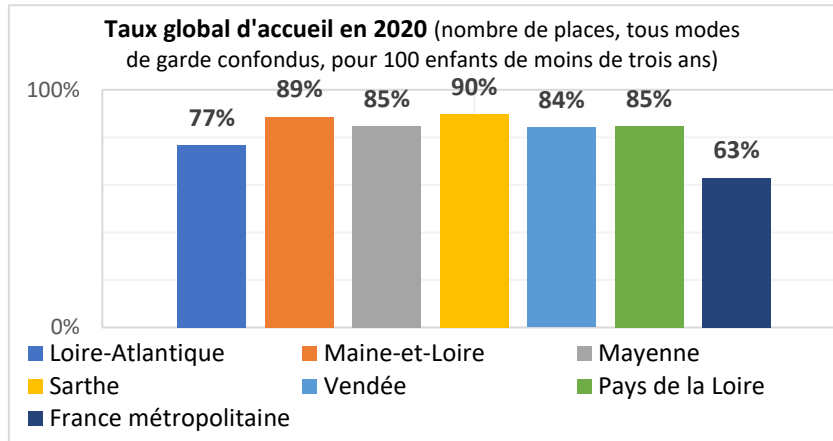
⁶⁰ *Ibid.*

⁶¹ *Ibid.*

⁶² Insee, « Garde d'enfants : une offre abondante portée par les assistantes maternelles », 2018, [lien](#).

⁶³ DREES, L'offre d'accueil du jeune enfant, données 2020, [lien](#).

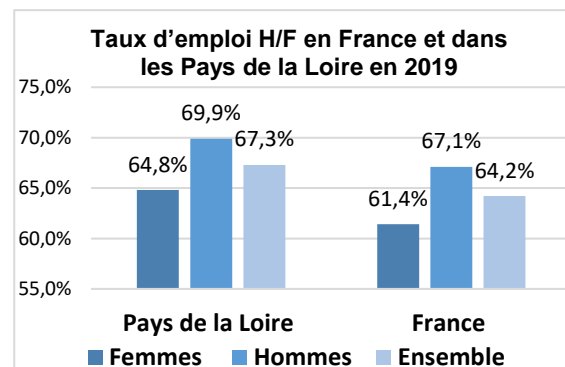
⁶⁴ *Ibid.*



Enfin, la question de **l'accès aux transports** semble particulièrement pertinente dans une région caractérisée par **un taux d'emploi élevé**, et la présence de **nombreuses communes rurales**. En France métropolitaine, les Pays de la Loire se situent à la moyenne en matière de distance moyenne entre le domicile et le travail (6^e/13 régions).

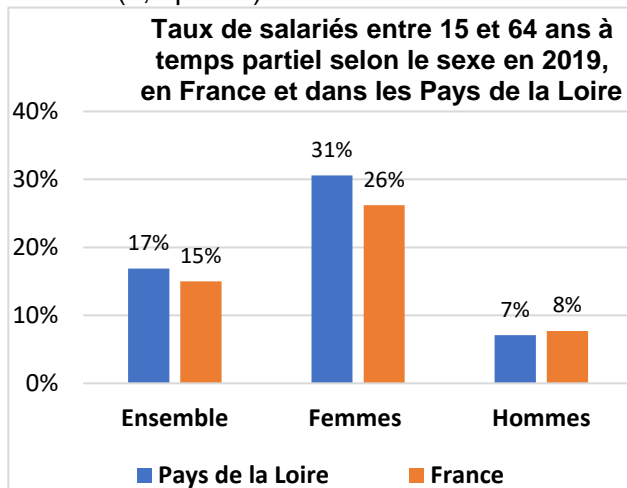
Au-delà de la moyenne régionale, **les habitants des territoires ruraux et /ou peu denses réalisent des trajets plus longs pour leur vie professionnelle, et ont moins accès à des transports en commun**. En 2019, l'Insee, observait que pour ces communes ligériennes, « le nombre de personnes en emploi qui y résident (839 000) est supérieur au nombre d'emplois proposés (553 000). Ainsi, les habitants travaillent plus souvent hors de leur commune de résidence : 7 sur 10 contre 5 sur 10 dans les communes denses et de densité intermédiaire. De plus, la distance entre leur domicile et leur lieu de travail est plus élevée que dans les autres territoires : 14 km en moyenne contre 9 km »⁶⁵.

- **Des Ligériennes plus souvent en emploi qu'au niveau national, mais des défis en matière de qualité d'emploi, d'inégalités salariales, d'accès aux positions hiérarchiques et de mixité**



⁶⁵ Insee, « Huit Ligériens sur dix se rendent au travail en voiture », mai 2019, [lien](#).

La contribution des femmes à l'emploi régional est nettement supérieure à la moyenne nationale (écart de 3,4 points). Cela étant, il demeure inférieur au taux d'emploi masculin dans les deux cas (Cf. tableau ci-contre)⁶⁶. Il est toutefois notable que **l'écart de taux d'emploi entre femmes et hommes** est plus faible dans les Pays de la Loire (5,1 points) qu'au niveau national (5,7 points).



Plus nombreuses en emploi qu'au niveau national dans leur ensemble, les Ligériennes sont dans le même temps :

- **Encore plus exposées au temps partiel qu'au niveau national**⁶⁷ (voir tableau ci-contre)⁶⁸. Ce constat doit toutefois être mis en regard de la plus grande part d'actifs à temps partiel dans la région qu'en France, femmes et hommes confondus.

- **Encore plus souvent en emplois**

précaires qu'au niveau national⁶⁹.

- **Alors qu'elles sont plus diplômées, les Ligériennes sont** moins représentées que les hommes parmi les **chefs d'entreprises**, les **cadres** et les **professions intellectuelles supérieures, phénomène d'une ampleur comparable à ce qui est observé au niveau national**. Seules trois créateurs d'entreprises sur dix sont des femmes (29%)⁷⁰ ; ces proportions sont **proches des moyennes pour la France** (respectivement 28% et 37%). On compte une femme sur cinq parmi les ingénieurs et les cadres techniques d'entreprise dans la région⁷¹.
- **Les inégalités de salaire persistent entre hommes et femmes, à un niveau comparable au niveau régional et national**. Bien que leur part parmi les cadres progresse, les femmes ligériennes ont des salaires plus faibles que ceux des hommes⁷²,

⁶⁶ Insee, Dossier Complet, France, Janvier 2023, [lien](#) / Insee, Dossier Complet, Pays de la Loire, Janvier 2023, [lien](#).

³⁴ En 2022, dans les Pays de la Loire, 79% des actifs à temps partiel étaient des femmes (Cariforef des Pays de la Loire).

⁶⁸ Insee, Dossier Complet, France, Janvier 2023, [lien](#) / Insee, Dossier Complet, Pays de la Loire, Janvier 2023, [lien](#).

⁶⁹ En Pays de la Loire, 15,8% des hommes et 16,9% des femmes sont en emploi précaire, soit en CDD, intérim, emploi aidé, ou apprentissage-stage, contre 15% des hommes et 15,9% des femmes au niveau national (Cf. Conseil Régional des Pays de la Loire, *Rapport sur l'égalité homme / femme*, 2020)

⁷⁰ Insee, *Les femmes représentent la moitié des actifs mais seulement trois créateurs d'entreprises sur dix*, INSEE Flash Pays de la Loire, 2019, [lien](#).

⁷¹ Insee, Femmes : des salaires plus faibles même si l'emploi de cadres progresse, INSEE Analyses Pays de la Loire, Septembre 2017, [lien](#).

⁷² Insee, Femmes : des salaires plus faibles même si l'emploi de cadres progresse, Insee Analyses Pays de la Loire, Septembre 2017, [lien](#).

ce qui s'explique notamment un écart de salaire qui se creuse au fur et à mesure que la position hiérarchique s'élève⁷³. En effet, dans les Pays de la Loire, les femmes salariées perçoivent en **2019 un salaire annuel net moyen inférieur de 22%** à celui des hommes, **contre 21%** en France de province⁷⁴.

Enfin, la mixité des secteurs et des métiers dans les Pays de la Loire apparaît comme une problématique ligérienne. Certains secteurs et métiers sont encore très genrés, à l'instar de l'aide sociale (8% d'hommes) de la conduite (transport marchandises et personnes) (16% de femmes)⁷⁵, et de l'informatique (20% de femmes),

En particulier, la mixité est faible pour des familles de métiers qui caractérisent la structure de l'emploi des Pays de la Loire. Il s'agit notamment des métiers :

- **De la construction** : 2% de femmes dans le « Bâtiment – Gros œuvre », 11% dans le « Bâtiment – Second œuvre ».
- **De l'industrie** : 4% de femmes dans l'« Installation, pilotage et maintenance d'équipements industriels », 11% de femmes dans la « Transformation de matériaux métalliques (métaux et alliages de métaux) », 16% de femmes dans l'« usinage », 17% de femmes dans l'« ingénierie, conception, études techniques et recherche pour l'industrie (hors production et distribution d'énergie, d'eau) ».

A l'opposé, des métiers plus mixtes relèvent de secteurs moins représentés en Pays de la Loire que dans les autres régions⁷⁶. Il s'agit notamment des métiers du tertiaire marchand : métiers de l'« Hôtellerie-Restauration » (58% de femmes), du « Management d'entreprises et RH » (48%), du « Management commercial, stratégie et marketing » (43% de femmes).

➤ **Une évolution du rapport au travail à prendre en compte pour les employeurs, dans un objectif de plein-emploi durable pour les Ligériens**

Le rapport au travail enregistre une évolution, chez les jeunes, mais pas uniquement. En effet, 42% des jeunes disent vouloir choisir un travail qui les passionne, contre 33% dans la

⁷³ Conseil régional des Pays de la Loire, *Rapport égalité hommes / femmes*, 2020.

⁷⁴ Insee, Regards sur la parité dans les Pays de la Loire : des évolutions, mais des inégalités persistantes, octobre 2022, [lien](#).

⁷⁵ Données traitées par le Cariforef des Pays de la Loire, à partir du recensement de la population au lieu de résidence de l'Insee de 2019 (même source pour les données suivantes sur la part de femmes dans les différentes familles de métiers des Pays de la Loire).

⁷⁶ Toutefois, d'autres métiers du tertiaire marchand et non-marchand - secteurs moins importants en part de l'emploi régional qu'en part de l'emploi national – sont peu mixtes : « Aide sociale et aide à la personne » (92% de femmes), « Coiffure, esthétique et remise en forme » (91%), « Secrétariat et assistance à la gestion de l'entreprise » (81% de femmes).

génération de leurs parents⁷⁷. Plus globalement, en 1990, 60% des Français répondaient que le travail était « très important » dans leur vie. Ils ne sont plus aujourd'hui que 24% à faire cette réponse, soit un recul de 36 points en trente ans⁷⁸.

Ce phénomène pourrait avoir été amplifié par la crise sanitaire : plus d'un tiers des actifs a ensuite repensé son projet professionnel⁷⁹.

Ces évolutions justifient une adaptation du management, pour garantir l'insertion durable des Ligériens : nouveaux enjeux d'équilibre de vie, de mobilités, etc.

4. L'enjeu de montée en compétences : un objectif pour favoriser la compétitivité des entreprises et garantir l'autonomie des ligériens

- **Une région avec une population active en proportion plus diplômée sur les premiers niveaux de qualification et a contrario avec un niveau de diplômés du supérieur moindre**

La population active ligérienne est plus diplômée en proportion sur les premiers niveaux de qualification⁸⁰. Les titulaires d'un CAP ou d'un BEP sont très représentés. Ils constituent près de 29% de la population non scolarisée, contre 25% au niveau national. La forte composante industrielle du tissu économique ligérien explique en grande partie cet écart entre profils régional et national (Cf. schéma infra)⁸¹.

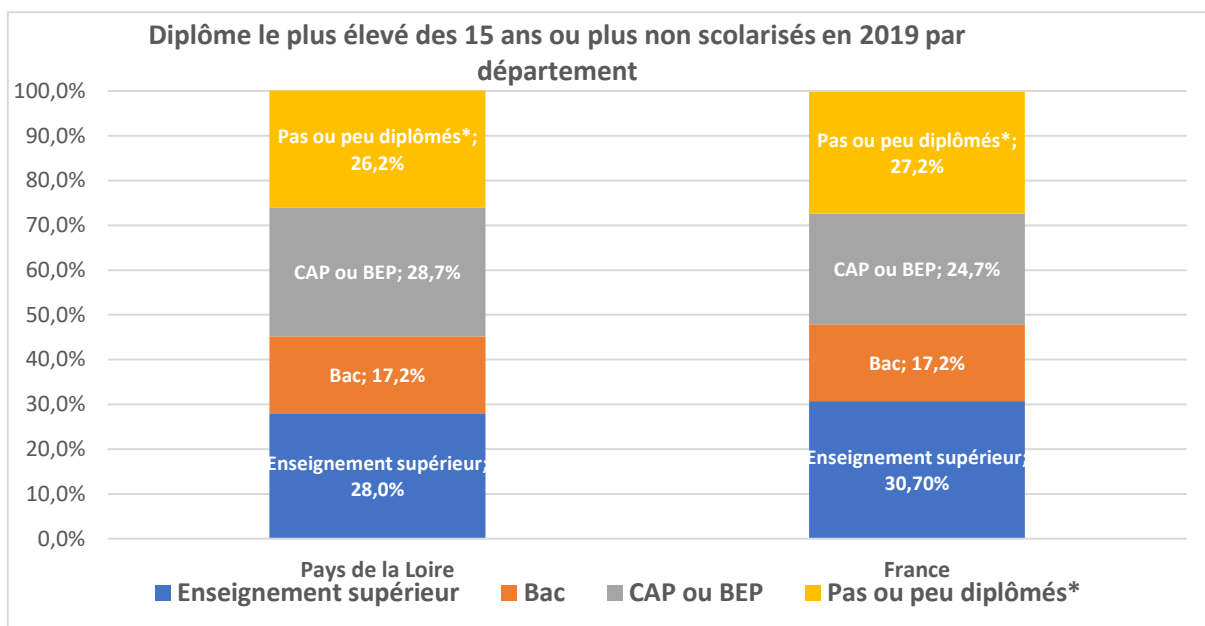
⁷⁷ Institut Montaigne, « Une jeunesse plurielle, enquête auprès des 18-24 ans », février 2022

⁷⁸ Romain BENDAVID, « Plus rien ne sera jamais comme avant » dans sa vie au travail », juillet 2022.

⁷⁹ Céreq, « Enquête 2020 auprès de la Génération 2017. La crise sanitaire suffit-elle à expliquer les souhaits de réorientation des jeunes ? », 2022.

⁸⁰ Insee, L'essentiel sur les Pays de la Loire, données actualisées 2023, [lien](#).

⁸¹ Données : *ibid.*



En particulier, la part de jeunes non diplômés en Pays de la Loire est faible, à l'exception de quelques territoires souvent aux frontières de la région. En Pays de la Loire, 9,2% des jeunes âgés de 20 à 24 ans sortent du système scolaire sans diplôme, c'est-à-dire sans CAP, ni BEP, ni diplômes de rangs plus élevés. Cette proportion classe les Pays de la Loire au 2^e rang des régions françaises⁸² en la matière.

A l'échelle des départements, la Sarthe affiche la plus forte proportion de jeunes non diplômés, 11,0%, légèrement inférieure à la moyenne nationale de 11,4% (France métropolitaine)⁸³.

A une échelle géographique encore plus fine, les jeunes sans diplôme se concentrent uniquement dans quelques EPCI régionales, notamment aux frontières est de la région⁸⁴.

En revanche, les Ligériens sont moins souvent diplômés du supérieur qu'en moyenne sur le territoire national (28% contre 30,7%) – parmi les plus de 15 ans dans leur ensemble. Cela étant, la proportion de personnes diplômées de l'enseignement supérieur progresse largement en Pays de la Loire : elle passe de 21% à 28% entre 2008 et 2019. En France métropolitaine, l'évolution est similaire : elle est passée de 24% en 2008 à 31% en 2019.

⁸² Seule la Bretagne enregistre une meilleure performance avec 7,7 % des 20-24 ans quittant le système éducatif sans diplôme. Source : Solutions&co, « Le niveau de formation de la population », février 2023, [lien](#).

⁸³ *Ibid.*

⁸⁴ *Ibid.*

Les évolutions tendancielles devraient cependant amener à relativiser ce constat ; les jeunes ligériens ont de plus en plus tendance à être diplômés du supérieur (Cf. infra, enquête Céreq).

Dans un contexte mondialisé et caractérisé par la présence de dynamiques structurantes telles que la poursuite de la transition numérique et technologique, le système de formation continue est un outil fondamental pour **consolider la compétitivité des entreprises de la région**.

Au surplus, là il s'agit de permettre aux actifs ligériens **de s'insérer sur le marché du travail durablement**, et de dessiner un parcours qui correspond à leurs **aspirations**, alors que le **rapport au travail évolue**, et que les **carrières s'allongent**.

Le tableau ci-dessous décline les principales données relatives à la formation professionnelle dans les Pays de la Loire⁸⁵.

Modalité de formation	Effectifs formés en Pays de la Loire en 2021/2022
Apprentissage	52 733
<i>CAP, BEP</i>	15 191
<i>BAC PRO, BPJEPS, DE, BP ou équivalent</i>	13 193
<i>BTS, DUT ou équivalent</i>	11 422
<i>Licence pro, BUT</i>	6 631
<i>Master, Doctorat, Grandes écoles</i>	6 296
Scolaire et enseignement supérieur	117 047
<i>CAP, BEP</i>	7 353
<i>BAC PRO, BPJEPS, DE, BP ou équivalent</i>	35 427
<i>BTS, DUT ou équivalent</i>	17 105
<i>Licence pro, BUT</i>	16 505

⁸⁵ Source Cariforef des Pays de la Loire (constat au 31.12.2021 ou constat de rentrée 2021/2022 selon les modalités de formation, Dreets Pays de la Loire, DIRM, DRAAF, DREES, Rectorat de Nantes) et Pôle emploi (2021)

Master, Doctorat, Grandes écoles	40 657
Contrat de professionnalisation	9 106
Formation continue des demandeurs d'emploi*	44 220
ENSEMBLE	223 106

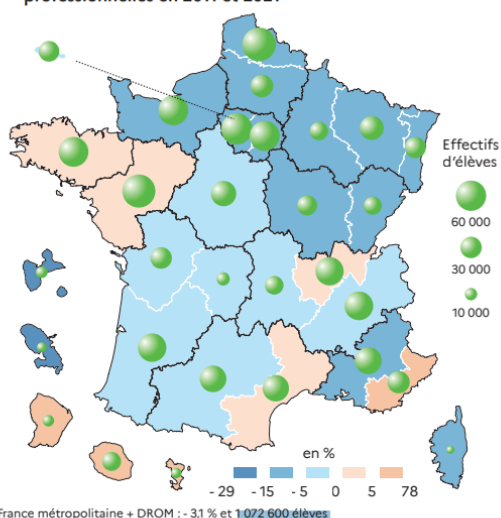
* Champ : formations certifiantes, professionnalisantes ou d'adaptation au poste de travail

➤ **Une formation professionnelle initiale ligérienne conséquente en volume, et performante en termes d'insertion**

Dans les Pays de la Loire, la présence de lycées agricoles ou de cursus professionnels et en apprentissage est proportionnellement plus élevée qu'au niveau national⁸⁶.

L'effectif ligériens d'élèves et d'apprentis en formation professionnelle est plus élevé en volume et en dynamique qu'au niveau national moyen (Cf. carte ci-dessous)⁸⁷.

➤ 4.2 Effectifs d'élèves et d'apprentis dans les formations professionnelles en 2011 et 2021



Champ : France métropolitaine + DROM, Public et Privé (sous et hors contrat), y compris l'Agriculture.
Source : DEPP, SI Scolarité, enquête n° 16 auprès des établissements privés hors contrat, SIFA ; ministère chargé de l'Agriculture, SI Safran.

Le recours, historiquement plus élevé que la moyenne, des Ligériens à l'apprentissage explique pour partie la bonne insertion des jeunes, et la part moindre de NEET dans la région⁸⁸.

En dynamique, l'apprentissage continue de monter en charge : pour rappel, on comptait 42 899 apprentis fin 2020, après 33 813 en 2019 et 28 075 en 2016⁸⁹.

La formation professionnelle initiale ligérienne est particulièrement efficace du point de vue de l'insertion :

- Le taux d'insertion des titulaires d'un baccalauréat professionnel est supérieur de plus de 7% dans la région par rapport à la moyenne nationale⁹⁰. La dernière enquête *Génération* confirme cette idée : sur la cohorte étudiée, le taux d'accès durable et rapide à l'emploi à durée indéterminée (EDI) est en moyenne de 35,5% pour les Ligériens

⁸⁶ Solution &co, « Les lycéens ligériens », février 2023, [lien](#).

⁸⁷ Direction de l'évaluation, de la prospective, et de la performance (DEPP), L'Etat de l'école – 2022, 2022.

⁸⁸ Insee, « Jeunes ni en emploi, ni en études, ni en formation : moins présents dans la région », 2021, [lien](#).

⁸⁹ Insee, Nombre total d'apprentis - Pays de la Loire, 2022, [lien](#).

⁹⁰ Rectorat de Nantes.

titulaires d'un bac pro, contre 27,5% au niveau national. Pour le CAP, ce taux est à peu près similaire aux deux niveaux⁹¹.

- **Le taux d'insertion des apprentis ligériens tout diplôme confondu** (BTS, CAP, Bac pro), pour les sortants de 2019, est de 71%⁹², chiffre à comparer aux 62% des apprentis en emploi salarié, 6 mois après leur sortie en 2019 du système éducatif, au niveau national.

L'efficacité du système de formation initiale et en particulier de formation initiale professionnelle ligérien est confirmée par l'enquête *Génération 2017* du CEREQ dans les Pays de la Loire. Au regard de leurs concitoyens des autres régions, les jeunes Ligériens observés ont tendance à être **davantage diplômés du supérieur** que ceux des autres régions – ce qui confirme l'idée qu'en dynamique, la faible part de Ligériens diplômés du supérieur devrait diminuer. Cela peut pour partie contribuer à une **meilleure insertion**, et à un **taux de chômage plus faible qu'ailleurs**. En outre, **leur salaire médian est plus élevé** que dans les autres régions. Ils sortent **moins fréquemment du système scolaire sans diplôme**, ils font en moyenne des études plus courtes et **s'insèrent plus tôt et plus facilement qu'ailleurs sur le marché du travail**⁹³.

- **Des défis à relever : la lutte contre le décrochage, la rupture de contrats d'apprentissage, et la difficulté d'accès à la formation et aux stages**

Les Pays de la Loire représentent la 3^e région avec le moins de décrochage au niveau national (derrière la Bretagne et l'Île-de-France). Dans les Pays de la Loire, 5,9% des jeunes âgés de 14 à 24 ans sont décrocheurs, contre 6,7% en France métropolitaine⁹⁴.

En outre, la région connaît ici une dynamique de progression : la part de décrocheurs diminue de 0,8 point dans la région entre 2009 et 2019, alors qu'elle reste stable sur cette période en France métropolitaine.

Ce phénomène est cependant très localisé sur certaines zones et concentré sur certains publics. Le décrochage est plus présent dans certaines intercommunalités, notamment à l'est de la région. Les risques sont ainsi plus élevés dans la Sarthe et le Maine-et-Loire et moindres dans les périphéries des grandes agglomérations, où nombre d'EPCI connaissent des parts de décrocheurs supérieures à la moyenne nationale (9% dans la communauté de commune de l'Anille en Sarthe, 10,5% dans la communauté d'agglomération de Saumur Val de Loire en

⁹¹ CEREQ, *L'insertion des jeunes de la Région Pays de la Loire - Enquête Génération 2017*, juin 2022, p25.

⁹² Rectorat de Nantes, Cariforef des Pays de la Loire

⁹³ CEREQ, *L'insertion des jeunes de la Région Pays de la Loire - Enquête Génération 2017*, juin 2022, voir section 8.2 – « Comparaisons régionales selon des indicateurs clés ».

⁹⁴ Insee, *Un décrochage scolaire régional très localisé*, 2023, [lien](#).

Maine-et-Loire). Quelques intercommunalités du Sud-Vendée et de l'est du Maine-et-Loire dépassent la moyenne nationale⁹⁵.

En outre, les jeunes majeurs et les garçons sont plus fréquemment concernés par le décrochage dans la région.

Si la part de rupture de contrat d'apprentissage est inférieure en Pays de la Loire par rapport à celle observée en France, elle concerne pour autant un apprenti sur cinq. En France 29% des contrats d'apprentissage ont été rompus avant leur terme. En comparaison, ce taux de rupture brut (incluant les ruptures en période d'essai et les ruptures en fin de contrat) en Pays de la Loire est estimé à 22%⁹⁶.

En outre, les **Pays de la Loire font face à une pénurie d'offre de stages.**

- **Une formation continue ligérienne performante en termes d'insertion, mais à forts enjeux d'accès et de montée en compétences des publics en difficultés d'insertion professionnelle**

Les dispositifs de formation continue poursuivant un objectif d'insertion se révèlent performants dans les Pays de la Loire :

- **Le taux d'emploi chez les sortants de contrats de professionnalisation** tout diplôme confondu en 2019 est de 75%⁹⁷, soit un taux identique à celui qui est constaté au niveau national pour la même année⁹⁸.
- **D'autres nombreux dispositifs partagent le même objectif et s'avèrent efficaces** : les enquêtes insertion du Cariforef des Pays de la Loire permettent en effet de constater que le taux d'insertion en emploi des stagiaires demandeurs d'emploi entrés en formation professionnelle continue en 2021 et interrogés 6 mois après leur formation **est de 68%**⁹⁹, contre **47,1%** au niveau **national**¹⁰⁰.

⁹⁵ *Ibid.*

⁹⁶ Cariforef des Pays de la Loire, « L'apprentissage en Pays de la Loire », 2020

⁹⁷ DARES, Cariforef des Pays de la Loire, 2019

⁹⁸ Dares, « Quelle insertion professionnelle après un contrat de professionnalisation ? » 2021, [lien](#)

⁹⁹ Ce taux correspond à la part des stagiaires ayant accéder à un emploi au cours des six mois faisant suite à leur sortie de formation. Source : « Que deviennent les stagiaires entrés sur un dispositif de formation Région et Pôle emploi ? (cohorte 2021) », Cariforef des Pays de la Loire, juin 2023, [lien](#)

¹⁰⁰ Pôle emploi, Taux d'accès à l'emploi dans les six mois suivant la fin d'une formation (demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi) - France entière - Sortants de formation de Janvier 2013 à Décembre 2021, [lien](#).

Eu égard à la **structure** de la **demande d'emploi** et aux **fortes tensions de recrutement**, permettre à l'ensemble des publics d'accéder et de se maintenir dans un dispositif de formation représente un enjeu majeur.

Si les **seniors** représentent plus du **quart de la demande d'emploi**, ils ne sont que 14% à entrer en formation en 2022. Les demandeurs d'emploi inscrits depuis 1 an et plus accèdent également assez peu à la formation puisqu'ils représentent, selon les dispositifs entre 11% et 18% des entrées en formation alors que leur part dans l'ensemble de la demande d'emploi à la fin du mois (DEFM) de catégories A, B et C est supérieure à 45%.

Outre l'objectif d'insertion, la formation continue est investie d'un rôle particulier dans les Pays de la Loire, au regard :

- **De la caractéristique de sa population active, plus fortement diplômée sur les premiers niveaux que dans la France dans son ensemble, mais moins sur des niveaux plus élevés**, malgré une dynamique de rattrapage (Cf. point 3.2 du présent diagnostic). La montée en compétence des actifs ligériens, y compris ceux en emploi, apparaît donc comme essentielle dans un objectif de compétitivité ou d'adaptation des compétences aux enjeux notamment ceux liés à l'urgence climatique.
- **De l'allongement des carrières et de l'évolution du rapport au travail** (Cf. section sur l'enjeu de plein emploi) : la formation continue joue un rôle décisif pour répondre aux désirs d'autonomie des actifs ligériens, d'évolution professionnelle, et lutter contre l'usure professionnelle.

De ce point de vue, la fluidité des allers-retours emploi formation et également l'accompagnement des apprenants apparaît comme un levier.

- **Des mobilités professionnelles de moins en moins linéaires, et des changements de métiers (subis ou choisis) de plus en plus fréquents, renouvelant les enjeux autour de la formation et de l'orientation**

Ces évolutions sont liées à des évolutions de structure de l'emploi (généralisation des contrats dits atypiques) **et du rapport au travail.**

D'après les derniers chiffres disponibles datant de 2017, **l'intensité des changements de métiers** (subis ou choisis) dans **les Pays de la Loire** serait **comparable à celle qui est constatée au niveau national**¹⁰¹.

¹⁰¹ Insee, « En un an, un salarié sur six change de métier », 2017, [lien](#).

Ce phénomène semble prendre de l'importance, notamment depuis la crise sanitaire, à la suite de quoi a été constaté un renforcement au niveau national des changements professionnels¹⁰².

La mobilité professionnelle est en France et dans la région, plus fréquente pour les ouvriers non qualifiés dans l'électricité et l'électronique ou dans la banque et les assurances.

Elles induisent des enjeux **d'accès** et **d'information** aux outils de **formation, d'orientation**, notamment dans le **cadre de reconversions**.

En outre, le **dispositif Transitions pro a ici toute son importance** : il a bénéficié à 1 215 personnes dans les Pays de la Loire en 2021, soit environ 7,3% des bénéficiaires à l'échelle nationale (alors que les Ligériens représentent 5,9% de la population active française).

- **En lien avec les métiers de demain, des évolutions fondamentales en matière de compétence et formation, justifiant de favoriser la montée en compétence des Ligériens par l'accès à la formation tout au long de la vie**

Dans un environnement mondialisé et incertain, les questions de compétences et formation sont essentielles pour conforter la compétitivité nationale et régionale. Pour les Pays de la Loire, deux enjeux peuvent être identifiés¹⁰³ :

Le développement de la R&D doit se poursuivre : le rythme de progression des dépenses de R&D est en progression. A ce jour, la R&D ligérienne représente 1 218 ETP (6^e région française), 10 des 54 pôles de compétitivité, ou 450 dépôts de brevet par an. Cela induit nécessairement d'être accompagné d'un effort de formation pour permettre aux métiers plus opérationnels d'intégrer les innovations technologiques.

La transition numérique, technologique et de l'automatisation renforce les enjeux autour de la montée en compétence des Ligériens : nombre de métiers sont d'ores-et-déjà transformés par les usages du numérique, qui imposent aux actifs concernés de se former pour se les approprier. Il s'agit également de proposer aux jeunes Ligériens en formation initiale des parcours de formation de qualité, favorisant leur insertion et en cohérence avec les

¹⁰² Unédic, « L'envie de changement professionnel, dopée par la crise ? », Mars 2022

¹⁰³ Insee, « Des transitions nécessaires pour maintenir la dynamique ligérienne », 2021

attentes des employeurs. En outre, la numérisation et l'automatisation menacent directement ou indirectement de nombreux emplois, appelés à disparaître ou à évoluer fortement.

La transition numérique concerne de même l'ensemble des secteurs. Les effets sur l'emploi, la formation et l'orientation professionnelles sont importants. Ils portent sur :

- **L'évolution des métiers** : les métiers exposés à l'automatisation représentent un quart des actifs dans la région. Rien qu'en 2021, le nombre d'emplois présentant un risque élevé d'automatisation dans les Pays de la Loire est de 139 000¹⁰⁴.
- **L'organisation du travail** : les métiers dont le contenu va changer avec la numérisation représentent la moitié des actifs dans les Pays de la Loire¹⁰⁵. Le télétravail s'est largement développé depuis la crise sanitaire.
- **Les compétences valorisées ou recherchées** : montée en puissance de certains métiers, transformation du contenu et des compétences relatifs à certains métiers – en dépit d'une dénomination inchangée.

Les effets de la transition numérique ne sont pas les mêmes selon les publics. Les métiers les plus exposés à l'automatisation et la numérisation sont souvent faiblement qualifiés et précaires, d'où un enjeu de montée en compétence de ces publics pour garantir leur accès durable à l'emploi.

Les personnes en situation d'illectronisme voire de fragilité numérique font face à des risques de difficultés d'insertion. En effet, l'illectronisme représente un frein à l'accès à la formation et à l'emploi. Ici, 13% des Ligériens sont en situation d'illectronisme¹⁰⁶ ; ce chiffre est inférieur à la moyenne nationale, avec un taux de 17% d'après l'Insee en 2019.

Enfin les effets de la numérisation sur les conditions de travail varient selon les publics.

¹⁰⁴ Cariforef des Pays de la Loire, « Métiers et compétences face au digital, à l'écologie, et à la covid19 », 2020

¹⁰⁵ Ibid

¹⁰⁶ CESER, « Agir contre l'illectronisme en Pays de la Loire », 2021

Les cinq ambitions de la SREFOP 2023-2028 pour répondre aux quatre enjeux

Ambition 1 : Agir aux côtés des employeurs pour répondre aux quatre enjeux

Il s'agit de **développer l'accompagnement des employeurs** sur les **enjeux liés à la transition écologique**, aux **évolutions sociétales** et **démographiques** et le **rôle d'entreprise apprenante** pour **répondre aux défis des compétences**, des **mobilités** et des **tensions de recrutement**.

1. Accompagner les employeurs sur l'impact de la transition écologique sur les compétences

- **Renforcer la sensibilisation et la formation des employeurs sur les enjeux de la transition écologique** : outre la réglementation, la prise de conscience collective est l'un des facteurs principaux d'intégration de la transition au sein des entreprises ; les habitudes de travail comptent parmi les freins principaux à la transition écologique¹⁰⁷.
- **Accompagner les transformations des organisations** de travail induites par la transition écologique dans les entreprises.
- **Développer un conseil de proximité aux employeurs et aux salariés sur l'évolution des compétences liées à la transition écologique** : diffuser les travaux sur le sujet, et accompagner les démarches de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (**GPEC**) et Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et la Mixité des Métiers (**GEPPMM**) pour préparer, au sein des entreprises, des démarches de reconversion.
- **Développer une boîte à outils** qui rassemble les ressources à disposition des employeurs pour intégrer la transition écologique et anticiper les enjeux de compétences.

¹⁰⁷ Réseau des Cariforef, *Etude expérimentale du Cariforef en région Pays de la Loire*, 2023.

2. Œuvrer avec les employeurs au recrutement et au maintien dans l'emploi des séniors

- **Valoriser les atouts des actifs séniors pour répondre aux tensions sur le marché du travail** en développant la validation des acquis de l'expérience (VAE) et tous dispositifs de reconnaissance de compétences, et en **augmentant** leur **niveau de qualification**.
- Lever les freins à **la formation des salariés séniors - surtout les refus de prise en charge des formations par les financeurs**, dans un objectif :
 - De **mobilité interne**, pour **lutter** contre **l'usure professionnelle** et favoriser la progression interne ;
 - De **reconversion**, pour les **actifs séniors** qui souhaitent exercer un autre métier pour leur fin de carrière ;
 - Porter une attention particulière à **l'accès à la formation continue des actifs les plus précaires**, les plus à même de subir des fins de carrières difficiles, sans marge de progression, d'évolution, ou en chômage partiel.
- **Organiser, avec les employeurs, la transmission des compétences des séniors** – par le tutorat et l'encadrement d'alternants -, au service de la compétitivité des entreprises.
- **Promouvoir les formations au management intergénérationnel**, pour fidéliser l'ensemble des salariés, déconstruire les préjugés, et valoriser toutes les compétences.
- **Faciliter le dialogue social et professionnel interne au sein des entreprises sur l'aménagement des fins de carrière**, en s'appuyant notamment sur les entretiens professionnels.

3. Construire avec les employeurs ligériens les conditions du plein emploi

- **Sensibiliser et former les employeurs aux enjeux de l'inclusion**, afin de valoriser tous les profils et toutes les compétences. Celle-ci consiste à garantir l'accès à tous les services et à tous les postes à tous les collaborateurs d'une entreprise, sans distinction d'âge, de sexe, d'origine, d'orientation sexuelle ou d'état de santé.

- **Mettre à la disposition des employeurs les données** leur permettant de **caractériser leur marché du travail**.
- **Aider les entreprises à anticiper leurs besoins de recrutements**.
- **Outiller les entreprises à recruter autrement, pour diversifier les profils recrutés**. Construire avec elles les **solutions de recrutement** et de **formation** pour répondre à ces **besoins**.
- **Renforcer la professionnalisation et le rôle stratégique de la fonction RH** : sensibilisation à la marque employeur, promotion de l'entreprise apprenante, gestion des carrières, amélioration des conditions et organisation du travail, dans un contexte d'évolution du rapport au travail, diminution de l'exercice genré du travail...
- **Mobiliser les employeurs sur la détection de l'illettrisme et de l'illectronisme et l'identification des dispositifs de formation concernés**.

4. Soutenir l'entreprise apprenante permettant aux Ligériens de s'orienter et de se former tout au long de leur vie

Focus : une définition de l'entreprise apprenante

Une **entreprise apprenante** est une : « *organisation où les personnes augmentent continuellement leur capacité de créer les résultats qu'elles désirent vraiment, où de nouveaux modèles de pensée sont développés, où les aspirations collectives ne sont pas freinées et où les personnes apprennent continuellement comment apprendre ensemble.* »

Cela suppose que l'entreprise mette en **place une culture**, des **comportements** et des **process** pour **favoriser le développement des compétences** de chacun. L'entreprise apprenante, en plus de favoriser l'apprentissage de ses salariés, est une organisation qui **évolue, s'adapte** aux difficultés rencontrées grâce à **l'inclusion** de l'ensemble des salariés la composant.

- **Favoriser un modèle d'entreprise apprenante**, et développer les approches **multimodales** de formations **adaptées** aux besoins de l'entreprise. Il s'agit de promouvoir l'enseignement professionnel au sens large, l'alternance, les actions de formation en situation de travail (**AFEST**), la digitalisation de la formation, la formation à distance (**FOAD**), et les immersions.

- **Favoriser le développement de l'apprentissage, cette « autre manière de former »**, répondant à la problématique de **l'emploi des jeunes** et aux **besoins de compétences** du monde économique.
 - **Veiller à l'équilibre du maillage d'établissements dans les territoires ligériens**, en portant une attention particulière **aux territoires les moins denses** : même si les Pays de la Loire disposent d'un réseau de lieux de formations par apprentissage très étendu, qui apporte des réponses locales aux jeunes.
 - **S'appuyer sur les CFA** dont les missions premières sont l'accueil, l'accompagnement socio-professionnel et éducatif, la sécurisation des parcours et l'accès à la qualification de tous les publics, notamment des jeunes qui visent un premier niveau de qualification.

- **Mobiliser les entreprises apprenantes** dans la **politique de formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi**. A partir de leurs **besoins en compétences** déclarés et identifiés, il s'agit d'assurer leur implication dans la mise en œuvre des **actions de formation** et le **recrutement à l'issue de la formation** :
 - Leur participation aux informations collectives ;
 - Le recueil de leur avis sur les parcours de formation dans une logique d'adaptation aux besoins des publics ;
 - Leur participation aux recrutements des stagiaires ;
 - Leur participation aux jurys de validation des compétences ;
 - Leur accueil des stagiaires et alternants, puis leur recrutement en sortie de formation.

- **Mobiliser et outiller les employeurs** afin de **renforcer la promotion des métiers** auprès des **jeunes**, des **parents**, et des **actifs** : ambassadeurs métiers, portes ouvertes des entreprises, accueil en stage, formats innovants de présentation des métiers.

Ambition 2 : Accompagner les ligériens et sécuriser leurs parcours professionnels pour répondre aux quatre enjeux

Il s'agit de **développer l'accompagnement** des **publics** et **sécuriser** leurs **parcours professionnels vers et dans l'emploi** pour répondre aux défis des **compétences**, des **mobilités** et d'**accès et de maintien en l'emploi**.

1. Développer les compétences à s'orienter pour éclairer les choix professionnels tout au long de la vie

L'orientation est un **processus continu** qui permet aux citoyens **tout au long de leur vie** de déterminer leurs capacités, leurs compétences et leurs intérêts et ainsi de prendre des **décisions en matière d'éducation de formation et d'emploi**. Ces capacités et compétences acquises les aideront à gérer leur **parcours de vie** dans l'objectif d'y **réussir** et de s'y **épanouir**.

- **Elargir la connaissance** et les **informations** sur les **métiers** auprès de **l'ensemble des publics**, dans le respect des **principes, valeurs** et opérationnalités partagés par la **charte du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO)**.
- **Lutter** contre **l'auto-censure** en renforçant, pour l'ensemble des publics, la confiance en soi et en ses capacités, la capacité à développer un plus haut niveau de compétences, tout en déconstruisant les stéréotypes sociaux, de genre et les préjugés liés aux situations de handicap.
- **Renforcer l'efficacité** des processus **d'orientation** :
 - En intégrant plus **d'expériences en entreprises** (visites d'entreprise, stages découverte, mises en situation en milieu professionnelle).
 - En permettant à tous les **jeunes** de réaliser une **immersion en lycée professionnel ou en CFA** avant de s'engager dans une formation professionnelle.
 - En s'appuyant davantage sur des outils **innovants notamment numériques de réalité virtuelle**, mais pas uniquement.
 - **En offrant** une communication **réaliste, actualisée**, et qui s'adresse à **tous les publics** (jeunes, adultes, personnes en situation de handicap, etc.), sur **les métiers qui offrent des perspectives d'emploi** (resserrement des liens entre école et entreprises) aujourd'hui et demain.
- **Renforcer l'attractivité de la voie professionnelle initiale** : pour être ouverte au plus grand nombre, cette voie de formation doit s'appuyer sur des établissements attractifs, disposant de plateaux techniques et d'équipements qui s'adaptent en permanence aux métiers préparés et à leurs évolutions.
- Promouvoir, valoriser, et veiller à l'accessibilité des **outils** et ressources **fonctionnels et efficaces**, pour permettre aux individus de choisir leur avenir professionnel de façon éclairée, et **d'éviter l'orientation subie**.

- S'appuyer sur les **réseaux de professionnels** pour **favoriser la connaissance des métiers** et **améliorer la qualité** des choix d'orientation. En particulier :
 - Le **réseau d'ambassadeurs métiers** déjà mobilisé et en développement, animé par les fédérations professionnelles
 - Le **réseau des 'conseillers entreprises pour l'école'**
 - **Les bureaux des entreprises**¹⁰⁸.
- **Professionaliser et outiller les ambassadeurs métiers sectoriels**, en s'appuyant sur les fédérations professionnelles, pour adapter leurs interventions selon les publics.
 - **Développer les échanges entre pairs** sur les métiers, les parcours de formation et les reconversions professionnelles réussies.
- **Améliorer l'orientation non genrée des élèves** en lycées professionnel vers tous les métiers et non dans certaines filières. Informer dès le collège pour lutter contre les stéréotypes.

2. Sécuriser les parcours des Ligériens avec une formation professionnelle adaptée à l'individu et visant l'insertion dans l'emploi

- **Adapter la formation professionnelle des actifs ligériens**, en particulier pour les publics **éloignés de l'emploi** et garantir **l'accès à la formation sur l'ensemble du territoire**.
 - Créer les conditions d'une offre de formation professionnelle **réellement modularisée** par **blocs de compétences**, et mise en **visibilité** par le système d'information du Cariforef.
 - **Cofinancer les demandeurs d'emploi** qui achètent en autonomie et en responsabilité leur **formation** en abondant leur compte personnel de formation (**CPF**), compte tenu du succès de ce dispositif créé par la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

¹⁰⁸ Les bureaux des entreprises s'organiseront autour de 3 axes : i) développer des partenariats avec les acteurs économiques du territoire, ii) Faire vivre la relation école/entreprise dans les parcours des apprenants ; iii) Organiser les temps de formation en milieu professionnel (voire la rubrique « Bureau des entreprises » publiée le 25 mai 2023, sur le site du *Bulletin officiel de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports* ([lien](#))).

- **Augmenter la part des publics** les plus en **difficultés** dans les **dispositifs de formation professionnelle** (bénéficiaires du RSA, DELD, personnes en structures d'insertion par l'activité économique, détenus, réfugiés¹⁰⁹).
- **Adapter la formation aux individus et non pas sélectionner des individus adaptés à la formation.** Il revient aux acheteurs de formation d'inciter les organismes de formation à individualiser les parcours et la pédagogie dans leur format, au regard des besoins spécifiques de chaque demandeur d'emploi ligérien.
- En particulier, **adapter l'ingénierie pédagogique** aux **séniors en formation**.
- Favoriser **l'acquisition des compétences**, par le biais de **méthodes pédagogiques efficaces**, basées sur la contextualisation de l'apprentissage et des compétences.
- Renforcer **l'offre de formation nécessaire à l'acquisition des savoirs de base et la préparation du projet professionnel**, le cas échéant certifiée par CLEA.
- **Donner de la valeur au vécu professionnel en certifiant les compétences acquises par l'expérience** (VAE) et les pédagogies assises sur la mise en situation de travail (AFEST). Ces méthodes sont particulièrement adaptées aux séniors.
- Favoriser la **fluidité** des parcours entre les formations aux **savoirs de base et les formations certifiantes** ou d'adaptation à l'emploi, dans le cadre de **parcours de formation sans couture**.
- **Favoriser les allers-retours emploi-formation** : cumul emploi et formation, retour en formation facilité si embauche avant certification. Valoriser l'acquisition de compétences en période d'emploi pour l'acquisition de la certification.

¹⁰⁹ L'accès à la formation et à l'emploi des personnes ayant immigré est lié à leur statut administratif ; peuvent y accéder :

- L'ensemble des cartes de résident valables 10 ans et des titres portant la mention "vie privée et familiale" autorisent par défaut leurs titulaires à exercer une activité salariée, en dispense d'autorisation de travail (AT)

- Les cartes pluriannuelles portant la mention "protection subsidiaire" également.

- Les cartes mention "salarié" ou "travailleur temporaire" autorisent aussi leur titulaire à exercer un emploi salarié.

Il est nécessaire en revanche de solliciter préalablement dans ce cas une autorisation de travail correspondant à l'emploi qui sera exercé. A chaque signature d'un nouveau contrat, il faut solliciter une nouvelle autorisation de travail ; cela signifie que si le titre de séjour salarié a été accordé à l'instant T, en cas de démission ou licenciement de l'utilisateur sur son CDI, s'il signe un nouveau CDI, il devra solliciter une nouvelle autorisation de travail car l'autorisation de travail est rattachée au contrat de travail (idem pour les CDD).

- **Réduire les obstacles financiers à l'entrée en formation et soutenir les apprenants engagés vers l'emploi.**
 - En expérimentant des visites d'essai dans des entreprises en préalable d'une entrée en formation.
 - En accordant, tout au long de leur parcours de formation, une rémunération adaptée à leur situation et associée à une prise en charge de certains frais et de la couverture sociale aux stagiaires qui ne relèvent pas du régime de l'assurance chômage.
 - En prévenant les risques d'abandon en cours de formation par une demande d'écoute accrue des stagiaires par les organismes de formation.
 - En demandant aux stagiaires de s'impliquer dans leur parcours de formation et de suivre les actions inscrites dans le parcours personnalisé d'accès à l'emploi.

3. Accompagner les Ligériens pour garantir leur inclusion professionnelle

L'engagement de l'État et de la Région dans la démarche France Travail dès 2023 matérialise la volonté d'accompagner plus efficacement les employeurs et les demandeurs d'emploi, de territorialiser davantage encore les actions menées, et de renforcer la gouvernance et le pilotage des politiques de l'emploi, de la formation, de l'orientation et de l'insertion.

- *Des principes structurants de l'accompagnement des Ligériens pour garantir leur inclusion professionnelle*
- **Promouvoir l'inclusivité dans l'accompagnement vers l'emploi et garantir l'égalité Femme / Homme.**
- Viser **l'accessibilité universelle aux dispositifs d'accompagnement vers l'emploi** pour les **personnes en situation de handicap**, en poursuivant les démarches de déconstruction des préjugés éventuels de ceux qui les accompagnent.
 - S'appuyer sur le Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (**PRITH**), dont les actions visent l'orientation, la formation professionnelle, l'accompagnement vers et dans l'emploi, le maintien en emploi des personnes en situation de handicap.
- **S'assurer que les publics prioritaires** accèdent aux **dispositifs de droit commun** et n'en sont pas exclus par les opérateurs par une trop grande sélectivité (foyers monoparentaux, personnes issues de QPV et certaines zones rurales...).

- *Accompagner les jeunes ligériens*

• **Les jeunes en risque de décrochage, et les jeunes décrocheurs :**

- Favoriser la **prévention** du **décrochage au sein des établissements**, et l'aiguillage des jeunes en risque de décrochage vers les bons interlocuteurs.
- **Elargir** et **consolider** le **réseau** des **partenaires** des plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs (**PSAD**) pour un meilleur repérage des jeunes décrocheurs - dont ceux invisibles des réseaux d'accompagnement - et une prise en compte globale de la situation du jeune pour un aiguillage plus pertinent au regard de situations de plus en plus complexes.

• **Les jeunes en recherche d'emploi :**

- **Rapprocher** les **jeunes** en **difficulté** du **monde professionnel**
 - En développant les périodes d'immersion accompagnées.
 - En multipliant les mises en situation professionnelles afin d'accroître leur autonomie, leur employabilité et leur connaissance des entreprises, et ainsi affiner et consolider leur projet professionnel.
- Encourager la **coopération** entre **acteurs** pour étudier des dispositifs de droit commun visant les compétences psychosociales, première marche avant d'accéder aux dispositifs de formation préparatoires.
- Proposer aux jeunes en difficulté un **accompagnement global contractuel** pour construire **leur parcours vers l'emploi et l'autonomie**.
- **Adapter l'accompagnement** et le **grader** avec une plus ou moins grande intensité selon les besoins du jeune et ses difficultés (freins périphériques à l'emploi).
- Développer les **partenariats** avec les **relais locaux** (sociaux, sportifs, associatifs...), et développer les démarches « **d'aller vers** » les jeunes en rupture ou ne faisant plus confiance aux institutions.
- **Articuler** les **financements**, dont ceux relatifs à la mobilité et au logement, particulièrement pour les personnes à très faible mobilité ou vivant en milieu rural et en situation de précarité.
- **Articuler**, les offres de service, dispositifs, outils au profit de la **continuité du parcours du jeune** dans un souci de **cohérence** et de **complémentarité** en veillant à un **maillage** territorial.

- *Accompagner les actifs ligériens*

• **Actifs ligériens en recherche d'emploi :**

- Renforcer l'**accompagnement** des **bénéficiaires** de **minima sociaux** pour leur insertion dans l'emploi, en particulier les BRSA dans le cadre de France Travail.
- **Mobiliser l'ensemble des acteurs** pour lutter contre les freins périphériques.

- Mobiliser un **accompagnement global** pour les **personnes les plus en difficultés**.
 - Permettre aux **publics éloignés de l'emploi** de construire un projet **professionnel réaliste** et en bonne connaissance des besoins du marché du travail.
 - **Prioriser les moyens** des dispositifs visant **l'insertion** sur ceux qui en ont **le plus besoin**.
 - Appuyer la création et reprise d'entreprise par les demandeurs d'emploi.
- **Actifs ligériens en emploi**
 - Favoriser **l'autonomie** des actifs dans la construction de leur parcours et leur donner les moyens de garantir leur employabilité en lien avec leurs aspirations professionnelles.
 - Favoriser les **projets de co-financement de formation répondant aux 4 enjeux** entre les **organismes paritaires (Association Transition Pro, Opc...)**, le **Conseil Régional** et **l'Etat en région**.
 - Faire **monter en charge** le **CEP** en aidant les actifs à identifier leurs compétences transférables, en particulier pour les seniors.

Ambition 3 : Anticiper et accompagner les mutations des onze secteurs professionnels ligériens pour répondre aux quatre enjeux

Dans les Pays de la Loire, le choix a été fait de mettre en place une animation sectorielle à l'échelle des branches et de leur 11 OPCO. L'objectif est de créer les conditions d'une **coopération renforcée** à l'échelle régionale en matière d'emploi, de formation et d'orientation pour mettre en œuvre des solutions adaptées aux besoins sur ces champs au bénéfice des employeurs et des Ligériens.

Pour les 11 secteurs, la démarche de coopération régionale est structurée autour de 4 axes :

- **AXE 1 - l'OBSERVATION** pour connaître les besoins en compétences des employeurs et l'évolution des métiers ; en particulier, pour identifier les évolutions au regard des quatre enjeux.
- **AXE 2 - l'ORIENTATION** pour faciliter l'information sur les métiers et leur évolution, pour promouvoir l'offre de formation, la professionnalisation des acteurs et la mise en place de réseaux de référents et d'ambassadeurs métier.
- **AXE 3 - la FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE ET CONTINUE** pour faciliter la transformation et l'optimisation de l'offre de formation professionnelle selon ses

différentes voies : lycées professionnels et technologiques, enseignement supérieur, apprentissage et alternance et continue.

- **AXE 4 - le RECRUTEMENT, L'ACCES A L'EMPLOI ET INSERTION PROFESSIONNELLE** pour faciliter les processus de recrutement tant du côté des candidats que des entreprises et améliorer l'insertion des formés.

Il s'agit de conduire une **démarche globale et exhaustive** qui couvre **l'ensemble des métiers** relevant des **11 secteurs et leurs établissements d'exercice**, dont ceux relevant de l'emploi public.

Focus sur les 11 secteurs

Ces onze secteurs sont (1) l'« Inter-industrie », (2) les « Services à forte intensité de main d'œuvre », (hôtellerie-restauration, sécurité, propreté, intérim, formation), (3) la « Construction », (4) le « Commerce », (5) les « Entreprises de proximité » (services à la personne, artisanat de services, professions libérales), (6) les « Services Numériques, financiers et conseil », (7) les « Mobilités » (transport, logistique et réparation automobile), (8) l'« Agriculture et agroalimentaire », (9) le « Tourisme, sport, culture, industries créatives, médias, communication, télécommunications, loisirs et divertissement », (10) la « Cohésion sociale » et (11) la « Santé ».

1. Soutenir et diffuser les études et travaux sectoriels pour permettre à la formation et l'orientation de répondre aux besoins en compétences d'aujourd'hui et de demain

- **Identifier, par métier et secteurs d'exercice correspondant, les causes des tensions sur le marché du travail, pour y répondre de façon adaptée** : enjeux d'attractivité des métiers et des formations, besoins croissants et durables, faible capacité de fidélisation, dynamiques démographiques, conditions et qualité de travail, rémunération...
- **Poursuivre la réalisation et la diffusion d'études prospectives** sur l'évolution des métiers, des besoins en compétences, et en qualifications. Les acteurs doivent pouvoir **s'approprier ces travaux**. De nombreuses ressources peuvent être mobilisées :
 - L'étude de **France Stratégie Les Métiers en 2030**, et sa déclinaison régionale.
 - L'outil **Octopilot** développé par le **RCO** et l'outil « **Métier-Secteurs-Territoires** » développé par le **Cariforef**, visant à mesurer l'offre et la demande de compétences, toutes voies d'accès à la formation confondues.
 - Les travaux des **observatoires prospectifs des métiers et des qualifications** des branches, appuyées par les OPCO.

- **Les Contrats d'étude prospective** et actions des branches professionnelles en collaboration avec la DREETS.
- Les **portraits sectoriels régionaux Emploi-Formation-Orientation** réalisés par le **CARIFOREF** et les **observatoires sectoriels**.

2. Adapter l'offre de formation professionnelle toutes voies confondues en s'appuyant sur des préconisations concertées par « Métier-Secteurs-Territoires »

Des travaux **d'observation** et de **prospective sectoriels** sont conduits en **continu**, conformément à la démarche évoquée ci-dessus. Ils permettent de formuler aux **financeurs** et opérateurs de la **formation professionnelle** des **préconisations** pour faire **évoluer** par « **Métier-Secteurs-Territoires** » l'offre de formation toutes voies confondues.

Ces [préconisations](#) portent sur **311 métiers** sur 531 recensés au Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME). Elles ont été élaborées dans le cadre des onze **dialogues sectoriels** et sont présentées **dans 11 annexes** (Cf. en annexe, préconisations d'évolution des formations professionnelles par « » Métier-Secteurs-Territoires « » 2023-28, actualisés régulièrement).

Pour certains **métiers** des **secteurs** de la cohésion **sociale** et de la **santé**, ces préconisations relèvent du **Schéma régional des formations sanitaires et sociales** (SRFSS 2023-2028), partie intégrante de la SREFOP (Cf. annexe).

Focus sur la réforme du lycée professionnel

La réforme consiste à donner aux **lycéens professionnels** la possibilité concrète de s'émanciper par l'éducation, et aux **professeurs** la capacité de mieux les orienter et mieux les accompagner.

Elle vise à faire du lycée professionnel une **voie d'avenir, d'excellence** et **reconnue par toute la société**.

Des moyens inédits seront accordés aux établissements. **Près de 1 Md€** supplémentaires seront investis chaque année dans les lycées professionnels, permettant des changements concrets visibles dès la rentrée prochaine.

Parce que le lycée professionnel de demain doit mieux accompagner les élèves, **les périodes de stage seront gratifiées par l'État**, l'année de terminale sera adaptée au projet de chacun et la prévention contre le **décrochage** sera renforcée.

Afin que le lycée professionnel s'adapte au mieux aux évolutions techniques et économiques, un **bureau dédié à la relation aux entreprises** ('Bureau des entreprises') est créé dans chaque lycée professionnel de la région académique.

L'**analyse des formations professionnelles** sera conduite en lien étroit avec l'ensemble des acteurs concernés afin d'adapter au mieux l'appareil de formation aux besoins des citoyens en devenir et aux besoins en compétences exprimés par le monde économique.

A la suite de la réforme, la **nouvelle méthodologie de l'évolution de la carte des formations professionnelles** par la **voie scolaire** s'appuiera sur une analyse conduite avec les acteurs économiques au sein des établissements scolaires et à l'échelle des bassins dans le **cadre des CLEFOP**. La carte arrêtée en décembre dernier et votée par la région est inchangée et sera mise en œuvre comme présentée en séance plénière du CREFOP.

3. Renforcer la coopération sectorielle des acteurs à l'échelle régionale, grâce aux onze dialogues et contrats d'objectifs Emploi-Formation-Orientation

Les prochains contrats sectoriels devront s'emparer des quatre enjeux identifiés, les qualifier : chaque contrat doit décliner les enjeux de façon adaptée aux problématiques rencontrées ; les feuilles de routes sectorielles intégreront cette déclinaison des quatre enjeux.

- *Un objectif de signer 11 contrats d'objectifs sectoriels emploi-formation-orientation*

Les contrats d'objectifs sectoriels (**COS**) organisent un **cadre de coopération renforcée** entre acteurs en matière **d'emploi, de formation et d'orientation professionnelles** pour mettre en œuvre des **solutions adaptées** aux **besoins** sur ces champs des **employeurs** et des Ligériens.

Focus : les principes structurants des COS

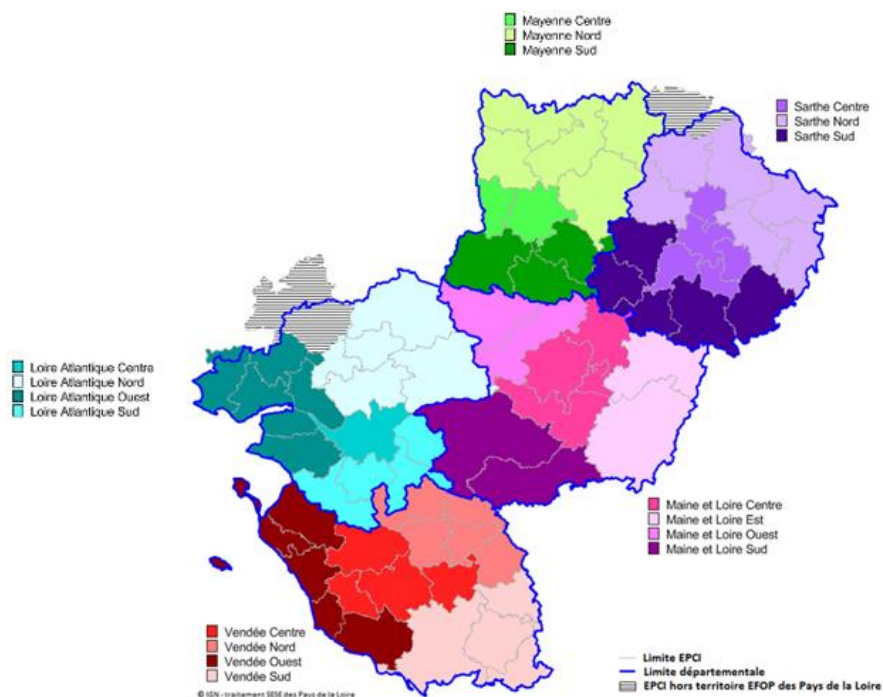
- **Des contrats stratégiques** : ils reposent sur un plan d'actions prévisionnel pluriannuel décliné en objectifs opérationnels par acteurs, selon un calendrier avec livrables.
- **Une démarche exhaustive** : Onze COS sont élaborés à la suite de onze dialogues sectoriels.
- **Une démarche coopérative** : les COS sont signés par les Fédérations professionnelles régionales de branche (paritarisme) et leurs OPCO, l'Etat (Préfet et Autorités académiques) et la Région, avec association étroite des opérateurs France Travail.

La **politique des COS** est pilotée de manière **quadripartite** et **interprofessionnelle** dans le cadre du **CREFOP** et de sa **commission mutation économique et continuité**

professionnelle ; des dialogues sectoriels annuels réunissent l'ensemble des signataires et des parties prenantes.

- *Mobiliser l'ensemble des outils à disposition pour identifier et répondre aux besoins des secteurs :*
 - **Mobiliser les campus des Métiers et Qualifications (CMQ)**, qui regroupent des établissements d'enseignement secondaire et d'enseignement supérieur, de formation initiale ou continue. Ils sont construits autour d'un secteur d'activité d'excellence correspondant à un enjeu économique national ou régional soutenu par la collectivité et les entreprises.
 - **Travailler à la complémentarité entre les CMQ et les objectifs des COS.**
 - S'appuyer sur les engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) (accord Etat / branche(s)).
 - **Diffuser et favoriser l'appropriation des travaux et plans d'actions** des dialogues et Contrats d'Objectifs Sectoriels (COS) par les acteurs des CLEFOP, en fonction des spécificités territoriales (enjeux d'intégration des indicateurs).
 - **Réciproquement, nourrir les travaux et échanges des dialogues sectoriels avec les problématiques rencontrées dans les CLEFOP.**
 - **Repérer, dans certains secteurs et certains territoires**, y compris par de la prospective, des transformations majeures liées à la transition écologique et imaginer des réponses en termes d'accompagnement des compétences.

Ambition 4 : Renforcer la coordination sur les dix-huit territoires pour répondre aux enjeux de transition écologique, de plein emploi, de vieillissement de la population active, et de montée en compétences



Sources : Dares 2020, Dreets Pays de la Loire 2020, Milo 2018, ASP

Dans les Pays de la Loire, le choix a été fait de mettre en place une animation territoriale à une échelle infra-départementale unique : 18 territoires EFOP. Il s'agit de coordonner, dans un cadre **quadripartite**, les réponses en matière d'orientation, de formation et d'emploi, à partir d'un diagnostic territorial partagé.

En particulier, c'est à l'échelle de ces **18 territoires** que sont examinés les **impacts** et besoins en matière **d'emploi**, de **formation** et **d'orientation professionnelles** des enjeux de **transition écologique**, de **plein-emploi**, de vieillissement de la population active, et de **montée en compétences**.

1. Adapter les réponses aux contextes des dix-huit territoires ligériens

- **Observer pour connaître, analyser pour comprendre, anticiper pour agir** ; il de conforter un modèle d'observation et d'analyse harmonisé prenant en compte les spécificités territoriales

- **Répondre aux enjeux de court, moyen, long-terme, par des actions sur les territoires** au bénéfice de **l'ensemble des publics**, indépendamment de leurs âges et de leurs statuts.
- **Articuler, à l'échelle des territoires, les politiques publiques de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles** pour construire et accompagner les parcours des personnes.
- **Coordonner les acteurs et les outils**, mutualiser les ressources et maximiser leur efficacité (cf. focus ci-dessous).
- **Développer et accompagner les démarches territoriales de GPECT** portées par les entreprises ou leurs représentants (démarches d'anticipation des mutations économiques et de leurs impacts sur l'emploi)

Focus : la diffusion des actions ligériennes pour l'emploi, la formation et l'orientation professionnelles

Parmi les outils pertinents, peuvent être cités :

- Le **catalogue de fiches-actions DREETS** - Région de solutions développées par des groupes de travail issus des CLEFOP, pour faciliter l'essaimage des actions performantes.
- La **mise en valeur de ces actions par le Cariforef** des Pays de la Loire, avec une **cartographie des actions par territoires**.

2. Actionner localement tous les leviers pour répondre aux besoins des Ligériens et des employeurs

- **Contribuer à lever les freins périphériques à l'emploi, à la formation et au parcours d'orientation** ; ces derniers concernent notamment :
 - Le **logement**, dont le manque plus marqué dans les zones urbaines, nécessite une mobilisation de tous les acteurs publics et privés, par la construction et la réaffectation
 - Les **transports**, avec la nécessité d'adapter l'offre de transports publics mais aussi de construire, en lien avec le travail, les mobilités partagées et les transports doux
 - Les **moyens de garde d'enfant**, dont la présence sur tout le territoire est de nature à permettre l'emploi des parents

- Ces **freins périphériques appellent des solutions coordonnées** entre acteurs du territoire, adaptées selon les différentes problématiques et les multiples publics. La **création de comités locaux France Travail** au sein CLEFOP permettra d'aller plus loin encore dans le traitement de ces problématiques particulièrement cruciales.
- Promouvoir les **outils d'information sur l'offre de formation professionnelle ligérienne** (Cf. focus infra).

Focus : des outils au service de la connaissance localisée de l'offre de formation professionnelle ligérienne

Le Cariforef Pays de la Loire a développé des outils web présentant des informations actualisées et territorialisées sur l'offre de formation professionnelle ligérienne, à l'instar de : [Repères territoriaux](#) (Outil dynamique d'analyse des données sociaux économiques), [SAFRAN](#) (Outil d'analyse des effectifs sortis de formation initiale et continue, scolaire et supérieure), [SOFI](#) (Outil de référencement de l'offre de formation ouverte en Pays de la Loire) qui permet de visualiser une [carte des formations multimodales](#) (alternance, formation professionnelle, formation initiale) en temps réel.

- A l'échelle du **territoire**, identifier les besoins en compétences des employeurs et les leviers **à mobiliser pour y répondre, dans le cadre du CLEFOP**, en s'appuyant sur son Comité Territorial Entreprises Emploi (CT2E).
- Mettre les **informations** en matière d'orientation de formation, de connaissance du marché du travail local **au service des personnes** pour faire des **choix d'orientation éclairés**.
- **Impliquer les employeurs des territoires sur l'orientation et la formation professionnelle** : favoriser leur engagement sur l'information sur les métiers et les formations, le recrutement en formation, l'accueil des stagiaires, et l'embauche à l'issue de la formation.
- **Adapter localement l'offre de formation** pour répondre aux **besoins identifiés**, tant pour la formation professionnelle initiale que pour la formation des demandeurs d'emploi.
- **Favoriser les passerelles entre les entreprises de différents secteurs du bassin d'emploi**, avec des actions d'accompagnement à la mobilité professionnelle des salariés en transférant leurs compétences.

- **Articuler les politiques de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles avec d'autres politiques publiques** : à l'instar des politiques de la transition écologique, des politiques d'attractivité et de développement économique.
- **Valoriser les temps forts et évènements locaux organisés sur l'emploi, la formation et l'orientation professionnelles.**

3. Animer la gouvernance des dix-huit territoires en s'appuyant sur les dix-huit comités locaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CLEFOP)

Animés dans un cadre **quadripartite**, les 18 **territoires** permettent d'agir **efficacement au plus près des employeurs** et des **publics** ligériens.

L'objectif est de faire vivre une **coopération territoriale** concertée pour mobiliser et articuler les **ressources locales**, notamment celles des EPCI, apporter des **solutions de proximité** aux enjeux déterminés localement, assurer le déploiement au niveau de chaque territoire des politiques publiques, en veillant à garantir la **complémentarité**, la **cohérence** de l'action et l'implication de l'ensemble des partenaires.

Afin d'articuler les réponses et les acteurs au plus près des besoins, au sein des **18 territoires**, **il existe** un comité local emploi, formation et orientation professionnelles (CLEFOP), **coprésidé par l'État et la Région**, qui **pilote** le **plan d'actions territorial**. Ce comité partage un **diagnostic commun et intersectoriel** du territoire en matière d'emploi, de formation et d'orientation et propose des grandes lignes de réponses en phase avec la **réalité du marché du travail**.

L'implication de tous les acteurs sera recherchée, en s'appuyant sur les **animateurs de l'État** et de la **Région**, et sur le **soutien à l'animation du Cariforef**.

Au sein du **CLEFOP**, un **Comité Territorial Entreprises Emploi (CT2E)**, **coanimé par l'État** et la **Région**, avec l'appui du **futur opérateur France Travail** vise à identifier et résoudre les problématiques des employeurs, et notamment leurs besoins de recrutement. Son action s'adapte à la conjoncture économique. Ce comité opérationnel qui réunit également les développeurs économiques des EPCI et de l'agence régionale, la Mission locale, Cap emploi et les chambres consulaires, permet **d'analyser collectivement** la **situation spécifique de chaque employeur** et **d'activer des dispositifs adaptés** portés par les partenaires. Les membres du comité examinent les **besoins de recrutements** identifiés apportés par les partenaires et les offres d'emploi difficiles à pourvoir. Ils **travaillent ensemble** sur les réponses à apporter.

D'autres groupes de travail peuvent se créer pour s'emparer de problématiques spécifiques au CLEFOP concerné, notamment autour de la réduction des freins périphériques à l'emploi et d'adaptation aux transitions écologiques.

La réforme du lycée professionnel instaure une **nouvelle méthodologie de l'évolution de la carte des formations professionnelles** par la **voie scolaire**. Elle s'appuie sur une analyse conduite avec les acteurs économiques par les établissements scolaires, et à l'échelle des territoires **dans le cadre des CLEFOP**.

Ambition 5 : Piloter, suivre et évaluer la SREFOP 2023-2028

En Pays de la Loire, la dynamique de **coopération** et de **gouvernance intégrée** entre les acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles est effective. Cette dynamique s'appuie sur le fonctionnement fluide du **CREFOP**, au sein duquel le **dialogue est constant entre l'État, la Région et les Partenaires sociaux**. Cette coopération a permis de construire la nouvelle **SREFOP 2023-2028**, dans un cadre **quadripartite**.

Consolider les acquis, cultiver la fructueuse **gouvernance quadripartite**, intégrer les enjeux liés à France Travail dans les instances existantes : tels sont les axes que les partenaires se donnent pour faire vivre la SREFOP 2023-2028.

1. Consolider la gouvernance et le pilotage de la SREFOP

Le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (**CREFOP**) est une instance de **concertation régionale** chargée des fonctions de **diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation** des **politiques** nécessaires pour assurer la **coordination** entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et la cohérence des programmes de formation dans la région.

Le **Préfet de région** et la **présidente du Conseil régional** le **président conjointement**, ainsi que son **bureau**. La **vice-présidence** du comité est assurée conjointement par un représentant des organisations professionnelles **d'employeurs** et un représentant des organisations syndicales de **salariés**. En Pays de la Loire, le **secrétariat permanent** du CREFOP et de ses commissions est assuré par le **Cariforef**. Des groupes de travail thématiques y sont également institués.

Afin d'articuler les réponses et les acteurs au plus près des besoins de chaque territoire, au sein des **18 territoires** existe un Comité local emploi, formation et orientation professionnelles (**CLEFOP**), **coprésidé par l'État et la Région**. Ce comité **pilote le plan d'actions territorial**.

Un **conseiller régional** et le **représentant de l'État** coprésident chacun de ces comités. Le CLEFOP partage un **diagnostic commun et intersectoriel** du territoire en matière d'emploi, de formation et d'orientation afin de construire des réponses en phase avec la **réalité du marché du travail**.

Au sein du CREFOP sera mis en place un **comité régional France Travail Pays de la Loire quadripartite**, **co-présidé** par le **Préfet de région** et la **présidente de la région**, composé des **acteurs régionaux** impliqués dans le champ emploi / formation / orientation / insertion et

intégrant des représentants des collectivités du niveau départemental et du bloc communal. Le **Comité France Travail Pays de la Loire** aura pour missions principales de contribuer au pilotage et à la coordination de la mise en œuvre des missions du réseau France Travail et notamment l'accompagnement des personnes à la recherche d'un emploi ou rencontrant des difficultés sociales et professionnelles et des employeurs en recherche de compétences.

Au sein de chaque CLEFOP seront installés des **comités locaux France Travail**.

- *Une gouvernance organisée dans une logique de coordination, d'efficacité et de simplification*

Le pilotage et la mise en œuvre des actions prévues dans le plan d'actions territorial nécessitent la mobilisation de moyens humains dédiés, que **l'Etat et la Région** s'engagent conjointement à **mobiliser dans le cadre de la SREFOP 2023-2028**.

En outre, dans un objectif de simplification, il convient **de ne pas multiplier et créer de nouvelles instances territoriales** positionnées sur les problématiques d'emploi, de formation et d'orientation professionnelles.

Eu égard à l'aspect central de la problématique de la **transition écologique** sur les compétences, cette thématique fera l'objet de travaux spécifiques au sein du CREFOP et de ses commissions, et des CLEFOP.

- *Une articulation des instances territoriales emploi-formation-orientation ligériennes à renforcer*
- Veiller à une **bonne articulation** entre les politiques de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, et les politiques d'insertion.
- Continuer à **intégrer**, au **sein des CLEFOP**, les enjeux **d'orientation** portés par les acteurs du service public régional de l'orientation (**SPRO**) et poursuivre la **coopération** entre les partenaires.
- **Renforcer l'articulation** entre **CLEFOP** et Comités locaux école entreprises (**CLEE**).
- *Des modalités de participation de l'ensemble des acteurs aux CLEFOP à stabiliser*
- Veiller à **éviter la « sursollicitation »** des **acteurs**, pour garantir la pleine implication de chacun.

- **Impliquer les représentants d'employeurs et de salariés** au sein des CLEFOP et de leurs groupes de travail.

2. Suivre et évaluer la SREFOP pour garantir l'efficacité des actions qui en découlent et l'adapter aux évolutions

- **Avec l'appui du Cariforef des Pays de la Loire, suivre les indicateurs de réalisation et d'impact déclinés dans chacune des fiches-ambition.** Ces indicateurs seront fixés au plus tard le 31 mars 2024.
- Analyser les résultats de ces indicateurs pour **apprécier l'effectivité** de la mise en place des actions, et **évaluer leur efficacité**.
- **Organiser des points d'étapes réguliers** : la SREFOP fera l'objet d'une réunion annuelle d'évaluation et d'un bilan à mi-parcours, permettant de la réajuster le cas échéant.

Dix fiches-ambitions pour la SREFOP 2023-2028 pour répondre aux enjeux de transition écologique, de vieillissement de la population active, de plein emploi et de montée en compétences

DIX FICHES-AMBITIONS POUR LA SREFOP 2023-2028 POUR REpondre AUX ENJEUX DE TRANSITION ECOLOGIQUE, DE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION ACTIVE, DE PLEIN EMPLOI ET DE MONTEE EN COMPETENCES.....	65
AMBITION 1 : ACCOMPAGNER LES EMPLOYEURS POUR REpondre AUX ENJEUX DE TRANSITION ECOLOGIQUE, DE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION ACTIVE, DE PLEIN EMPLOI ET DE MONTEE EN COMPETENCES.....	66
Fiche-ambition 1.A : Accompagner les employeurs dans la transition écologique.....	66
Fiche-ambition 1.B : Soutenir l'entreprise apprenante	67
Fiche-ambition 1.C : Impliquer les employeurs en faveur du plein emploi et de l'employabilité des seniors.....	68
AMBITION 2 : ACCOMPAGNER LES LIGERIENS ET SECURISER LEURS PARCOURS PROFESSIONNELS.....	69
Fiche-ambition 2.A : Accroître la visibilité et l'attractivité des métiers à fort potentiel de recrutement aujourd'hui et demain et des formations qui y conduisent	69
Fiche-ambition 2.B : Accompagner vers l'emploi tous les publics sans emploi	70
AMBITION 3 : ANTICIPER ET ACCOMPAGNER LES MUTATIONS DES ONZE SECTEURS PROFESSIONNELS LIGERIENS POUR REpondre AUX QUATRE ENJEUX DE TRANSITION ECOLOGIQUE, DE PLEIN EMPLOI, DE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION ACTIVE ET DE MONTEE EN COMPETENCES	71
Fiche-ambition 3.A : Soutenir et diffuser les études prospectives sectorielles et renforcer la coopération sectorielle des acteurs à l'échelle régionale.....	71
Fiche-ambition 3.B : Faire évoluer l'offre de formation, toutes voies confondues	72
AMBITION 4 : RENFORCER LA COORDINATION SUR LES DIX-HUIT TERRITOIRES POUR REpondre AUX QUATRE ENJEUX DE TRANSITION ECOLOGIQUE, DE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION ACTIVE, DE PLEIN EMPLOI ET DE MONTEE EN COMPETENCES.....	73
Fiche-ambition 4.A : Animer le Comité Territorial Entreprises Emploi (CT2E) sur les dix-huit territoires EFOP	73
Fiche-ambition 4.B : Adapter localement l'offre de formation pour répondre aux besoins identifiés pour la formation professionnelle initiale.....	74
AMBITION 5 : PILOTER, SUIVRE ET EVALUER LA SREFOP	75
Fiche-ambition 5 : Assurer un suivi régulier de la SREFOP pour garantir son agilité et l'efficacité des actions qui en découlent.....	75

Ambition 1 : Accompagner les employeurs pour répondre aux enjeux de transition écologique, de vieillissement de la population active, de plein emploi et de montée en compétences

Fiche-ambition 1.A : Accompagner les employeurs dans la transition écologique

Enjeux, présentation et objectifs

L'accompagnement des employeurs ligériens dans la transition écologique est une priorité pour les Pays de la Loire au regard du poids des secteurs productifs dans l'économie régionale, et de l'exposition de la région au changement climatique.

Les efforts doivent porter sur :

- La **sensibilisation** et la **formation** des **employeurs** à ces enjeux ;
- Le développement **d'un conseil de proximité aux employeurs et salariés sur l'évolution des compétences induites** ;
- Le développement **d'une boîte à outils** qui rassemble les **ressources** à disposition des employeurs pour **intégrer** la transition écologique.

Public cible

Employeurs et actifs ligériens.

Indicateurs de réalisation / d'impact

- Indicateur de réalisation : nombre d'actions de formation et de sensibilisation financées par les OPCO.
- Indicateur de réalisation : nombre de prestations de conseil de proximité aux employeurs financées avec un soutien public sur les effets de la transition écologique sur les compétences qu'ils mobilisent.
- Autres indicateurs : ...

Exemples d'actions menées sous la SREFOP 2023-2028

Fiche-ambition 1.B : Soutenir l'entreprise apprenante

Enjeux, présentation et objectifs

L'entreprise apprenante représente un modèle adapté face à l'allongement des carrières, aux mutations sectorielles et aux quatre enjeux de transition écologique, de plein emploi, de vieillissement de la population active et de montée en compétences des Ligériens en contribuant à l'accès à la formation et à l'orientation des Ligériens.

Consolider ce modèle implique :

- De développer des **formations multimodales et adaptées aux besoins** ;
- De **conforter l'apprentissage** ;
- De **mobiliser les entreprises** dans la **formation professionnelle** des **salariés**, des **jeunes**, et des **demandeurs d'emploi** ;
- De **mobiliser et outiller les employeurs** pour **renforcer la promotion** des métiers auprès des jeunes, des parents et actifs.

Public cible

Employeurs, jeunes, et actifs ligériens.

- Indicateurs de réalisation / d'impact

- Indicateur de réalisation : nombre de salariés ligériens de niveau infrabac formés.
- Indicateur de réalisation : nombre de nouveaux contrats d'apprentissage par an.
- Indicateur de réalisation : nombre de stagiaires de la formation professionnelle.
- Indicateur de réalisation : nombre de demandeurs d'emploi formés.
- ...

Exemples d'actions menées sous la SREFOP 2023-2028

Fiche-ambition 1.C : Impliquer les employeurs en faveur du plein emploi et de l'employabilité des seniors

Enjeux, présentation et objectifs

Alors que les Pays de la Loire sont au 1er trimestre 2023 la région avec le taux de chômage le plus bas de France, le plein emploi est visé. Dans un contexte de vieillissement démographique les seniors restent plus exposés au chômage que les autres actifs. La mobilisation des employeurs sur leur maintien en emploi et leur embauche est une priorité.

Cela implique :

- De sensibiliser et former les employeurs aux enjeux de l'inclusion, et de les outiller pour accompagner le recrutement de profils diversifiés ;
- De mobiliser les employeurs dans la détection de l'illettrisme ;
- De renforcer la professionnalisation et l'aspect stratégique de la fonction RH ;
- D'aider les entreprises ligériennes à caractériser leur marché du travail et à anticiper leurs besoins en recrutement ;
- De valoriser les atouts des actifs seniors auprès des employeurs, de promouvoir la transmission des compétences des seniors et le management intergénérationnel, et de favoriser le dialogue interne sur l'aménagement des fins de carrière.
- De lever les freins la formation des seniors : aides à la reconversion, mobilité interne.

Public cible

Employeurs et actifs ligériens, en particulier actifs seniors.

Indicateurs de réalisation / d'impact

- Indicateur de réalisation : nombre d'entreprises ayant mobilisé un dispositif d'aide au conseil en ressources humaines (RH).
- Indicateur d'impact : nombre de recrutements de publics prioritaires sur un emploi durable.
- Indicateur d'impact : taux d'emploi des seniors.
- ...

Exemples d'actions menées sous la SREFOP 2023-2028

Ambition 2 : Accompagner les Ligériens et sécuriser leurs parcours professionnels

Fiche-ambition 2.A : Accroître la visibilité et l'attractivité des métiers à fort potentiel de recrutement aujourd'hui et demain et des formations qui y conduisent

Enjeux, présentation et objectifs

Des tensions aiguës sont d'ores-et-déjà observées sur le marché du travail ligérien, alors que d'autres besoins en compétences doivent être anticipés eu égard aux enjeux de la transition écologique, des actifs seniors, du plein emploi et du renforcement des compétences.

C'est pourquoi il est nécessaire de renforcer la **visibilité** et l'**attractivité** des **métiers à fort potentiel de recrutement** présent et futur auprès de **l'ensemble des publics** ; il s'agit de :

- Promouvoir, valoriser et veiller à l'accessibilité des outils et ressources d'orientation ;
- Lutter contre l'auto-censure ;
- Améliorer l'orientation non genrée des jeunes.
- Renforcer l'efficacité des processus d'orientation : développement des compétences à s'orienter tout au long de la vie, des expériences d'immersion, d'une communication réaliste et innovante, resserrement des liens écoles- entreprise ;
- S'appuyer sur les réseaux de professionnels pour favoriser la connaissance des métiers, et améliorer la qualité de l'accompagnement en orientation.
- Favoriser l'interconnaissance des acteurs de l'orientation.

Public cible

Jeunes et actifs ligériens.

Indicateurs de réalisation / d'impact

- Indicateur de réalisation : nombre de fédérations / organisations professionnelles labélisées SPRO.
- Indicateur de réalisation : nombre de professionnels de l'orientation ayant suivi une action de professionnalisation.

Exemples d'actions menées sous la SREFOP 2023-2028

Fiche-ambition 2.B : Accompagner vers l'emploi tous les publics sans emploi

Enjeux, présentation et objectifs

Dans un contexte de chômage particulièrement faible dans les Pays de la Loire, et dans un objectif de plein emploi, l'accompagnement des Ligériens vers l'emploi est une priorité. En particulier, il s'agit de favoriser l'inclusion des plus éloignés de l'emploi.

Pour ce faire, il est nécessaire de :

- Promouvoir l'**inclusivité** dans l'accompagnement vers l'emploi ;
- Garantir l'**égalité Femme-Homme** dans l'accompagnement ;
- Viser l'**accessibilité universelle** aux **dispositifs** d'accompagnement et de formation pour les personnes en situation de handicap.
- S'assurer que les publics prioritaires accèdent aux dispositifs de droit commun

L'accompagnement des **différents publics** doit permettre de :

- **Prévenir et lutter contre le décrochage**
- Proposer un parcours vers l'emploi global, contractualisé, adapté et gradué
- Développer les appuis à l'élaboration d'un **projet professionnel, et multiplier les expériences d'immersion en entreprise**
- Développer les démarches "d'aller vers"
- Renforcer la **coopération** entre acteurs, et consolider les **partenariats** avec les **relais locaux**
- Articuler les offres de service et financements
- **Prioriser les moyens** sur les **publics les plus précaires et les plus éloignés de l'emploi.**

Public cible

- Jeunes en risque de décrochage et décrocheurs ;
- Demandeurs d'emploi et publics éloignés de l'emploi : jeunes en recherche d'emploi, BRSA, personnes issues des QPV ou certaines zones rurales, chômeurs de longue durée, personnes en situation de handicap, réfugiés ...

Indicateurs de réalisation / d'impact

- Indicateur de réalisation : nombre de personnes en situation de décrochage, et parmi elles, nombre de personnes ayant bénéficié d'un suivi et / ou d'un appui.
- Indicateur de réalisation : nombre de demandeurs d'emploi (DE) entrés dans des dispositifs de remise à niveau, et de remise en activité.
- Indicateur d'impact : taux d'accès à la formation et taux d'accès à l'emploi à l'issue des formations qualifiantes pour les demandeurs d'emploi (DE) dont publics cibles prioritaires.

Exemples d'actions menées sous la SREFOP 2023-2028

Ambition 3 : Anticiper et accompagner les mutations des onze secteurs professionnels ligériens pour répondre aux quatre enjeux de transition écologique, de plein emploi, de vieillissement de la population active et de montée en compétences

Fiche-ambition 3.A : Soutenir et diffuser les études prospectives sectorielles et renforcer la coopération sectorielle des acteurs à l'échelle régionale

Enjeux, présentation et objectifs

Dans les Pays de la Loire, le choix a été fait de mettre en place une animation sectorielle à l'échelle des branches et de leur 11 OPCO. Chacun de ces secteurs faisant l'objet d'enjeux et besoins spécifiques en matière de compétences et de formation professionnelle.

Les **causes** des **tensions** sur le marché du travail (problématique d'attractivité, offre de formation, besoin en compétence...) par **métier** et **secteurs d'exercice** correspondant doivent être identifiées.

Pour répondre à ces tensions, il est nécessaire :

- De conforter la **coopération sectorielle** des acteurs à l'échelle régionale, en s'appuyant sur les **11 dialogues sectoriels** et les contrats d'objectifs sectoriels (**COS**) qui y répondent ;
- De mobiliser l'**ensemble des outils identifiés** pour répondre aux besoins des secteurs (CMQ, EDEC, etc.).

Public cible

Financeurs de la formation professionnelle et fédérations professionnelles.

Indicateurs de réalisation / d'impact

- Indicateur de réalisation : nombre de contrats d'objectifs sectoriels (COS) signés.

Exemples d'actions menées sous la SREFOP 2023-2028

Fiche-ambition 3.B : Faire évoluer l'offre de formation, toutes voies confondues

Enjeux, présentation et objectifs

Dans le cadre de l'élaboration des 11 Contrats d'Objectifs Sectoriels (COS), des travaux d'observation et de prospective sectoriels sont conduits en continu, permettent de formuler aux financeurs et opérateurs de la formation professionnelle des préconisations pour faire évoluer par « Métier-Secteurs-Territoires » l'offre de formation professionnelle toutes voies confondues.

L'offre de formation professionnelle toutes voies confondues (initiale, par alternance et continue) doit évoluer afin de répondre aux besoins identifiés, en s'appuyant notamment sur les préconisations d'évolution des formations professionnelles par « Métier-Secteurs-Territoires » 2023-2028 concertées avec les fédérations professionnelles de branche et leurs OPCO et du Schéma des formations sanitaires et sociales (SRFSS) 2023-2028.

Public cible

Financeurs et opérateurs de la formation professionnelle.

Indicateurs de réalisation / d'impact

- Indicateur de réalisation : actualisations annuelles des préconisations concertées de l'évolution de l'offre de formation professionnelle (initiale, par apprentissage et continue) par « Métier-Secteurs-Territoires »
- Indicateur d'impact : taux de saturation des places de formations sur les métiers en tension.

Exemples d'actions menées sous la SREFOP 2023-2028

Ambition 4 : Renforcer la coordination sur les dix-huit territoires pour répondre aux quatre enjeux de transition écologique, de vieillissement de la population active, de plein emploi et de montée en compétences

Fiche-ambition 4.A : Animer le Comité Territorial Entreprises Emploi (CT2E) sur les dix-huit territoires EFOP

Enjeux, présentation et objectifs

A l'échelle du **territoire**, il convient d'**identifier** les **besoins en compétences** des **employeurs** et **les leviers à mobiliser** pour y répondre, dans le cadre du **CLEFOP**, en **s'appuyant** sur son Comité Territorial Entreprises Emploi (**CT2E**).

Les réunions du Comité Territorial Entreprises Emploi (CT2E) permettent d'analyser collectivement la situation spécifique de chaque entreprise et d'activer une mobilisation adaptée des dispositifs portés par les partenaires. Les membres du comité examinent notamment les besoins de recrutements identifiés par les partenaires et les offres d'emploi difficiles à pourvoir. Ils travaillent ensemble sur les réponses à apporter.

Public cible

Employeurs et demandeurs d'emploi ligériens.

Indicateurs de réalisation / d'impact

- Indicateur de réalisation : nombre de situations d'entreprises examinées en CT2E.

Exemples d'actions menées sous la SREFOP 2023-2028

Fiche-ambition 4.B : Adapter localement l'offre de formation pour répondre aux besoins identifiés pour la formation professionnelle initiale

Enjeux, présentation et objectifs

La réforme du lycée professionnel instaure une **nouvelle méthodologie de l'évolution de la carte des formations professionnelles par la voie scolaire**. Elle s'appuie sur une analyse conduite avec les **acteurs économiques** par les **établissements scolaires**, et à l'échelle des **territoires** dans le cadre d'un groupe de travail dédié au sein des CLEFOP.

Cette dynamique s'appuiera sur le **resserrement** des liens **entre les établissements de formation professionnelle et les employeurs**, notamment par le biais de l'installation dans les lycées professionnels d'un **bureau des entreprises**.

Public cible

Employeurs ligériens, jeunes Ligériens en formation professionnelle initiale, lycées professionnels.

Indicateurs de réalisation / d'impact

- Indicateur de réalisation : taux de transformation de l'offre de formation professionnelle initiale.

Exemples d'actions menées sous la SREFOP 2023-2028

Ambition 5 : Piloter, suivre et évaluer la SREFOP

Fiche-ambition 5 : Assurer un suivi régulier de la SREFOP pour garantir son agilité et l'efficacité des actions qui en découlent

Enjeux, présentation et objectifs

Il convient de mettre en place un pilotage de la SREFOP favorisant son agilité, et l'efficacité des mesures mises en œuvre au regard de ses principes.

Des points d'étape réguliers seront organisés. L'évaluation de la SREFOP fera l'objet d'une réunion annuelle. Cela favorisera le retour d'expérience des acteurs de terrain et des CLEFOP sur l'efficacité des actions mises en œuvre et les évolutions de contexte.

Public cible

Membres du CREFOP et des CLEFOP.

Indicateurs de réalisation / d'impact

- Indicateur de réalisation : nombre de réunion de points d'étape.

Exemples d'actions menées sous la SREFOP 2023-2028

Annexes à la Stratégie régionale de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles 2023-2028

Annexe 1 : Préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle par « Métier-Secteurs-Territoires »

D'octobre 2022 à septembre 2023, la Région a organisé 9 dialogues sectoriels emploi-formation-orientation associant différents partenaires : fédérations professionnelles régionales de branches, les Opco concernés, l'État (représenté par le Préfet) et la Rectrice.

Depuis 2020, la Région mène une **démarche de concertation avec 11 secteurs afférents au périmètre de chaque OPCO** :

- Inter-Industrie
- Mobilités
- Construction
- Services à forte intensité en main d'œuvre
- Tourisme, culture, sport, média, communication, télécommunications, loisirs et divertissements
- Services numériques, financiers et conseil
- Coopération agricole, agriculture, pêche, industrie agroalimentaire et territoires
- Entreprises de proximité
- Commerce
- Cohésion sociale
- Santé

Cette démarche a pour ambition de **renforcer la coopération** et de **développer des actions en matière d'emploi, de formation et d'orientation professionnelles** qui permettent de répondre aux **besoins** des **entreprises** et des Ligériens (jeunes, demandeurs d'emploi ou salariés).

Ces dialogues sectoriels ont contribué à construire et enrichir la Stratégie régionale de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (**SREFOP**) **2023-2028**.

In fine, il s'agit d'**articuler l'offre de formation** selon les **besoins**, **coordonner** les trois voies de formation professionnelle et les **organiser** dans le territoire. A l'issue des dialogues, ont été formulées aux **financeurs** et opérateurs de la **formation professionnelle** des **préconisations** pour faire **évoluer** par « **Métier-Secteurs-Territoires** » l'**offre de formation toutes voies confondues**.

A cet égard :

- Les données de 110 088 établissements ont été examinées, correspondant à 1 242 178 salariés.
- 239 partenaires sectoriels ont été mobilisés lors de 76 réunions ou auditions dédiées.
- 311 métiers ont fait l'objet de préconisations en s'appuyant sur la nomenclature du Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME) qui en comprend 531.

Pour certains métiers des secteurs de la cohésion sociale et de la santé, ces préconisations relèvent du **Schéma régional des formations sanitaires et sociales** (SRFSS 2023-2028), partie intégrante de la SREFOP (Cf. infra, après les préconisations).

Des préconisations concertées d'évolution de l'offre de formation professionnelle par « Métier-Secteurs-Territoires » pour 11 secteurs

INTER-INDUSTRIE : 84 METIERS AVEC DES PRECONISATIONS D'EVOLUTION DE L'OFFRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE, PAR ALTERNANCE ET CONTINUE PAR « METIER - SECTEURS - TERRITOIRES . 78

MOBILITES : 60 METIERS AVEC DES PRECONISATIONS D'EVOLUTION DE L'OFFRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE, PAR ALTERNANCE ET CONTINUE PAR « METIER - SECTEURS - TERRITOIRES » 100

CONSTRUCTION : 40 METIERS AVEC DES PRECONISATIONS D'EVOLUTION DE L'OFFRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE, PAR ALTERNANCE ET CONTINUE PAR « METIER - SECTEURS - TERRITOIRES » 116

SERVICES À FORTE INTENSITÉ DE MAIN D'ŒUVRE : 40 METIERS AVEC DES PRECONISATIONS D'EVOLUTION DE L'OFFRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE, PAR ALTERNANCE ET CONTINUE PAR « METIER - SECTEURS - TERRITOIRES »..... 134

TOURISME, CULTURE, SPORT, INDUSTRIES CREATIVES, MEDIAS, COMMUNICATION, TELECOMMUNICATIONS, LOISIRS ET DIVERTISSEMENT : 45 METIERS AVEC DES PRECONISATIONS D'EVOLUTION DE L'OFFRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE, PAR ALTERNANCE ET CONTINUE PAR « METIER - SECTEURS - TERRITOIRES » 152

SERVICES NUMERIQUES FINANCIERS ET CONSEIL : 18 METIERS AVEC DES PRECONISATIONS D'EVOLUTION DE L'OFFRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE, PAR ALTERNANCE ET CONTINUE PAR « METIER - SECTEURS - TERRITOIRES »..... 170

COOPERATION AGRICOLE AGRICULTURE PECHE INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE ET TERRITOIRES : 22 METIERS AVEC DES PRECONISATIONS D'EVOLUTION DE L'OFFRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE, PAR ALTERNANCE ET CONTINUE PAR « METIER - SECTEURS - TERRITOIRES 179

ENTREPRISES DE PROXIMITE : 20 METIERS AVEC DES PRECONISATIONS D'EVOLUTION DE L'OFFRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE, PAR ALTERNANCE ET CONTINUE PAR « METIER - SECTEURS - TERRITOIRES » 188

COMMERCE : 13 METIERS AVEC DES PRECONISATIONS D'EVOLUTION DE L'OFFRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE, PAR ALTERNANCE ET CONTINUE PAR « METIER - SECTEURS - TERRITOIRES » 196

COHESION SOCIALE : 30 METIERS AVEC DES PRECONISATIONS D'EVOLUTION DE L'OFFRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE, PAR ALTERNANCE ET CONTINUE PAR « METIER - SECTEURS - TERRITOIRES » 202

SANTE : 21 METIERS AVEC DES PRECONISATIONS D'EVOLUTION DE L'OFFRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE, PAR ALTERNANCE ET CONTINUE PAR « METIER - SECTEURS - TERRITOIRES » 223

INTER-INDUSTRIE : 84 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

INTER-INDUSTRIE : 84 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs – Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
D1401	Assistanat commercial	Secrétaires bureautiques et assimilés	25 368	2 027	2	9%	risque de maintien des tensions	16	1	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	
H3301	Conduite d'équipement de conditionnement	Autres ouvriers non qualifiés de type industriel	18 156	2 088	4	-2%	risque de maintien des tensions	2	1	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	+	+	+	+	+	+	Hausse ou redéploiement de l'offre de formation continue préconisée. Bien que les projets de recrutements soient élevés, le nombre de personnes formées semble correspondre aux besoins notamment du fait qu'une formation spécifique au métier n'est requise que sur 3 projets sur 10 sur le secteur 21. Cependant, si l'évolution du métier devait s'accompagner d'une montée en compétences, l'offre de formation devrait idéalement s'accroître. A noter que ce métier concerne aussi ESFIMO
A1204	Protection du patrimoine naturel	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de	16 836	7 620	5	4%	risque de maintien des tensions	ND	4	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	offre de formation importante et faible besoin en main d'œuvre

INTER-INDUSTRIE : 84 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs – Territoires

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
		l'environnement																										
H1208	Intervention technique en études et conception en automatique	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	16 836	7 620	5	4%	risque de maintien des tensions	50	4	=	=/+	=	=	=	=/+	=	=/+	=	=	=	=	=/+	=	=/+	=	=	=/+	Proposition de maintien global de l'offre de formation car au global cela répond aux besoins de main d'œuvre. Cependant, un redéploiement sur le 44 et le 85 pourrait être pertinent.
H1303	Intervention technique en Hygiène Sécurité Environnement -HSE-industriel	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	16 836	7 620	5	4%	risque de maintien des tensions	19	4	+	+	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	+	+	=	=	=	Code ROME partagé avec Mobilités Perspectives d'évolution : ajouter des modules sécurité	
I1302	Installation et maintenance d'automatismes	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	16 836	7 620	5	4%	risque de maintien des tensions	9	4	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Nombreuses offres de formation et places non saturées surtout en FC et FA. Toutefois métier en tension d'où une préconisation de maintien. Code ROME partagé avec ESFIMO	

INTER-INDUSTRIE : 84 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs – Territoires

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
11304	Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	16 836	7 620	5	4%	risque de maintien des tensions	1	4	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Nombreuses offres de formation et places non saturées même si tension sur ce métier, d'où une préconisation globalement de maintien. Toutefois, pour le métier d'électromécanicien (77% des recrutements jugés difficiles en 2I), il est préconisé l'ouverture d'un BTS électromécanicien qui n'est pas présent aujourd'hui en PDL. Cela intéresse également les entreprises des services d'eau et assainissement. Code ROME partagé avec IAA et ESFIMO	
11306	Installation et maintenance en froid, conditionnement d'air	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	16 836	7 620	5	4%	risque de maintien des tensions	9	4	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Belle offre de formation même si le métier est en tension et qu'il est constaté des difficultés de recrutement. Code ROME partagé (les diplômes permettent aussi des embauches dans les entreprises du bâtiment où le métier est prioritaire)	

INTER-INDUSTRIE : 84 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs – Territoires

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
I1601	Installation et maintenance en nautisme	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	16 836	7 620	5	4%	risque de maintien des tensions	ND	4	+	+	=/+	=	=	+	+	+	=/+	=	=	+	+	+	=/+	=	=	+	CAP & bac pro nautique uniquement sur le Lycée Eric Taberly. Volonté d'ouvrir d'autres sessions sur ces diplômes aux Herbiers, dans le 44 et le 49 (pour le fluvial). Toutefois, sur le 44 et le 49, il n'y a pas de plateau technique existant. L'idée d'un plateau polyvalent (avec le code ROME H3203) et mobile pourrait être étudié. Volonté de proposer les TP existants en apprentissage (notamment sellerie nautique). Réflexion sur coloration bac pro MELEC.
D1406	Management en force de vente	Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique	14 460	3 995	4	38%	risque d'accroissement des tensions	16	4	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	
M1701	Administration des ventes	Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique	14 460	3 995	4	38%	risque d'accroissement des tensions	28	4	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=		

INTER-INDUSTRIE : 84 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs – Territoires

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
M1702	Analyse de tendance	Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique	14 460	3 995	4	38%	risque d'accroissement des tensions	ND	4	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	
M1101	Achats	Professions intermédiaires commerciales	11 796	2 735	4	11%	risque de maintien des tensions	3	3	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	
M1102	Direction des achats	Professions intermédiaires commerciales	11 796	2 735	4	11%	risque de maintien des tensions	17	3	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	
H1506	Intervention technique qualité en mécanique et travail des métaux	Monteurs, ajusteurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique	10 788	7 416	5	6%	risque de maintien des tensions	12	4	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	
H2901	Ajustement et montage de fabrication	Monteurs, ajusteurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique	10 788	7 416	5	6%	risque de maintien des tensions	10	4	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	
H2909	Montage - assemblage mécanique	Monteurs, ajusteurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique	10 788	7 416	5	6%	risque de maintien des tensions	2	4	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	+	=	+	=	=	code ROME partagé avec Mobilités

INTER-INDUSTRIE : 84 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs – Territoires

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
M1808	Information géographique	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie)	9 792	6 708	5	-2%	risque de maintien des tensions	ND	4	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	
M1809	Information météorologique	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie)	9 792	6 708	5	-2%	risque de maintien des tensions	ND	4	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Pas d'offre en PDL
M1706	Promotion des ventes	Ingénieurs et cadres technico-commerciaux	8 988	3 948	5	38%	risque d'accroissement des tensions	ND	1	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	
H1210	Intervention technique en études, recherche et développement	Techniciens des industries de process	7 884	4 776	5	20%	risque d'accroissement des tensions	24	3	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	offre de formation importante en PDL.
H1404	Intervention technique en méthodes et industrialisation	Techniciens des industries de process	7 884	4 776	5	20%	risque d'accroissement des tensions	19	3	=	=	=	=	=	=/+	=	=	=	=	=	=	=/+	=	=	=	=	=/+	Pour 21 : offre de formation importante en PDL mais le département 85 est moins bien déservi. Il est donc proposé un redéploiement sur la Vendée. Code ROME partagé avec l'OPCO Atlas

INTER-INDUSTRIE : 84 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs – Territoires

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
H1505	Intervention technique en formulation et analyse sensorielle	Techniciens des industries de process	7 884	4 776	5	20%	risque d'accroissement des tensions	ND	3	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Présence formation uniquement dans le 44	
D1405	Conseil en information médicale	Attachés commerciaux	7 716	1 452	4	1%	risque de maintien des tensions	ND	3	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Code ROME transverse 21 et "Numériques, financiers et conseil". Baisse préconisée pour 21	
D1407	Relation technico-commercial	Attachés commerciaux	7 716	1 452	4	1%	risque de maintien des tensions	3	3	+	+	=	=	+	+	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Nombreuses formations et offre importante mais le besoin en main d'œuvre s'avère nettement plus important que le nombre d'effectifs sortants.	
H3404	Peinture industrielle	Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage	7 332	3 168	5	nd	ND	41	1	+	+	+	=	+	+	+	+	+	=	+	+	+	+	+	=	+	+	Besoin de main d'œuvre dans ce métier pour les secteurs de la navale, de l'aéronautique et du nautisme avec des départs à la retraite à venir. Par ailleurs, les compétences requises en 21 sont spécifiques et ne correspondent pas aux formations "peinture en carrosserie" qui fléchissent également sur ce code ROME.

INTER-INDUSTRIE : 84 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs – Territoires

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
F1706	Préfabrication en béton industriel	Autres ouvriers qualifiés en verre, céramique, métallurgie, matériaux de construction et énergie	7 260	5 016	5	11%	risque de maintien des tensions	ND	3	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Pas d'offre de formation en PDL	
H2802	Conduite d'installation de production de matériaux de construction	Autres ouvriers qualifiés en verre, céramique, métallurgie, matériaux de construction et énergie	7 260	5 016	5	11%	risque de maintien des tensions	ND	3	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Pas d'offre de formation en PDL	
H2902	Chaudronnerie - tôlerie	Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons	7 200	4 512	5	18%	risque d'accroissement des tensions	12	5	=	=	=	=	=	=	+	+	+	=	=	=	+	+	+	=	=	Métier en tension (71% des recrutements jugés difficiles pour les chaudronniers et 83% pour les tôliers - plieurs).	
H2904	Conduite d'équipement de déformation des métaux	Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons	7 200	4 512	5	18%	risque d'accroissement des tensions	32	5	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=		

INTER-INDUSTRIE : 84 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs – Territoires

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
H2911	Réalisation de structures métalliques	Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons	7 200	4 512	5	18%	risque d'accroissement des tensions	33	5	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	H2911 partagé Construction-2I et Mobilités / Offre suffisante en région (CAP métallier, BTS conception et industrialisation en construction navale, TP métallier, TP agent de fabrication et montage en chaudronnerie). Les certifications associées TP métallier et CAP métallier SM sont les certifications qui préparent au métier de serrurier métallier dans le secteur construction / FPI et FPC peinent à remplir les sessions	
H2601	Bobinage électrique	Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	7 188	3 624	5	7%	risque de maintien des tensions	61	5	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=		
H2602	Câblage électrique et électromécanique	Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	7 188	3 624	5	7%	risque de maintien des tensions	12	5	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=		
H2502	Management et ingénierie de production	Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production	7 152	5 016	5	20%	risque d'accroissement des tensions	6	3	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Offre de formation importante sur le territoire avec des effectifs sortants qui devraient couvrir le	

INTER-INDUSTRIE : 84 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs – Territoires

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
																											besoin en main d'œuvre.	
H2903	Conduite d'équipement d'usinage	Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	7 032	5 592	5	17%	risque d'accroissement des tensions	2	4	+	+	=	=	+	+	+	=	=	=	+	+	+	+	=	=	+	+	Zones de fortes tensions sur ce métier : bassin nazairien, Ancenis - Châteaubriand, l'ensemble du Maine et Loire et les bassins des Herbiers, Cholet et Fontenay le Comte. Il est recommandé de favoriser l'offre de formation sur ces territoires.
H2905	Conduite d'équipement de formage et découpage des matériaux	Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	7 032	5 592	5	17%	risque d'accroissement des tensions	45	4	+	+	=	=	=	+	+	+	=	=	=	+	+	+	=	=	=	+	Offre de formation en PDL existante (RNCP35092 - CQP Conducteur d'équipements industriels noatmmnt) mais il y a des besoins sur le 44 et 85.
H2906	Conduite d'installation automatisée ou robotisée de fabrication mécanique	Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	7 032	5 592	5	17%	risque d'accroissement des tensions	16	4	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	

INTER-INDUSTRIE : 84 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs – Territoires

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
H2908	Modelage de matériaux non métalliques	Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	7 032	5 592	5	17%	risque d'accroissement des tensions	67	4	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Pas d'offre de formation en PDL
H2910	Moulage sable	Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	7 032	5 592	5	17%	risque d'accroissement des tensions	67	4	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Pas d'offre de formation en PDL
H3203	Fabrication de pièces en matériaux composites	Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	7 032	5 592	5	17%	risque d'accroissement des tensions	33	4	+	+	=/+	=	=	+	+	+	=/+	=	=	+	+	+	=/+	=	=	+	Réflexion en formation initiale sur un bac pro construction nautique ou un BTS. Le GRETA CF.A 85 a demandé l'ouverture du Titre professionnel constructeur bois et composite au Lycée Tabarly. Des travaux d'aménagement des ateliers sont d'ailleurs programmés en 2024. Travail de rénovation des formations continues faite par la branche en 2022.
B1604	Réparation - montage en systèmes horlogers	Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	6 900	2 664	5	8%	risque de maintien des tensions	ND	5	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	offre existante suffisante (CAP horlogerie- 44 /BMA spécialité horlogerie - BH 44)

INTER-INDUSTRIE : 84 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs – Territoires

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
K2101	Conseil en formation	Cadres des ressources humaines et du recrutement	6 492	1 140	5	31%	risque d'accroissement des tensions	26	4	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Offre très étoffée hormis alternance. Alternance non privilégiée pour exercer le métier. Offre suffisante en région
H2201	Assemblage d'ouvrages en bois	Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	5 616	4 392	5	nd	ND	50	5	=/+	=/+	=/+	=	=	=/+	+	+	+	=	=	+	=/+	=/+	=/+	=	=	=/+	Offre de formation existante en PDL mais 3 projets de recrutement sur 5 sont jugés difficile. Il est préconisé des redéploiements sur le 44, 49 et 85 pour la FI et FC et un développement de titres à finalité professionnels de niveau 4 en alternance (difficulté de recrutement en FI car il s'agit de mineurs et utilisation de machines avec problématique de sécurité).
H1401	Management et ingénierie gestion industrielle et logistique	Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité	5 400	3 096	5	20%	risque d'accroissement des tensions	ND	1	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Offre de formation importante sur le territoire avec des effectifs sortants qui devraient couvrir le besoin en main d'œuvre.
H1402	Management et ingénierie méthodes et	Ingénieurs des méthodes de production,	5 400	3 096	5	20%	risque d'accroissement des tensions	10	1	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Offre de formation importante sur le territoire avec des effectifs sortants qui devraient couvrir le

INTER-INDUSTRIE : 84 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs – Territoires

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
	industrialisation	du contrôle qualité																									besoin en main d'œuvre.	
H2913	Soudage manuel	Soudeurs	5 340	3 348	5	18%	risque d'accroissement des tensions	4	4	=	=	=	=	=	=	+	=	=	=	=	=	+	+	=	=	+	=	Besoin en main d'œuvre supérieur aux effectifs sortants. 3 projets de recrutement sur 4 sont jugés difficiles. Les besoins se concentrent surtout en 44, 85 et 72. Perspectives d'évolution : module en hydrogène conception et essai (adapter les programmes en priorité dans le 44). Code ROME partagé avec Mobilités
H2401	Assemblage – montage d'articles en cuirs, peaux	Ouvriers qualifiés du travail industriel du textile et du cuir	5 220	4 608	5	nd	ND	48	4	+	=	=	=	+	=	+	+	=	+	+	+	=	+	=	+	+	Formations en PDL : RNCP604 - CAP - Maroquinerie (49, 72, 85) RNCP37718 - TP - Piqueur préparateur en maroquinerie (49, 72) Les offres de formation sont à favoriser en Sarthe (bassins de la Ferté Brenard et de Montval-sur-Loir) et en Vendée autour de Challans notamment	

INTER-INDUSTRIE : 84 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs – Territoires

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
H2402	Assemblage – montage de vêtements et produits textiles	Ouvriers qualifiés du travail industriel du textile et du cuir	5 220	4 608	5	nd	ND	41	4	+	=	=	=	+	=	+	=	+	=	+	+	=	+	=	+	+	1 seule formation en PDL (TP - Couturier en atelier mode et luxe en 44, 49 et 72)	
H2403	Conduite de machine de fabrication de produits textiles	Ouvriers qualifiés du travail industriel du textile et du cuir	5 220	4 608	5	nd	ND	67	4	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	+	=	+	=	+	Formations existantes : CQP Conducteur d'équipements industriels dans le 44, 49 et 53	
H1301	Inspection de conformité	Techniciens experts	4 752	996	5	4%	risque de maintien des tensions	ND	1	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Offre de formation importante sur le territoire avec des effectifs sortants qui devraient couvrir le besoin en main d'œuvre.	
H2801	Conduite d'équipement de transformation du verre	Ouvriers non qualifiés en métallurgie, verre, céramique et matériaux de construction	4 740	3 324	ND	-2%	ND	52	1	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Pas d'offre de formation en PDL	
H1503	Intervention technique en laboratoire d'analyse industrielle	Agents qualifiés de laboratoire	4 344	792	3	11%	risque de maintien des tensions	41	3	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Code ROME partagé avec Agri-Agro	

INTER-INDUSTRIE : 84 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs – Territoires

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
H1207	Rédaction technique **	Techniciens en électricité et en électronique	4 260	3 396	5	18%	risque d'accroissement des tensions	ND	5	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	
H1209	Intervention technique en études et développement électronique	Techniciens en électricité et en électronique	4 260	3 396	5	18%	risque d'accroissement des tensions	29	5	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	+	=	=	=	+	+	
H1504	Intervention technique en contrôle essai qualité en électricité et électronique	Techniciens en électricité et en électronique	4 260	3 396	5	18%	risque d'accroissement des tensions	41	5	+	=	+	=	+	+	+	=	+	=	+	+	+	=	+	=	+	+	Nombre de projet de recrutement supérieur au nombre de personnes prêtes à rentrer sur le marché du travail. Par ailleurs, des départs en retraite sont à prévoir dans les 6 - 7 prochaines années. Une offre de formation est à favoriser dans certains département et dans le bassin choletais notamment.
H2504	Encadrement d'équipe en industrie de transformation	Agents de maîtrise et assimilés des industries de process	4 248	1 944	5	20%	risque d'accroissement des tensions	4	4	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	+	+	+	=	=	=	

INTER-INDUSTRIE : 84 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs – Territoires

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
H2301	Conduite d'équipement de production chimique ou pharmaceutique	Ouvriers non qualifiés des industries chimiques et plastiques	3 924	3 132	5	-2%	risque de maintien des tensions	19	1	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	+	=	=	=	=	+	Hausse de la FC préconisée en 85 car pas de session de FC dans ce département. Cependant la tension sur ce métier semble être plus liée à une difficulté d'attractivité du métier.
I1303	Installation et maintenance de distributeurs automatiques	Ouvriers qualifiés de la maintenance en électricité et en électronique	3 816	1 560	5	8%	risque de maintien des tensions	36	5	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Pas d'offre de formation en PDL
I1309	Maintenance électrique	Ouvriers qualifiés de la maintenance en électricité et en électronique	3 816	1 560	5	8%	risque de maintien des tensions	8	5	+	+	+	=	+	=	=	=	=	=	=	=	+	+	+	=	=	=	Evolution du métier sur de la maintenance hydrogène et maintenance véhicule électrique
H2804	Pilotage de centrale à béton prêt à l'emploi, ciment, enrobés et granulats	Pilotes d'installation lourde des industries de transformation	3 600	840	ND	11%	ND	40	4	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Pas d'offre de formation en PDL

INTER-INDUSTRIE : 84 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs – Territoires

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
H1302	Management et ingénierie Hygiène Sécurité Environnement -HSE- industriels	Cadres techniques de la maintenance et de l'environnement	3 468	1 308	5	20%	risque d'accroissement des tensions	19	4	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Code ROME partagé avec Mobilités Perspectives d'évolution : ajouter des modules sécurité
E1202	Production en laboratoire cinématographique	Ouvriers qualifiés de l'impression et du façonnage des industries graphiques	3 048	816	5	14%	risque de maintien des tensions	ND	3	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Pas d'offre de formation en PDL	
E1301	Conduite de machines d'impression	Ouvriers qualifiés de l'impression et du façonnage des industries graphiques	3 048	816	5	14%	risque de maintien des tensions	13	3	+	=	+	=	=	=	=	=	=	=	=	=	+	=	+	=	=	=	Rien en 49 --> développer FI et FC dans ce Dpmt CQP conducteur de presse numérique 44 CQP conducteur de machine à imprimer d'exploitation complexe offset feuilles 72 Bac pro réalisation de produits imprimés et plurimédia option B productions imprimées 44 et 53 CAP sérigraphie industrielle - SI 44 et 72 Métier majoritaire dans entreprises de proximité

INTER-INDUSTRIE : 84 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs – Territoires

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
H1203	Conception et dessin produits mécaniques	Dessinateurs en mécanique et travail des métaux	2 712	1 944	5	35%	risque d'accroissement des tensions	1	5	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	<p>Pour 21 : Offre de formation existante avec peu d'effectif sortant alors que le métier est jugé en tension. Peut-être augmenter l'information sur les formations.</p> <p>Code ROME partagé avec OPCO Atlas (bureau d'études)</p>	
H2912	Réglage d'équipement de production industrielle	Régisseurs	2 640	2 424	5	17%	risque d'accroissement des tensions	45	5	+	+	+	=	+	+	+	+	+	=	+	+	+	+	+	=	+	<p>9 projets de recrutement sur 10 jugés difficiles (essentiellement sur le 49, 85 et 44 et dans une moindre mesure sur le 72). Offre de formation existante uniquement sur le 44 et 85.</p>	
E1305	Préparation et correction en édition et presse	Techniciens et agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques	2 472	1 476	5	24%	risque d'accroissement des tensions	17	4	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=		
E1308	Intervention technique en industries graphiques	Techniciens et agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques	2 472	1 476	5	24%	risque d'accroissement des tensions	15	4	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	<p>Code ROME transverse secteur inter industrie et TSCLM (OPCO AFDAS)</p>	

INTER-INDUSTRIE : 84 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs – Territoires

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
G1302	Optimisation de produits touristiques	Ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement	2 460	960	4	8%	risque de maintien des tensions	ND	4	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Pas d'offre en PDL	
E1103	Cadres de la communication	Cadres de la communication	2 388	324	ND	20%	ND	3	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Code ROME transverse 21 et "Numériques, financiers et conseil". Baisses préconisées pour 21 Offre de formation pléthorique en région et nombre de sortants largement supérieur au besoin de main d'œuvre.	
B1303	Gravure - ciselure	Artisans et ouvriers qualifiés divers de type artisanal	2 316	492	ND	nd	ND	ND	ND	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	CAP métiers de la gravure option A : gravure d'ornementation dans le 49	
B1401	Réalisation d'objets en lianes, fibres et brins végétaux	Artisans et ouvriers qualifiés divers de type artisanal	2 316	492	ND	nd	ND	ND	ND	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Pas d'offre en PDL	
H3401	Conduite de traitement d'abrasion de surface	Agents qualifiés de traitement thermique et de surface	1 872	1 488	5	6%	risque de maintien des tensions	ND	3	+	+	=	=	=	=	+	+	+	=	=	=	+	+	=	=	=	Offre de formation en PDL : CAP orfèvre option C : polisseur aviveur en orfèvrerie dans le 49 uniquement. Or, la moitié des besoins de main d'œuvre se	

INTER-INDUSTRIE : 84 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs – Territoires

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
																											trouve dans le 44. Code ROME partagé 21 / Mobilités	
H3402	Conduite de traitement par dépôt de surface	Agents qualifiés de traitement thermique et de surface	1 872	1 488	5	6%	risque de maintien des tensions	ND	3	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Pas d'offre de formation en PDL mais besoin en main d'œuvre faible	
H3403	Conduite de traitement thermique	Agents qualifiés de traitement thermique et de surface	1 872	1 488	5	6%	risque de maintien des tensions	ND	3	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Code ROME partagé 21 / Mobilités Pas d'offre de formation en PDL mais besoin en main d'œuvre faible pour 21	
F1502	Montage de structures métalliques	Charpentiers (métal)	1 836	660	5	10%	risque de maintien des tensions	19	1	=	=	=	=	=	=	+	+	=	=	=	=	+	+	+	=	=	+	Création d'une session TP menuisier aluminium au GRETA - CF.A Vendée aux Herbiers en sept 2023 (Visa Métier). Toutefois, 3 projets de recrutement sur 4 sont jugés difficiles et les besoins de main d'œuvre se trouvent essentiellement sur le 44, 85 et 49.
B1301	Décoration d'espaces vente	Graphistes, dessinateurs, stylistes, décorateurs et créateurs de supports de communication	1 632	516	1	-6%	pas de tension en 2021	ND	4	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Très peu de besoin de main d'œuvre et offre de formation existante.	

INTER-INDUSTRIE : 84 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs – Territoires

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
		ion visuelle**																										
H2203	Conduite d'installation de production de panneaux bois	Ouvriers qualifiés des industries lourdes du bois et de la fabrication de papier-carton	1 008	924	ND	11%	ND	ND	1	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Pas d'offre de formation en PDL	
H2914	Réalisation et montage en tuyauterie	Tuyauteurs	972	672	5	18%	risque d'accroissement des tensions	45	5	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	+	+	=	=	=	FPC dans le 44 avec préconisation en hausse par redéploiement. Métier de tuyauteur considéré en tension (76% des projets de recrutement jugés difficiles). Evolution / dvlpmt hydrogène	
B1801	Réalisation d'articles de chapellerie	Ouvriers qualifiés du travail artisanal du textile et du cuir	756	492	5	nd	ND	ND	4	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	1 formation en PDL (CAP métiers de la mode : chapelier-modiste - MMCM) mais aucun sortant de formation		

INTER-INDUSTRIE : 84 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs – Territoires

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
B1802	Réalisation d'articles en cuir et matériaux souples (hors vêtement)	Ouvriers qualifiés du travail artisanal du textile et du cuir	756	492	5	nd	ND	54	4	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	+	=	=	=	+	=	Formations en PDL : RNCP37241 - CAP - Chaussure (44) RNCP604 - CAP - Maroquinerie (49, 72, 85) RNCP667 - CAP - Sellerie générale (85) RNCP19292 - CAP - Sellier harnacheur (85) RNCP36776 - BTS - Métiers de la mode – chaussure et maroquinerie » (49)
H1202	Conception et dessin produits électriques et électroniques	Dessinateurs en électricité et en électronique	612	348	5	18%	risque d'accroissement des tensions	16	5	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	l'offre de formation semble bien répondre aux besoins exprimés	
H2501	Encadrement de production de matériel électrique et électronique	Agents de maîtrise et assimilés en fabrication de matériel électrique, électronique	300	252	ND	18%	ND	ND	5	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	+	=	+	=	+	Aucune formation active indiquée pour ce code ROME	
B1101	Création en arts plastiques	Artistes plasticiens	36	12	ND	-6%	ND	17	3	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=		
B1806	Tapiserie - décoration en ameublement	Artisans du travail du bois et de l'ameublement ***	0	0	ND	nd	ND	ND	ND	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=		

Mobilités : 60 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Mobilités : 60 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »																												
Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi Dares	FPI Région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA Région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC Région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
N1102	Déménagement	Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	31 356	2 543	4	8%	risque de maintien des tensions	13	1	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Pas de certification en PDL mais très faible besoin de main d'œuvre
N1105	Manutention manuelle de charges	Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	31 356	2 543	4	8%	risque de maintien des tensions	8	1	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Certification en PDL : "Titre professionnel employé commercial" (44, 49, 53, 72, 85). noter que des d'autres titres professionnels existent en PDL et pourraient former à ce métier mais ils ne renvoient pas à ce code ROME (TP cariste d'entrepôt, préparateur de commandes ou agent logistique)
N1103	Magasinage et préparation de commandes	Ouvriers qualifiés du magasinage et la manutention	30 972	2 989	4	40%	risque d'accroissement des tensions	1	1	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	Code ROME partagé Commerce / Mobilités Pour Mobilités : Besoin de main d'oeuvre nettement supérieur aux autres métiers de formation d'où une préconisation à la hausse partout.

Mobilités : 60 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi Dares	FPI Région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA Région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC Région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
N4101	Conduite de transport de marchandises sur longue distance	Conducteur routiers	29 700	20 796	5	26%	risque d'accroissement des tensions	6	4	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	+	+	+	+	+	Métier en tension avec plus de besoin de main d'œuvre que de sortants de formation. Cause préconisée sur la formation continue car l'alternance est difficile à mettre en place du fait de la nécessité d'avoir un permis professionnel même si cela se développe de plus en plus.
H1303	Intervention technique en Hygiène Sécurité Environnement -HSE- industriel	Techniciens agents de maîtrise de la maintenance de l'environnement	16 836	1 451	5	4%	risque de maintien des tensions	19	4	+	+	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	+	+	=	=	=	Code ROME partagé avec 21 perspectives d'évolution : ajouter des modules sécurité
M1603	Distribution de documents	Conducteur et livreurs sur longue distance	15 840	4 440	3	26%	risque d'accroissement des tensions	ND	1	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Pas de certification en PDL
N4104	Courses et livraisons express	Conducteur et livreurs sur longue distance	15 840	4 440	3	26%	risque d'accroissement des tensions	20	1	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	+	+	=	=	=	Formation TP conducteur livreur sur véhicule utilitaire léger sur St-Herblain

Mobilités : 60 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formatio -emploi Dares	FPI Région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA Région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC Région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
N4105	Conduite et livraison par tournées sur courte distance	Conducteur et livreurs sur courte distance	15 840	4 440	3	26%	risque d'accroissement des tensions	4	1	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	+	+	+	+	+	Le besoin de main d'œuvre est supérieur au nombre de sortants de formation d'où une hausse de la formation continue.
H2909	Montage - assemblage mécanique	Monteurs, ajusteurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique	10 788	324	5	6%	risque de maintien des tensions	2	4	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	+	=	+	=	=	=	code ROME partagé Mobilités / 21 formations actives en PDL
H2909	Montage - assemblage mécanique	Monteurs, ajusteurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique	10 788	324	5	6%	risque de maintien des tensions	2	4	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	+	=	+	=	=	=	Code ROME partagé avec 21
I1603	Maintenance d'engins de chantier, de levage, manutention et agricoles	Mécanicien et électroniciens de véhicules	10 524	9 156	5	-21%	possibilité de réduction des tensions	4	5	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Offre suffisante mais perspective d'évolution avec module en hydrogène (Adapter les programmes en priorité sur le 44 et 49 pour le bac pro maintenance des matériels option B et sur le 44 puis tout le territoire pour le TP mécanicien réparateur de matériels de chantier et de manutention)

Mobilités : 60 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formatio -emploi Dares	FPI Région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA Région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC Région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
I1604	Mécanique automobile	Mécanicien et électroniciens de véhicules	10 524	9 156	5	-21%	possibilité de réduction des tensions	2	5	+	+	=	=	+	+	+	+	=	=	+	+	+	+	=	=	+	+	Nombreuses formations en PDL mais le besoin en main d'œuvre est largement supérieur au nombre de sortant de formation. Perspective d'évolution avec module en hydrogène (adaptation des programmes en priorité en 44 et 72 pour Bac professionnel maintenance des véhicules options A et B et CAP maintenance des véhicules options A et B et sur tout le territoire pour TP mécanicien réparateur de véhicules industriels, TP mécanicien auto et CQP Mécanicien de maintenance automobile)
I1607	Réparation de cycles, motos, motos de loisirs	Mécanicien et électroniciens de véhicules	10 524	9 156	5	-21%	possibilité de réduction des tensions	8	5	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Filière en expansion sur le vélo, est ce que l'offre de formation est structurée ?

Mobilités : 60 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formatio -emploi Dares	FPI Région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA Région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC Région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
N4103	Conduite de transport en commun sur route	Conducteur de transport en commun sur route	8 100	7 428	5	26%	risque d'accroissement des tensions	1	1	=	=	=	=	=	=	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	Métier en forte tension (96% des recrutements sont jugés difficiles). Même si ces difficultés sont considérées être peu en lien avec la formation, on remarque qu'il y a plus de besoin de main d'œuvre que de sortants de la formation. D'où une préconisation à la hausse sur la formation en alternance et continue.
H1403	Intervention technique en gestion industrielle et logistique	Responsables logistiques (on cadres)	7 692	2 124	5	41%	risque d'accroissement des tensions	7	1	=	=	=	=	=	=	+	+	+	=	=	=	+	+	+	=	=	=	Besoin de main d'œuvre supérieur au nombre de sortants de formation.
K2110	Formation en conduite de véhicules	Formateurs	7 692	1 344	5	3%	risque de maintien des tensions	16	1	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	
N1201	Affrètement transport	Responsables logistiques (on cadres)	7 692	2 124	5	41%	risque d'accroissement des tensions	21	1	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Besoin de main d'œuvre inférieur au nombre de sortants et formations non saturées

Mobilités : 60 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition de classement (potentiel d'embauche)	Lien formatio -emploi Dares	FPI Région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA Région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC Région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
N1202	Gestion des opérations de circulation internationale des marchandises	Responsables logistiques (on cadres)	7 692	2 124	5	41%	risque d'accroissement des tensions	19	1	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Besoin de main d'œuvre inférieur au nombre de sortants et formations non saturées
N1303	Intervention technique d'exploitation logistique	Responsables logistiques (on cadres)	7 692	2 124	5	41%	risque d'accroissement des tensions	4	1	+	=	+	+	+	+	=	=	=	=	=	=	+	+	+	+	+	+	Besoin de main d'œuvre supérieur au nombre de sortants de formation.
N2204	Préparation des vols	Responsables logistiques (on cadres)	7 692	2 124	5	41%	risque d'accroissement des tensions	ND	1	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Pas de certification en PDL
N4203	Intervention technique d'exploitation des transports routiers de marchandises	Responsables logistiques (on cadres)	7 692	2 124	5	41%	risque d'accroissement des tensions	15	1	+	=	+	+	+	+	=	=	=	=	=	=	+	+	+	+	+	+	Le besoin de main d'œuvre n'est pas couvert par le nombre de sortants de formation.
H3404	Peinture industrielle	Ouvriers qualifiés (atelier, ferronnerie, montage)	7 332	2 760	5	nd	ND	41	1	+	+	=	=	+	=	+	+	=	=	+	+	+	+	=	=	+	=	Code ROME partagé 21 / Mobilités formation existante : TP et CAP peinture en arrosserie. Hausse pour FC POEC et dans le 44

Mobilités : 60 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formatio -emploi Dares	FPI Région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA Région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC Région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
I1606	Réparation de carrosserie	Ouvriers non qualifiés étalierie, ferrurerie, montage	7 332	2 760	5	nd	ND	8	1	=	=	=	=	=	=	+	+	=	=	=	+	+	=	+	=	+	=	
H2911	Réalisation de structures métalliques	Chaudronniers, tôliers, soudeurs, ferruriers, étaliers, argerons	7 200	72	5	18%	risque d'accroissement des tensions	33	5	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	H2911 partagé Construction-2I et Mobilités. Offre suffisante en région (CAP métallier, BTS conception et industrialisation en construction navale, TP métallier, TP agent de fabrication et montage en chaudronnerie). Les certifications associées TP métallier et CAP métallier SM sont les certifications qui préparent au métier de ferrurier métallier dans le secteur construction . Formations professionnelles initiales et continues peinent à remplir les sessions	
I1310	Maintenance mécanique industrielle	Ouvriers qualifiés de la maintenance mécanique	6 900	552	5	8%	risque de maintien des tensions	25	5	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	+	=	+	=	=	Perspectives d'évolutions : tenir compte des évolutions techniques, environnementales (ajout de modules adaptés aux nouvelles technologies mécaniques)	

Mobilités : 60 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formatio -emploi Dares	FPI Région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA Région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC Région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
J1305	Conduite de véhicules sanitaires	Conducteur de véhicules gers	6 360	5 292	5	26%	risque d'accroissement des tensions	11	1	=	=	=	=	=	=	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	Conducteur accompagnateur de personnes à mobilité réduite sur le 85. Il y a également des besoins forts au niveau de la formation professionnelles par alternance. Pour le Diplôme d'Etat ambulancier voir le SRFSS 2023-2028
N410 2	Conduite de transport de particuliers	Conducteur de véhicules gers	6 360	5 292	5	26%	risque d'accroissement des tensions	ND	1	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	+	+	+	+	+	+	Idem code ROME J1305
D1403	Relation commerciale auprès de particuliers	Représentants auprès des particuliers	6 240	1 356	5	1%	risque de maintien des tensions	11	3	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Code ROME partagé avec entreprises de proximité
D1404	Relation commerciale en vente de véhicules	Représentants auprès des particuliers	6 240	1 356	5	1%	risque de maintien des tensions	20	3	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	

Mobilités : 60 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formatio -emploi Dares	FPI Région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA Région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC Région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
D1501	Animation de vente	Représentants auprès des particuliers	6 240	1 356	5	1%	risque de maintien des tensions	22	3	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Le nombre de sortants de formation couvre largement le besoin en main d'œuvre
K2503	Sécurité et surveillance privées	Agents de sécurité et de surveillance	5 988	144	5	5%	risque de maintien des tensions	3	1	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Code ROME partagé TSCLM -Mobilités Il existe des besoins de formation pour TSCLM. Pour mobilités, on a par contre des préconisations de maintien	
H2913	Soudage manuel	Soudeurs	5 340	12	5	18%	risque d'accroissement des tensions	4	4	=	=	=	=	=	=	=	+	=	=	=	=	+	+	=	=	+	=	Besoin en main d'œuvre supérieur aux effectifs sortants. Perspectives d'évolution module en hydrogène conception et essai (en priorité dans le 44). Code ROME partagé avec 21

Mobilités : 60 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition de classement (potentiel d'embauche)	Lien formatio -emploi Dares	FPI Région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA Région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC Région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
N1302	Direction de site logistique	Responsable magasinage	3 588	684	4	40%	risque d'accroissement des tensions	14	1	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	+	+	+	+	+	+	Préconisation à la hausse pour la formation continue.
N4301	Conduite sur rails	Conducteur sur rails et engins de traction	1 980	1 236	ND	26%	ND	ND	3	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Pas de certification en PDL
N4402	Exploitation et manœuvres des remontées mécaniques	Conducteur sur rails et engins de traction	1 980	1 236	ND	26%	ND	ND	3	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Pas de certification en PDL
D1204	Location de véhicules ou de matériel de loisirs	Employés des transports du tourisme	1 908	1 440	1	-6%	pas de tension en 2021	ND	1	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	1 seule certification professionnelle pro nautisme IUT de Saint Nazaire (FPI et FPC) Offre suffisante au regard du besoin de main d'œuvre pour le tourisme nautique qui concerne 44 / 85
G1101	Accueil touristique	Employés des transports du tourisme	1 908	1 440	1	-6%	pas de tension en 2021	15	1	=	=	=	=	=	=	+	+	=	=	=	=	+	+	+	=	=	+	Nombre de sortants de formation qui ne couvre pas le besoin en main d'œuvre. Alternance et formation continue à développer sur le 44 et 85. Pas d'offre de formation sur la formation initiale.

Mobilités : 60 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition de classement (potentiel d'embauche)	Lien formatio -emploi Dares	FPI Région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA Région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC Région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
N220 1	Personnel d'escale éroportuaire	Employés des transports du tourisme	1908	1440	1	-6%	pas de tension en 2030	ND	1	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Offre suffisante en région	
H340 1	Conduite de traitement d'abrasion de surface	Agents qualifiés de traitement thermique et de surface	1872	24	5	6%	risque de maintien des tensions	ND	3	+	+	=	=	=	=	+	+	+	=	=	=	+	+	=	=	=	Offre de formation en DL : CAP orfèvre option C : polisseur aviseur en orfèvrerie dans le 49 uniquement. Or, la moitié des besoins de main d'œuvre se trouve dans le 44. Code ROME partagé 21 / Mobilités	
H340 2	Conduite de traitement par dépôt de surface	Agents qualifiés de traitement thermique et de surface	1872	24	5	6%	risque de maintien des tensions	ND	3	+	+	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	+	+	=	=	=	Code ROME Partagé 21 / Mobilités pas d'offre de formation en PDL Besoin en main d'œuvre surtout dans le 44. Hausse Formation initiale et continue sur le 44	
H340 3	Conduite de traitement thermique	Agents qualifiés de traitement thermique et de surface	1872	24	5	6%	risque de maintien des tensions	ND	3	=	=	=	=	=	=	+	+	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Code ROME partagé 21 / Mobilités pas d'offre de formation en PDL Besoin de hausse dans le 44 pour FA (hors PDL : Licence pro mention techniques du vide et matériaux en contrat de pro et CAP instruments pupants et de chirurgie)	

Mobilités : 60 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formatio -emploi Dares	FPI Région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA Région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC Région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires	
N440 1	Circulation du réseau ferré	Agents exploitation des transports	1 776	552	ND	41%	ND	ND	3	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Pas de certification en PDL	
N440 3	Manœuvre du réseau ferré	Agents exploitation des transports	1 776	552	ND	41%	ND	ND	3	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Pas de certification en PDL	
N220 2	Contrôle de la navigation aérienne	Cadres des transports	1 716	1 464	ND	8%	ND	ND	4	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Pas de certification en Pays de la Loire	
N220 5	Direction d'escale et exploitation aéroportuaire	Cadres des transports	1 716	1 464	ND	8%	ND	ND	4	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Pas de certification en Pays de la Loire	
N420 2	Direction d'exploitation des transports routiers de personnes	Cadres des transports	1 716	1 464	ND	8%	ND	ND	4	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	+	=	+	=	+	+	Le besoin de main d'œuvre est quasiment identique au nombre de sortants de formation.
G110 2	Promotion du tourisme local	Techniciens des transports du tourisme	1 428	1 128	3	-6%	risque de maintien des nsions	ND	4	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Offre suffisante en région
G130 1	Conception de produits touristiques	Techniciens des transports du tourisme	1 428	1 128	3	-6%	risque de maintien des nsions	ND	4	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Offre suffisante en région

Mobilités : 60 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formatio -emploi Dares	FPI Région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA Région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC Région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
G1303	Vente de voyages	Techniciens des transports du tourisme	1 428	1 128	3	-6%	risque de maintien des nsions	ND	4	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Offre suffisante en région
N1301	Conception organisation de la chaîne logistique	Techniciens des transports du tourisme	1 428	1 128	3	-6%	risque de maintien des nsions	10	4	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Offre de formation étoffée en PDL. Le besoin de main d'œuvre semble couvert par l'offre.
N3201	Exploitation des opérations portuaires et du transport maritime	Techniciens des transports du tourisme	1 428	1 128	3	-6%	risque de maintien des nsions	ND	4	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Besoin de main d'œuvre faible et largement couvert avec les sortants de formations existantes en PDL.
N3202	Exploitation du transport fluvial	Techniciens des transports du tourisme	1 428	1 128	3	-6%	risque de maintien des nsions	ND	4	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Besoin de main d'œuvre faible et largement couvert avec les sortants de formations existantes en PDL.
N4201	Direction l'exploitation des transports routiers de marchandises	Techniciens des transports du tourisme	1 428	1 128	3	-6%	risque de maintien des nsions	12	4	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	+	+	+	=	+	+	Le besoin de main d'œuvre est quasiment identique au nombre de sortants de formation.

Mobilités : 60 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formatio -emploi Dares	FPI Région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA Région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC Région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
N4204	Intervention technique exploitation des transports routiers de personnes	Techniciens des transports du tourisme	1428	1128	3	-6%	risque de maintien des nsions	ND	4	=	=	=	=	=	=	+	+	+	=	=	=	+	+	+	=	=	=	En 2022, le besoin de main d'œuvre n'était pas couvert par le nombre de sortants de formation en PDL (1 seule certification : DUT gestion logistique et transport - GLT SUR LE 44) et il semble qu'en 2023 il n'est plus de certification.
N2101	Navigation commerciale aérienne	Agents et hostesses accompagnent	564	60	1	-6%	pas de nsion de en	ND	1	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Pas de certification en PDL
A1406	Encadrement d'équipage de la pêche	Cadres et autres équipage de marine	516	420	ND	-2%	ND	ND	5	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	+	2 formations actives (brevet capitaine 200 pêche et brevet de patron de pêche) Pousser l'offre en Formation professionnelle continue pour le niveau 3 (brevet Capitaine 200)
N3101	Encadrement de la navigation maritime	Cadres et autres équipage de marine	516	420	ND	-2%	ND	ND	5	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	+	8 formations actives en PDL dont certaines identiques avec celles liées au code ROME 3102 (Brevet capitaine 200 dont voile, Brevet capitaine 500, Brevet capitaine 3000) en formation professionnelle continue ou par alternance. Le

Mobilités : 60 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formatio-emploi Dares	FPI Région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA Région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC Région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
																											aux de remplissage de formation continue en 5 est assez importante d'où la hausse préconisée.	
N4302	Contrôle des transports en commun	Contrôleurs des transports	336	312	ND	41%	ND	ND	1	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Pas de certification en PDL	
N3102	Équipage de la navigation maritime	Marins mariés	276	252	3	-2%	risque de maintien des nsions	ND	5	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	+ 7 formations actives en PDL (Certificat de matelot pont, Brevet capitaine 200 dont voile, Brevet capitaine 500, brevet d'officier chef de quart passerelle, Brevet capitaine 3000, CAP maritime) en formation professionnelle continue ou par alternance. Existence de passerelles entre le maritime et la pêche. Le taux de remplissage de la formation continue en 5 est assez importante d'où la hausse préconisée.	

Mobilités : 60 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition de classement (potentiel d'embauche)	Lien formatio -emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
N3103	Navigation fluviale	Marins mariés	276	252	3	-2%	risque de maintien des nsions	ND	5	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	Pas d'offre de formation en PDL.	

CONSTRUCTION : 40 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

CONSTRUCTION : 40 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation - emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires (x caractères)
K2203	Management et inspection en propreté de locaux	Agents d'entretien de locaux	35 808	22 058	5	25%	risque d'accroissement des tensions	5	1	=	NR	NR	NR	NR	NR	+	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Les encadrants représentent entre 5 et 7% des effectifs de la propreté. Tension sur les métiers d'encadrants qui sont très méconnus. Pas d'intérêt à proposer le BTS MSE en Formation Continue (aucun inscrit). Renforcement de l'offre en alternance (apprentissage et CPRO) à prévoir.
K2204	Nettoyage de locaux	Agents d'entretien de locaux	35 808	22 058	5	25%	risque d'accroissement des tensions	1	1	=	NR	NR	NR	NR	NR	+	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Très forte tension sur le métier d'agent de propreté dans toute la région. 28 000 postes à pourvoir à l'horizon 2030 soit 4 000 postes/an en moyenne. FPI qui attire peu et offre FC bien développée en région. Augmenter l'alternance. Code ROME K2202 lavage de vitres non étudié car pas

CONSTRUCTION : 40 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation - emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires (x caractères)
																											pertinent pour la branche.	
K2107	Enseignement général du 2d degré	Professeurs du secondaire	32 424	516	ND	5%	ND	ND	ND	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Métier en tension dans le secteur de l'enseignement privé 96% des effectifs dans la fonction publique / POEC proposées en FC Offre suffisante en FI / Pas de pertinence sur l'alternance.
K2109	Enseignement technique et professionnel	Professeurs du secondaire	32 424	516	ND	5%	ND	ND	ND	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Métier à surveiller dans l'enseignement privé 96% des effectifs dans la fonction publique Offre suffisante en région / Pas de pertinence en alternance
K2106	Enseignement des écoles	Professeurs des écoles	20 772	553	ND	5%	ND	ND	ND	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Métier en légère tension dans les établissements privés (623 salariés secteur SFIMO) 97% des effectifs dans la fonction publique / Pas de pertinence à ouvrir une offre en alternance / Offre suffisante en région

CONSTRUCTION : 40 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation - emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires (x caractères)
																											(POEC proposées en FC)	
G1603	Personnel polyvalent en restauration	Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration	19 908	17 015	4	-6%	risque de maintien des tensions	10	1	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	CAP commercialisation et services en HCR + CQP barman + TP agent de restauration (tous départements en Alternance et FPC). Le CAP CSHCR comprend le service à l'étage, en salle et la réception. Offre suffisante en région. Code ROME qui touche les branches HCR, restauration collective et restauration rapide.
G1604	Fabrication de crêpes et pizzas	Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration	19 908	17 015	4	-6%	risque de maintien des tensions	23	1	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	-'	NR	NR	NR	NR	NR	2 certifications RNCP pas stratégiques pour la branche / Réduire offre FC régionale. La branche préconise le TFP commis de cuisine puis une spécialisation crêpier ou pizzaiolo.

CONSTRUCTION : 40 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation - emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires (x caractères)
G1801	Café, bar, brasserie	Serveurs de cafés restaurants	19 320	16 787	4	-25%	possibilité de réduction des tensions	6	1	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Le métier de barman peut être en tension en saison sur certaines zones du littoral. Offre suffisante en région sauf sur le CQP barman qui doit être renforcé en FC en Vendée. Ce CQP barman est accessible en contrat pro et passage prévu en alternance. Bonne répartition de la MC employé barman en région.
G1803	Service en restauration	Serveurs de cafés restaurants	19 320	16 787	4	-25%	possibilité de réduction des tensions	17	1	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Métier en forte tension : serveur en restauration. Offre suffisante et bien équilibrée entre les voies de formation. Il faut développer le TFP serveur (RNCP 37860) sur autres départements (présence unique lycée pro 44). Manque important de candidats sur ce métier.

CONSTRUCTION : 40 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation - emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires (x caractères)
I1304	Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	16 836	1 680	5	4%	risque de maintien des tensions	1	4	+	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	+	NR	NR	NR	NR	NR	Métiers en tension : opérateur et technicien de maintenance + électro mécanicien. Les candidats sont captés par l'industrie (métier prioritaire 2i) donc la branche eau et assainissement a développé 2 CQP 36376 et 35282 en partenariat avec l'UIMM. Ces 2 CQP seront à développer sous 2 ans en FPC en région. Plusieurs BTS en région pour amener au métier d'électro mécanicien donc offre suffisante.
M1605	Assistanat technique et ADM	Techniciens des services administratifs	13 824	1 620	5	14%	risque de maintien des tensions	11	1	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Code ROME associé au métier d'assistante de formation (branche OF) et d'assistant pédagogique (branche EPI enseignement privé indépendant) Offre suffisante en région sur ces métiers transverses / 9500 salariés dans le secteur. Les certifications rattachées au code ROME n'étant pas adaptées au contexte

CONSTRUCTION : 40 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation - emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires (x caractères)
																											des branches, la branche des OF a développé un CQP assistante de formation et la branche EPI a développé un CQP assistant pédagogique non dispensés en région.	
M1501	Assistanat en RH	Techniciens des services administratifs	13 824	1 620	5	14%	risque de maintien des tensions	8	1	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Offre très étoffée en région sur les différentes certifications proposées : BAC PRO, BTS, BUT ou licence pro. Code ROME prioritaire également pour le secteur inter industrie.
K2104	Éducation et surveillance au sein d'établissements d'enseignement	Surveillants d'établissements scolaires	10 752	1 896	2	-17%	possibilité de réduction des tensions	19	1	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	La branche EPNL a mise en place 2 CQP : EVS (RNCP 34431) et CQP CVS (RNCP 35728) qui correspondent aux métiers exercés. Sessions existantes dans 2 OF ligériens différents en 2023 (CREFI 44 et IFEAP 49). Offre suffisante en région.

CONSTRUCTION : 40 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation - emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires (x caractères)
G1602	Personnel de cuisine	Cuisiniers	9 672	7 800	5	-6%	risque de maintien des tensions	10	5	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Métier en tension : tous les postes en cuisine dont le cuisinier Certifications rattachées : CAP cuisine / BAC PRO cuisine / TFP commis de cuisine / TP cuisinier / CQP crêpier / BP arts de la cuisine. Offre suffisante en région sur les 3 voies de formation. Il faut attirer des publics diversifiés pour combler le déficit de MOE.
D1402	Relation commerciale grands comptes et entreprises	Attachés commerciaux	7 716	1 212	4	1%	risque de maintien des tensions	11	3	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Très représenté dans les branches du commerce de gros et du travail temporaire. Code ROME prioritaire également pour le secteur inter industrie (OPCO 2i). Offre très développée BAC PRO, TP, BUT et nombreuses certifications RNCP. Bonne répartition entre voies de formation.

CONSTRUCTION : 40 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation - emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires (x caractères)
H1403	Intervention technique en gestion industrielle et logistique	Responsables logistiques (non cadres)	7 692	840	5	41%	risque d'accroissement des tensions	7	1	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	+	NR	NR	NR	NR	NR	Métier en tension : ordonnanceur pour la gestion des plannings. Les candidats sont captés par l'industrie (métier prioritaire 2i) donc la branche eau et assainissement a développé un CQP 36626 dédié à l'ordonnancement. CQP à développer en FC en région PDL à horizon 2 ans.
K2111	Formateur d'adultes	Formateurs	7 692	2 604	5	3%	risque de maintien des tensions	2	1	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Le métier de formateur d'adultes est en grande tension sur tous les départements. Offre suffisante en région en FC car métier de seconde partie de carrière. L'alternance doit se développer sur le Titre Pro « formateur d'adultes » ainsi que sur les certifications CAFOC et CNAM de responsable de projet de formation ou responsable de dispositif de formation qui sont aujourd'hui dispensées en FC.

CONSTRUCTION : 40 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation - emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires (x caractères)
K2102	Coordination pédagogique	Cadres des ressources humaines et du recrutement	6 492	2 124	5	31%	risque d'accroissement des tensions	25	4	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	L'offre de formation est suffisante en FI et FC mais 95% des stagiaires sortent de formation initiale en lycée pro ou enseignement supérieur. Sur le métier de coordination pédagogique, le développement de l'alternance peut être utile pour les OF de petite taille afin de favoriser l'embauche.
K2101	Conseil en formation	Cadres des ressources humaines et du recrutement	6 492	2 124	5	31%	risque d'accroissement des tensions	26	4	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Offre très étoffée en région hormis via alternance. Alternance non privilégiée pour exercer le métier.
M1502	Développement des ressources humaines	Cadres des ressources humaines et du recrutement	6 492	2 124	5	31%	risque d'accroissement des tensions	12	4	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Métier prioritaire associé au code ROME : chargé de recrutement travail temporaire. Offre très développée en région avec plus de 10 certifications et bonne répartition FI, alternance, FC. Entrée en poste à BAC +2 en agence de travail temporaire.

CONSTRUCTION : 40 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation - emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires (x caractères)
G1501	Personnel d'étage	Employés de l'hôtellerie	6 120	3 516	4	-25%	possibilité de réduction des tensions	4	1	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Métier en tension : employé d'étage dans tous les départements. Pas de FPI ou FPA mais ce n'est pas pertinent sur ce métier / 100% FC offre suffisante Manque de candidats important. 2 codes ROME G1501 et G1502 à regrouper car ils entraînent les 2 mêmes certifications CQP et TP employé d'étage.
G1502	Personnel polyvalent en hôtellerie	Employés de l'hôtellerie	6 120	3 516	4	-25%	possibilité de réduction des tensions	26	1	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Offre régionale suffisante, ce n'est pas un souci d'offre, pénurie de candidats. 2 codes ROME G1501 et G1502 à regrouper car ils entraînent les 2 mêmes certifications CQP et TP employé d'étage.
G1703	Réception en hôtellerie	Employés de l'hôtellerie	6 120	3 516	4	-25%	possibilité de réduction des tensions	15	1	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	-'	NR	NR	NR	NR	NR	Métier qui peine à recruter : réceptionniste en hôtellerie. Réduire l'offre proposée en FC car prérequis trop importants pour de nombreux demandeurs d'emploi. Offre

CONSTRUCTION : 40 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation - emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires (x caractères)
																											suffisante en FPA et alternance. Manque de candidats. TP réceptionniste et MC accueil réception non recommandés par la branche. Accessible aux anglophones de toute nationalité.	
K2502	Management de la sécurité privée	Agents de sécurité et de surveillance	5 988	4 716	5	5%	risque de maintien des tensions	17	1	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	300 places bien réparties entre 3 voies de formation. Offre suffisante en région. L'offre est largement suffisante sur BAC PRO métiers de la sécurité et BTS MOS. Le BTS MOS est rattaché au mauvais code ROME K2503, la branche propose de le rattacher au ROME K2502
K2503	Sécurité et surveillance privées	Agents de sécurité et de surveillance	5 988	4 716	5	5%	risque de maintien des tensions	3	1	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	=	NR	NR	NR	NR	Forte tension sur le métier APS agent de prévention et de sécurité. 60% des effectifs en Loire Atlantique pour les agents de sécurité, il manque une formation CAP APS ou BTS MOS à Saint Nazaire. Pas d'opportunité pour l'alternance selon le CNAPS qui

CONSTRUCTION : 40 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation - emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires (x caractères)
																											délivre les cartes pros. Forts besoins pour JO 2024 sur une période courte / FC certifiante adaptée pour urgence JO 2024 (CQP PSGE). Augmenter l'offre FC 2024 sur la Loire Atlantique.	
K2108	Enseignement supérieur	Professeurs du supérieur**	5 184	1 452	ND	5%	ND	ND	ND	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Métier à surveiller dans le secteur de l'enseignement privé 96% des effectifs dans la fonction publique / POEC proposées en FC Offre suffisante en FI / Pas de pertinence sur l'alternance
D1213	Vente en gros de matériel et d'équipement	Vendeurs en gros de matériels et équipements	3 636	1 728	4	-19%	possibilité de réduction des tensions	38	3	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Métier en tension : vendeur conseil en espace vente (commerce de gros) 1 seul CQP vendeur conseil en matériaux de construction (négoce secteur construction) Il faut rattacher le BTS CCST à ce code ROME / offre suffisante sur ce BTS mais il n'est pas ouvert en FPI dans la région.

CONSTRUCTION : 40 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation - emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires (x caractères)
K2302	Management et inspection en environnement urbain	Cadres techniques de la maintenance et de l'environnement	3 468	312	5	20%	risque d'accroissement des tensions	22	4	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Métier concerné : responsable de réseaux d'assainissement ou responsable de nettoyage urbain. BAC PRO GPPE, BUT et Master sont proposées en région. Offre de formation suffisante avec développement de l'alternance à prévoir.
K2301	Distribution et assainissement d'eau	Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets	2 688	1 044	3	25%	risque d'accroissement des tensions	6	1	+	NR	NR	NR	NR	NR	+	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Les ouvriers d'assainissement, techniciens en contrôle des eaux ne sont pas en tension en région mais en croissance au vu des enjeux écologiques. La seule certification rattachée est le Bac pro PCEPC qui ne correspond pas au métier. Les formations BTS métiers de l'eau, BTS GEMEAU et TP traitement des eaux doivent être rattachées au ROME K2301. Devant le besoin de MOE sur la gestion de l'eau, il faut augmenter la FPI et l'alternance.

CONSTRUCTION : 40 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation - emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires (x caractères)
K2303	Nettoyage des espaces urbains	Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets	2 688	1 044	3	25%	risque d'accroissement des tensions	13	1	+	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Les certifications correspondent bien au besoin des entreprises et pas de tension forte sur les métiers du nettoyage urbain. Ouvrir à terme une autre session du BAC PRO GPPE en FPI ou mixte FPI/alternance car il est uniquement proposé à Nantes.
G140 1	Assistance de direction HR	Cadres de l'hôtellerie et de la restauration *	2 064	1 632	5	27%	risque d'accroissement des tensions	15	1	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Certifications RNCP : CQP assistant d'exploitation et BTS Management Hôtellerie options A à C / Bonne répartition du BTS sur l'ensemble de la région. Offre FC en région très importante avec petit nombre de sortants. Maintenir l'offre en l'état mais il faut attirer plus de candidats.
G140 2	Management Hôtellerie Restauration	Cadres de l'hôtellerie et de la restauration *	2 064	1 632	5	27%	risque d'accroissement des tensions	21	1	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Offre suffisante en région avec bonne répartition entre les voies de formation. Licence pro arts de la table à mettre en avant, formation d'excellence avec des postes dans de

CONSTRUCTION : 40 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation - emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires (x caractères)
																											nombreux établissements. Offre FC importante avec peu de sortants. Le BTS niveau 5 ne donne pas accès à un poste direct d'encadrement.	
G1404	Management d'établissement de Restauration Collective	Cadres de l'hôtellerie et de la restauration *	2 064	1 632	5	27%	risque d'accroissement des tensions	24	1	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Le CQP cuisinier ne doit pas être positionné sur ce code ROME G1404. Peu d'offre FPI mais la FPI n'est pas pertinente sur ce métier. Offre suffisante en ALT et FC. Le CS restauration collective doit être rattaché à ce code ROME, il est suffisamment développé en région.
G1601	Management en cuisine	Chefs cuisiniers	1 548	1 344	5	-6%	risque de maintien des tensions	13	5	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Le BTS management en hôtellerie devrait être rattaché aussi à ce code ROME G1601. Le CQP cuisinier ne permet pas d'être manager mais peut permettre un premier niveau d'encadrement. Offre pour le CQP cuisinier et le BTS management HR suffisante d'après la branche HCR, à noter un manque

CONSTRUCTION : 40 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation - emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires (x caractères)
																											d'offre CQP cuisinier sur dpts 53 et 72.	
G1802	Management du service en restauration	Maîtres d'hôtel	1 464	1 368	5	-25%	possibilité de réduction des tensions	ND	5	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	BAC PRO CSR présents sur les 5 départements en FPI / ALT / FC. Offre suffisante en région sur le BAC PRO CSR. La licence pro arts et métiers de la table est plus conforme au poste de manager.
G1804	Sommellerie	Maîtres d'hôtel	1 464	1 368	5	-25%	possibilité de réduction des tensions	ND	5	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Il faut étendre l'offre de formation MC sommellerie en apprentissage sur départements 53, 85, 72. CAP CSHCR + CQP barman/MC barman ou MC sommellerie sont des cursus à mettre en place dans les CF.A ou lycées pros pour attirer les candidats selon le conseil des experts de la branche HCR.

CONSTRUCTION : 40 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation - emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires (x caractères)
K2103	Direction d'établissement et d'enseignement	Directeurs d'établissement scolaire et inspecteurs	1 200	312	ND	5%	ND	28	ND	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	3 certifications associées à ce code ROME en alternance et FC / Pas d'offre existante en formation initiale. La branche EPNL a développé un TFP dirigeant des organisations éducatives scolaires / RNCP 34698 pour les directeurs d'établissement privé. Offre suffisante en région.
K1801	Conseil en emploi et insertion professionnelle	Professionnels de l'orientation	540	60	3	-11%	possibilité de réduction des tensions	13	5	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Offre suffisante en région sur les 3 voies de formation / Métier attirant qui reste en tension dans les OF de l'économie sociale et solidaire. Métier prioritairement exercé dans le secteur cohésion sociale.
K2112	Orientation scolaire et professionnelle	Professionnels de l'orientation	540	60	3	-11%	possibilité de réduction des tensions	ND	5	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Moins de 100 salariés dans le secteur SFIMO / Agents de la fonction publique à 80% Masters uniquement associés à ce code ROME / Offre suffisante en région. Offre en alternance

CONSTRUCTION : 40 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation - emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires (x caractères)
																											très réduite mais peu utilisée sur ce métier.	
G1503	Management du personnel d'étage	Maîtrise de l'hôtellerie	348	240	5	-25%	possibilité de réduction des tensions	8	4	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	<p>Métier en tension : gouvernante en hôtellerie. Pas de FI en région / 100% ALT ou FC / A noter aucune offre en Loire Atlantique. Manque de candidats, l'offre est suffisante en région. Le BP gouvernante est amené à disparaître car les entreprises ne privilégient pas du tout ce diplôme au profit du BTS management.</p>

SERVICES À FORTE INTENSITÉ DE MAIN D'ŒUVRE : 40 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

SERVICES À FORTE INTENSITÉ DE MAIN D'ŒUVRE : 40 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi i Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
K2203	Management et inspection en propreté de locaux	Agents d'entretien de locaux	35 808	22 058	5	25%	risque d'accroissement des tensions	5	1	=	NR	NR	NR	NR	NR	+	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Les encadrants représentent entre 5 et 7% des effectifs de la propreté. Tension sur les métiers d'encadrants qui sont très méconnus. Pas d'intérêt à proposer le BTS MSE en Formation Continue (aucun inscrit). Renforcement de l'offre en alternance (apprentissage et CPRO) à prévoir.
K2204	Nettoyage de locaux	Agents d'entretien de locaux	35 808	22 058	5	25%	risque d'accroissement des tensions	1	1	=	NR	NR	NR	NR	NR	+	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Très forte tension sur le métier d'agent de propreté dans toute la région. 28 000 postes à pourvoir à l'horizon 2030 soit 4 000 postes/an en moyenne. FPI qui attire peu et offre FC bien développée en région. Augmenter l'alternance. Code ROME K2202 lavage de vitres non étudié car pas

SERVICES À FORTE INTENSITÉ DE MAIN D'ŒUVRE : 40 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi i Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
																											pertinent pour la branche.	
K2107	Enseignement général du 2d degré	Professeurs du secondaire	32 424	516	ND	5%	ND	ND	ND	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Métier en tension dans le secteur de l'enseignement privé 96% des effectifs dans la fonction publique / POEC proposées en FC Offre suffisante en FI / Pas de pertinence sur l'alternance.
K2109	Enseignement technique et professionnel	Professeurs du secondaire	32 424	516	ND	5%	ND	ND	ND	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Métier à surveiller dans l'enseignement privé 96% des effectifs dans la fonction publique Offre suffisante en région / Pas de pertinence en alternance
K2106	Enseignement des écoles	Professeurs des écoles	20 772	553	ND	5%	ND	ND	ND	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Métier en légère tension dans les établissements privés (623 salariés secteur SFIMO) 97% des effectifs dans la fonction publique / Pas de pertinence à ouvrir une offre en alternance / Offre

SERVICES À FORTE INTENSITÉ DE MAIN D'ŒUVRE : 40 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
																											suffisante en région (POEC proposées en FC)	
G1603	Personnel polyvalent en restauration	Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration	19 908	17 015	4	-6%	risque de maintien des tensions	10	1	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	CAP commercialisation et services en HCR + CQP barman + TP agent de restauration (tous départements en Alternance et FPC). Le CAP CSHCR comprend le service à l'étage, en salle et la réception. Offre suffisante en région. Code ROME qui touche les branches HCR, restauration collective et restauration rapide.
G1604	Fabrication de crêpes et pizzas	Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration	19 908	17 015	4	-6%	risque de maintien des tensions	23	1	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	-	NR	NR	NR	NR	NR	2 certifications RNCP pas stratégiques pour la branche / Réduire offre FC régionale. La branche préconise le TFP commis de cuisine puis une spécialisation crêpier ou pizzaiolo.

SERVICES À FORTE INTENSITÉ DE MAIN D'ŒUVRE : 40 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi i Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires	
G1801	Café, bar, brasserie	Serveurs de cafés restaurants	19 320	16 787	4	-25%	possibilité de réduction des tensions	6	1	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	NR	Le métier de barman peut être en tension en saison sur certaines zones du littoral. Offre suffisante en région sauf sur le CQP barman qui doit être renforcé en FC en Vendée. Ce CQP barman est accessible en contrat pro et passage prévu en alternance. Bonne répartition de la MC employé barman en région.
G1803	Service en restauration	Serveurs de cafés restaurants	19 320	16 787	4	-25%	possibilité de réduction des tensions	17	1	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Métier en forte tension : serveur en restauration. Offre suffisante et bien équilibrée entre les voies de formation. Il faut développer le TFP serveur (RNCP 37860) sur autres départements (présence unique lycée pro 44). Manque important de candidats sur ce métier.	

SERVICES À FORTE INTENSITÉ DE MAIN D'ŒUVRE : 40 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
I1304	Installation et maintenance d'équipements industriels et exploitation	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	16 836	1 680	5	4%	risque de maintien des tensions	1	4	+	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	+	NR	NR	NR	NR	NR	Métiers en tension : opérateur et technicien de maintenance + électro mécanicien. Les candidats sont captés par l'industrie (métier prioritaire 2i) donc la branche eau et assainissement a développé 2 CQP 36376 et 35282 en partenariat avec l'UIMM. Ces 2 CQP seront à développer sous 2 ans en FPC en région. Plusieurs BTS en région pour amener au métier d'électro mécanicien donc offre suffisante.
M1605	Assistanat technique et ADM	Techniciens des services administratifs	13 824	1 620	5	14%	risque de maintien des tensions	11	1	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Code ROME associé au métier d'assistante de formation (branche OF) et d'assistant pédagogique (branche EPI enseignement privé indépendant) Offre suffisante en région sur ces métiers transverses / 9500 salariés dans le secteur. Les certifications rattachées au code ROME n'étant pas

SERVICES À FORTE INTENSITÉ DE MAIN D'ŒUVRE : 40 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
																											adaptées au contexte des branches, la branche des OF a développé un CQP assistante de formation et la branche EPI a développé un CQP assistant pédagogique non dispensés en région.	
M1501	Assistanat en RH	Techniciens des services administratifs	13 824	1 620	5	14%	risque de maintien des tensions	8	1	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Offre très étoffée en région sur les différentes certifications proposées : BAC PRO, BTS, BUT ou licence pro. Code ROME prioritaire également pour le secteur inter industrie.
K2104	Éducation et surveillance au sein d'établissements d'enseignement	Surveillants d'établissements scolaires	10 752	1 896	2	-17%	possibilité de réduction des tensions	19	1	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	La branche EPNL a mise en place 2 CQP : EVS (RNCP 34431) et CQP CVS (RNCP 35728) qui correspondent aux métiers exercés. Sessions existantes dans 2 OF ligériens différents en 2023 (CREFI 44 et IFEAP 49). Offre suffisante en région.

SERVICES À FORTE INTENSITÉ DE MAIN D'ŒUVRE : 40 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
G1602	Personnel de cuisine	Cuisiniers	9 672	7 800	5	-6%	risque de maintien des tensions	10	5	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Métier en tension : tous les postes en cuisine dont le cuisinier Certifications rattachées : CAP cuisine / BAC PRO cuisine / TFP commis de cuisine / TP cuisinier / CQP créprier / BP arts de la cuisine. Offre suffisante en région sur les 3 voies de formation. Il faut attirer des publics diversifiés pour combler le déficit de MOE.
D1402	Relation commerciale grands comptes et entreprises	Attachés commerciaux	7 716	1 212	4	1%	risque de maintien des tensions	11	3	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Très représenté dans les branches du commerce de gros et du travail temporaire. Code ROME prioritaire également pour le secteur inter industrie (OPCO 2i). Offre très développée BAC PRO, TP, BUT et nombreuses certifications RNCP. Bonne répartition entre voies de formation.

SERVICES À FORTE INTENSITÉ DE MAIN D'ŒUVRE : 40 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi i Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
H1403	Intervention technique en gestion industrielle et logistique	Responsables logistiques (non cadres)	7 692	840	5	41%	risque d'accroissement des tensions	7	1	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	+	NR	NR	NR	NR	NR	Métier en tension : ordonnanceur pour la gestion des plannings. Les candidats sont captés par l'industrie (métier prioritaire 2i) donc la branche eau et assainissement a développé un CQP 36626 dédié à l'ordonnancement. CQP à développer en FC en région PDL à horizon 2 ans.
K2111	Formateur d'adultes	Formateurs	7 692	2 604	5	3%	risque de maintien des tensions	2	1	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Le métier de formateur d'adultes est en grande tension sur tous les départements. Offre suffisante en région en FC car métier de seconde partie de carrière. L'alternance doit se développer sur le Titre Pro « formateur d'adultes » ainsi que sur les certifications CAFOC et CNAM de responsable de projet de formation ou responsable de dispositif de formation qui sont aujourd'hui dispensées en FC.

SERVICES À FORTE INTENSITÉ DE MAIN D'ŒUVRE : 40 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
K2102	Coordination pédagogique	Cadres des ressources humaines et du recrutement	6 492	2 124	5	31%	risque d'accroissement des tensions	25	4	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	L'offre de formation est suffisante en FI et FC mais 95% des stagiaires sortent de formation initiale en lycée pro ou enseignement supérieur. Sur le métier de coordination pédagogique, le développement de l'alternance peut être utile pour les OF de petite taille afin de favoriser l'embauche.
K2101	Conseil en formation	Cadres des ressources humaines et du recrutement	6 492	2 124	5	31%	risque d'accroissement des tensions	26	4	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Offre très étoffée en région hormis via alternance. Alternance non privilégiée pour exercer le métier.
M1502	Développement des ressources humaines	Cadres des ressources humaines et du recrutement	6 492	2 124	5	31%	risque d'accroissement des tensions	12	4	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Métier prioritaire associé au code ROME : chargé de recrutement travail temporaire. Offre très développée en région avec plus de 10 certifications et bonne répartition FI, alternance, FC. Entrée en poste à BAC +2 en agence de travail temporaire.

SERVICES À FORTE INTENSITÉ DE MAIN D'ŒUVRE : 40 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi i Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
G150 1	Personnel d'étage	Employés de l'hôtellerie	6 120	3 516	4	-25%	possibilité de réduction des tensions	4	1	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Métier en tension : employé d'étage dans tous les départements. Pas de FPI ou FPA mais ce n'est pas pertinent sur ce métier / 100% FC offre suffisante Manque de candidats important. 2 codes ROME G1501 et G1502 à regrouper car ils entraînent les 2 mêmes certifications CQP et TP employé d'étage.
G150 2	Personnel polyvalent en hôtellerie	Employés de l'hôtellerie	6 120	3 516	4	-25%	possibilité de réduction des tensions	26	1	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Offre régionale suffisante, ce n'est pas un souci d'offre, pénurie de candidats. 2 codes ROME G1501 et G1502 à regrouper car ils entraînent les 2 mêmes certifications CQP et TP employé d'étage.
G170 3	Réception en hôtellerie	Employés de l'hôtellerie	6 120	3 516	4	-25%	possibilité de réduction des tensions	15	1	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	-'	NR	NR	NR	NR	NR	Métier qui peine à recruter : réceptionniste en hôtellerie. Réduire l'offre proposée en FC car prérequis trop importants pour de nombreux demandeurs d'emploi. Offre

SERVICES À FORTE INTENSITÉ DE MAIN D'ŒUVRE : 40 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
																											suffisante en FPA et alternance. Manque de candidats. TP réceptionniste et MC accueil réception non recommandés par la branche. Accessible aux anglophones de toute nationalité.	
K2502	Management de la sécurité privée	Agents de sécurité et de surveillance	5 988	4 716	5	5%	risque de maintien des tensions	17	1	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	300 places bien réparties entre 3 voies de formation. Offre suffisante en région. L'offre est largement suffisante sur BAC PRO métiers de la sécurité et BTS MOS. Le BTS MOS est rattaché au mauvais code ROME K2503, la branche propose de le rattacher au ROME K2502
K2503	Sécurité et surveillance privées	Agents de sécurité et de surveillance	5 988	4 716	5	5%	risque de maintien des tensions	3	1	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	=	NR	NR	NR	NR	Forte tension sur le métier APS agent de prévention et de sécurité. 60% des effectifs en Loire Atlantique pour les agents de sécurité, il manque une formation CAP APS ou BTS MOS à Saint Nazaire. Pas d'opportunité pour l'alternance

SERVICES À FORTE INTENSITÉ DE MAIN D'ŒUVRE : 40 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi i Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
																											selon le CNAPS qui délivre les cartes pros. Forts besoins pour JO 2024 sur une période courte / FC certifiante adaptée pour urgence JO 2024 (CQP PSGE). Augmenter l'offre FC 2024 sur la Loire Atlantique.	
K2108	Enseignement supérieur	Professeurs du supérieur**	5 184	1 452	ND	5%	ND	ND	ND	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Métier à surveiller dans le secteur de l'enseignement privé 96% des effectifs dans la fonction publique / POEC proposées en FC Offre suffisante en FI / Pas de pertinence sur l'alternance
D1213	Vente en gros de matériel et d'équipement	Vendeurs en gros de matériel et équipements	3 636	1 728	4	-19%	possibilité de réduction des tensions	38	3	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Métier en tension : vendeur conseil en espace vente (commerce de gros) 1 seul CQP vendeur conseil en matériaux de construction (négoce secteur construction) Il faut rattacher le BTS CCST à ce code ROME / offre suffisante sur ce BTS mais il n'est pas ouvert en FPI dans la région.

SERVICES À FORTE INTENSITÉ DE MAIN D'ŒUVRE : 40 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi i Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
K2302	Management et inspection en environnement urbain	Cadres techniques de la maintenance et de l'environnement	3 468	312	5	20%	risque d'accroissement des tensions	22	4	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Métier concerné : responsable de réseaux d'assainissement ou responsable de nettoyage urbain. BAC PRO GPPE, BUT et Master sont proposées en région. Offre de formation suffisante avec développement de l'alternance à prévoir.
K2301	Distribution et assainissement d'eau	Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets	2 688	1 044	3	25%	risque d'accroissement des tensions	6	1	+	NR	NR	NR	NR	NR	+	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Les ouvriers d'assainissement, techniciens en contrôle des eaux ne sont pas en tension en région mais en croissance au vu des enjeux écologiques. La seule certification rattachée est le Bac pro PCEPC qui ne correspond pas au métier. Les formations BTS métiers de l'eau, BTS GEMEAU et TP traitement des eaux doivent être rattachées au ROME K2301. Devant le besoin de MOE sur la gestion de l'eau, il faut augmenter la FPI et l'alternance.

SERVICES À FORTE INTENSITÉ DE MAIN D'ŒUVRE : 40 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi i Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
K2303	Nettoyage des espaces urbains	Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets	2 688	1 044	3	25%	risque d'accroissement des tensions	13	1	+	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Les certifications correspondent bien au besoin des entreprises et pas de tension forte sur les métiers du nettoyage urbain. Ouvrir à terme une autre session du BAC PRO GPPE en FPI ou mixte FPI/alternance car il est uniquement proposé à Nantes.
G1401	Assistance de direction HR	Cadres de l'hôtellerie et de la restauration *	2 064	1 632	5	27%	risque d'accroissement des tensions	15	1	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Certifications RNCP : CQP assistant d'exploitation et BTS Management Hôtellerie options A à C / Bonne répartition du BTS sur l'ensemble de la région. Offre FC en région très importante avec petit nombre de sortants. Maintenir l'offre en l'état mais il faut attirer plus de candidats.
G1402	Management Hôtellerie Restauration	Cadres de l'hôtellerie et de la restauration *	2 064	1 632	5	27%	risque d'accroissement des tensions	21	1	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Offre suffisante en région avec bonne répartition entre les voies de formation. Licence pro arts de la table à mettre en avant, formation d'excellence avec des postes dans de

SERVICES À FORTE INTENSITÉ DE MAIN D'ŒUVRE : 40 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
																											nombreux établissements. Offre FC importante avec peu de sortants. Le BTS niveau 5 ne donne pas accès à un poste direct d'encadrement.	
G1404	Management d'établissement de Restauration Collective	Cadres de l'hôtellerie et de la restauration *	2 064	1 632	5	27%	risque d'accroissement des tensions	24	1	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Le CQP cuisinier ne doit pas être positionné sur ce code ROME G1404. Peu d'offre FPI mais la FPI n'est pas pertinente sur ce métier. Offre suffisante en ALT et FC. Le CS restauration collective doit être rattaché à ce code ROME, il est suffisamment développé en région.
G1601	Management en cuisine	Chefs cuisiniers	1 548	1 344	5	-6%	risque de maintien des tensions	13	5	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Le BTS management en hôtellerie devrait être rattaché aussi à ce code ROME G1601. Le CQP cuisinier ne permet pas d'être manager mais peut permettre un premier niveau d'encadrement. Offre pour le CQP cuisinier et le BTS management HR suffisante d'après la branche HCR, à

SERVICES À FORTE INTENSITÉ DE MAIN D'ŒUVRE : 40 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
																											noter un manque d'offre CQP cuisinier sur dpts 53 et 72.	
G1802	Management du service en restauration	Maîtres d'hôtel	1 464	1 368	5	-25%	possibilité de réduction des tensions	ND	5	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	BAC PRO CSR présents sur les 5 départements en FPI / ALT / FC. Offre suffisante en région sur le BAC PRO CSR. La licence pro arts et métiers de la table est plus conforme au poste de manager.
G1804	Sommellerie	Maîtres d'hôtel	1 464	1 368	5	-25%	possibilité de réduction des tensions	ND	5	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Il faut étendre l'offre de formation MC sommellerie en apprentissage sur départements 53, 85, 72. CAP CSHCR + CQP barman/MC barman ou MC sommellerie sont des cursus à mettre en place dans les CF.A ou lycées pros pour attirer les candidats selon le conseil des experts de la branche HCR.

SERVICES À FORTE INTENSITÉ DE MAIN D'ŒUVRE : 40 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi i Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
K2103	Direction d'établissement et d'enseignement	Directeurs d'établissement scolaire et inspecteurs	1 200	312	ND	5%	ND	28	ND	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	3 certifications associées à ce code ROME en alternance et FC / Pas d'offre existante en formation initiale. La branche EPNL a développé un TFP dirigeant des organisations éducatives scolaires / RNCP 34698 pour les directeurs d'établissement privé. Offre suffisante en région.
K1801	Conseil en emploi et insertion professionnelle	Professionnels de l'orientation	540	60	3	-11%	possibilité de réduction des tensions	13	5	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Offre suffisante en région sur les 3 voies de formation / Métier attirant qui reste en tension dans les OF de l'économie sociale et solidaire. Métier prioritairement exercé dans le secteur cohésion sociale.
K2112	Orientation scolaire et professionnelle	Professionnels de l'orientation	540	60	3	-11%	possibilité de réduction des tensions	ND	5	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Moins de 100 salariés dans le secteur SFIMO / Agents de la fonction publique à 80% Masters uniquement associés à ce code ROME / Offre suffisante en région. Offre en alternance

SERVICES À FORTE INTENSITÉ DE MAIN D'ŒUVRE : 40 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi i Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
																											très réduite mais peu utilisée sur ce métier.	
G1503	Management du personnel d'étage	Maîtrise de l'hôtellerie	348	240	5	-25%	possibilité de réduction des tensions	8	4	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Métier en tension : gouvernant/gouvernante en hôtellerie. Pas de FI en région / 100% ALT ou FC / A noter aucune offre en Loire Atlantique. Manque de candidats, l'offre est suffisante en région. Le BP gouvernante est amené à disparaître car les entreprises ne privilégient pas du tout ce diplôme au profit du BTS management.

TOURISME, CULTURE, SPORT, INDUSTRIES CREATIVES, MEDIAS, COMMUNICATION, TELECOMMUNICATIONS, LOISIRS ET DIVERTISSEMENT : 45 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

TOURISME, CULTURE, SPORT, INDUSTRIES CREATIVES, MEDIAS, COMMUNICATION, TELECOMMUNICATIONS, LOISIRS ET DIVERTISSEMENT : 45 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi i Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
G1803	Service en restauration	Serveurs de cafés restaurants	19 320	468	4	-25%	possibilité de réduction des tensions	17	1	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Métier en forte tension : serveur en restauration. métier prioritairement exercé dans le secteur des services à forte intensité de MOE (OPCO AKTO) / Métier saisonnier pour ce secteur. Offre suffisante et bien équilibrée entre les voies de formation. Il faut développer le TFP serveur (RNCP 37860) sur autres départements (présence unique lycée pro 44). Manque important de candidats.
I1307	Installation et maintenance et télécoms et courants faibles	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	16 836	145	5	4%	risque de maintien des tensions	5	4	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	+	NR	+	+	NR	NR	Métier câbleur raccordeur réseaux fibre en tension rattaché aux ROME F1605 et I1307 / Certification IRT RNCP 37443 (2 CCP fibre) à développer en FC sur départements 49 et 53 / Offre suffisante FPI + FPA

TOURISME, CULTURE, SPORT, INDUSTRIES CREATIVES, MEDIAS, COMMUNICATION, TELECOMMUNICATIONS, LOISIRS ET DIVERTISSEMENT : 45 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
D1211	Vente en article de sports et de loisirs	Vendeurs en habillement et accessoires, articles de luxe, de sport, de loisirs et culturels	16 200	539	3	-19%	possibilité de réduction des tensions	20	3	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Métiers associés : vente en article de sport, libraire, buraliste, disquaire Répartition égale des salariés entre secteur TSCLM (AFDAS) et commerce. Unique certification spécifique pour la vente d'articles de sport. Parcours métiers du livre IUT 85 en OF référent/ Licence librairie donnée à l'UCO (53) à rattacher au code ROME. Offre suffisante sur les 3 voies de formation. Métiers qui attirent les candidats en reconversion via FC.
G1202	Animation d'activités culturelles ou ludiques	Professionnels de l'animation socioculturelle	9 804	756	3	-17%	possibilité de réduction des tensions	2	1	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Métier exercé en priorité dans le secteur cohésion sociale avec notamment BPJEPS spécialité animation sociale / BPJEPS et CPJEPS bien représentés Offre suffisante en région sur les diverses voies de formation.

TOURISME, CULTURE, SPORT, INDUSTRIES CREATIVES, MEDIAS, COMMUNICATION, TELECOMMUNICATIONS, LOISIRS ET DIVERTISSEMENT : 45 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires	
G1203	Animation de loisirs auprès d'enfants ou d'adolescents	Professionnels de l'animation socioculturelle	9 804	756	3	-17%	possibilité de réduction des tensions	15	1	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	NR	La tension est forte sur les animateurs en centre de loisirs (ados / enfants) et animateurs périscolaires. le BAFA est un diplôme qui permet d'intervenir en centre de loisirs mais il n'est pas reconnu par la branche, le réel diplôme enregistré au RNCP est le CPJEPS AAVQ de niveau 3. Offre suffisante en région. Métier prioritairement associé au secteur cohésion sociale.
M1601	Accueil et renseignements	Agents d'accueil et d'information	8 616	1 392	3	-23%	possibilité de réduction des tensions	10	1	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	1500 salariés dans le secteur : hôtes et hôtesses d'accueil. Offre suffisante en région avec BAC PRO métiers de l'accueil et TP employé d'accueil bien répartis sur le territoire. Salariés de l'accueil partagés entre ROME M1601 et G1205.	

TOURISME, CULTURE, SPORT, INDUSTRIES CREATIVES, MEDIAS, COMMUNICATION, TELECOMMUNICATIONS, LOISIRS ET DIVERTISSEMENT : 45 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
G1501	Employé d'étage	Employés de l'hôtellerie	6 120	1 572	4	-25%	possibilité de réduction des tensions	4	1	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Métier en tension : employé d'étage prioritairement exercé dans le secteur des services à forte intensité de MOE (OPCO AKTO). Pas de FPI ou FPA mais ce n'est pas pertinent sur ce métier / 100% FC offre suffisante Manque de candidats important. 2 codes ROME G1501 et G1502 à regrouper car ils entraînent les 2 mêmes certifications CQP et TP employé d'étage.
G1204	Education en activités sportives	Sportifs et animateurs sportifs	5 832	3 708	3	-17%	possibilité de réduction des tensions	2	4	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	+	NR	NR	NR	NR	NR	Métiers en tension : maître-nageur, surveillant de baignade, moniteur d'escalade et moniteur / éducateur de gymnastique. Offre de formation suffisante pour maître-nageur, manque 200 candidats PDL. Idem pour le manque de candidats au BNSSA sauveteur en mer. Situation différente pour escalade et gymnastique, CQP moniteur d'escalade

TOURISME, CULTURE, SPORT, INDUSTRIES CREATIVES, MEDIAS, COMMUNICATION, TELECOMMUNICATIONS, LOISIRS ET DIVERTISSEMENT : 45 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
																											pas présent dans l'offre en région, à développer en FC, idem sur CQP activités gymnique (renforcer l'offre FC).	
L1401	Sportif professionnel	Sportifs et animateurs sportifs	5 832	3 708	3	-17%	possibilité de réduction des tensions	ND	4	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Code ROME qui concerne les coaches sportifs, arbitres pros et sportifs / e-sportifs pros. Offre suffisante avec des apports des fédérations sportives, certifications hors champ Education Nationale ou Ministère du Travail.
G1205	Personnel de parc d'attractions ou de structures de loisirs	Employés des services divers**	5 160	900	2	22%	risque d'accroissement des tensions	ND	1	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	+	NR	NR	NR	NR	NR	Il faut développer une offre de formation en région sur le ROME G1205 qui concerne plus de 1000 salariés en parc d'attractions. 6 CQP développés par la branche SNELAC / Augmenter l'offre FC sur ce code ROME.
L1201	Danse	Artistes (musique, danse, spectacles)	3 096	1 632	1	-6%	pas de tension en 2021	ND	4	+	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Diplôme en FPI en 3 ans au CNDC d'Angers pour devenir danseur professionnel Saturation des places sur la période étudiée / Offre en FPI à augmenter

TOURISME, CULTURE, SPORT, INDUSTRIES CREATIVES, MEDIAS, COMMUNICATION, TELECOMMUNICATIONS, LOISIRS ET DIVERTISSEMENT : 45 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
L1202	Musique et chant	Artistes (musique, danse, spectacles)	3 096	1 632	1	-6%	pas de tension en 2021	ND	4	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Formations pour musiques actuelles (DJ et musicien) 100% FC à Nantes Offre suffisante en région avec 3 OF : TREMPOLINO, CF.P musique et GAM
L1203	Art dramatique	Artistes (musique, danse, spectacles)	3 096	1 632	1	-6%	pas de tension en 2021	ND	4	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Master mention arts de la scène en formation continue au Pont Supérieur à Nantes (reconnaissance nationale) + INM du Mans pour le music hall Offre suffisante en région PDL
L1204	Arts du cirque et arts visuels	Artistes (musique, danse, spectacles)	3 096	1 632	1	-6%	pas de tension en 2021	ND	4	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Master mention arts de la scène en formation continue au Pont Supérieur à Nantes (reconnaissance nationale) Offre suffisante en région PDL
L1301	Mise en scène de spectacles vivants	Artistes (musique, danse, spectacles)	3 096	1 632	1	-6%	pas de tension en 2021	ND	4	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	La licence mention arts est bien répartie sur les 5 départements en FPI / FPC Master mention arts de la scène en FC au Pont Supérieur / Aucune offre en

TOURISME, CULTURE, SPORT, INDUSTRIES CREATIVES, MEDIAS, COMMUNICATION, TELECOMMUNICATIONS, LOISIRS ET DIVERTISSEMENT : 45 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
																												alternance en région sur ce métier
E1306	Prépresse	Ouvriers qualifiés de l'impression et du façonnage des industries graphiques	3 048	120	5	14%	risque de maintien des tensions	18	3	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Métiers associés : maquettiste et graphiste PAO (imprimerie), infographiste. Offre suffisante en région et bien diversifiée 2 CAP + 1 BAC PRO + 1 Titre Pro GRAFIPOLIS Nantes + Lycée 44 + lycée 53 en établissements référents Métiers attractifs / Nb important de candidats en sortie de formation.
E1305	Préparation et édition en presse	Techniciens et agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques	2 472	36	5	24%	risque d'accroissement des tensions	17	4	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Métiers associés : correcteur, rewriter différent du ROME E1108 traducteur Offre non spécifique au métier, cursus universitaires licence de lettres et LLCER Métiers méconnus et peu de postes en région / Offre suffisante.

TOURISME, CULTURE, SPORT, INDUSTRIES CREATIVES, MEDIAS, COMMUNICATION, TELECOMMUNICATIONS, LOISIRS ET DIVERTISSEMENT : 45 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
E1308	Intervention technique en industrie graphique	Techniciens et agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques	2 472	36	5	24%	risque d'accroissement des tensions	15	4	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Métier associé : technicien de fabrication en industrie graphique. Code ROME transverse secteur inter industrie et TSCLM (OPCO AFDAS) Certifications rattachées BTS étude de réalisation projet COM + BTS Infocom Bonne répartition des formations en FI, ALT et FC sur 44 / 85 et 53. Offre suffisante par rapport à la demande d'emploi en région.
L1303	Promotion d'artistes et de spectacles	Cadres de la communication	2 388	660	ND	20%	ND	ND	4	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Métier en tension de chargé de diffusion SV souvent couplé au chargé de production dans les petites structures / 1 seule certification associée : Master direction de projet en établissement culturel / 100% FI et FC à Angers (ESTHUA et UCO) / Autre certification niv 6 Chef de projets culturels et événementiels (ARTES Nantes) / Offre suffisante mais trop généraliste qui ne

TOURISME, CULTURE, SPORT, INDUSTRIES CREATIVES, MEDIAS, COMMUNICATION, TELECOMMUNICATIONS, LOISIRS ET DIVERTISSEMENT : 45 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
																											correspond pas à l'exercice du métier de chargé de diffusion	
E1401	Développement et promotion publicitaire	Cadres de la communication	2 388	660	ND	20%	ND	ND	4	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Offre suffisante en région / Attention à la saturation des places en alternance
E1402	Elaboration du plan media	Cadres de la communication	2 388	660	ND	20%	ND	26	4	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Offre de formation suffisante en région / Une ouverture de session FPI peut être utile à horizon 3 ans si la saturation des places se confirme.

TOURISME, CULTURE, SPORT, INDUSTRIES CREATIVES, MEDIAS, COMMUNICATION, TELECOMMUNICATIONS, LOISIRS ET DIVERTISSEMENT : 45 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
E1103	Communication	Cadres de la communication	2 388	660	ND	20%	ND	3	4	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Offre de formation très largement suffisante en région / Concurrence multi sectorielle pour les employeurs des la culture et du tourisme.
L1302	Production et administration spectacle, cinéma et audiovisuel	Professionnels des spectacles	2 328	1 932	1	-6%	pas de tension en 2021	10	3	=	NR	NR	NR	NR	NR	+	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Offre suffisante en région mais les acteurs du Spectacle vivant souhaitent développer l'alternance sur le métier en tension de chargé de production / Autre métier en tension : Administration de production avec CQP en cours dans la branche audiovisuel.
L1304	Réalisation audiovisuelle	Professionnels des spectacles	2 328	1 932	1	-6%	pas de tension en 2021	ND	3	+	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Offre suffisante ALT + FC / Métiers très attractifs / Saturation des places en FPI Augmenter l'offre FPI sur "graphiste multimédia" (1 seule offre à Nantes) et expert en conception animation 3D et effets spéciaux (uniquement FC)

TOURISME, CULTURE, SPORT, INDUSTRIES CREATIVES, MEDIAS, COMMUNICATION, TELECOMMUNICATIONS, LOISIRS ET DIVERTISSEMENT : 45 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
L1502	Costume et Habillage spectacle	Professionnels des spectacles	2 328	1 932	1	-6%	pas de tension en 2021	ND	3	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	DN made mention spectacle en unique certification rattachée qui ne correspond pas au métier exercé / pas d'offre sur la création de costumes en région PDL et pas de demande des acteurs du secteur.
L1503	Décor et accessoire spectacle	Professionnels des spectacles	2 328	1 932	1	-6%	pas de tension en 2021	17	3	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Offre suffisante en région sur les métiers de décorateur et accessoiriste Ecole Française du Décor au Mans (72) en OF référent Certification de peintre en décor au Mans + Nantes.
L1504	Eclairage spectacle	Professionnels des spectacles	2 328	1 932	1	-6%	pas de tension en 2021	ND	3	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Offre suffisante en région. Les entreprises privilégient la FC à 95% sur les métiers techniques. Il faut augmenter les effectifs en technicien lumière (tension). Le métier de technicien lumière est complété par un métier émergent "technicien vidéo" avec une offre présente chez STAFF 44.

TOURISME, CULTURE, SPORT, INDUSTRIES CREATIVES, MEDIAS, COMMUNICATION, TELECOMMUNICATIONS, LOISIRS ET DIVERTISSEMENT : 45 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
L1505	Image cinéma et télévisuelle	Professionnels des spectacles	2 328	1 932	1	-6%	pas de tension en 2021	17	3	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Offre suffisante en région avec tension aléatoire sur les tournages pour les métiers de l'image audiovisuelle / 500 à 550 techniciens son, lumière, image recensés sur l'ensemble de la région. Le BTS métiers de l'audiovisuel option image est la formation idéale suivie de la licence pro son et image.
L1506	Machinerie spectacle	Professionnels des spectacles	2 328	1 932	1	-6%	pas de tension en 2021	12	3	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Unique certification CQP accrocheur - riggier donnée par RIG UP (44) qui correspond au besoin du spectacle vivant. Offre suffisante 100% FC.
L1507	Montage audiovisuel et post production	Professionnels des spectacles	2 328	1 932	1	-6%	pas de tension en 2021	ND	3	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Métiers associés : monteur et bruiteur, mixeur son Pas de tension sur ce métier / BTS métiers de l'audiovisuel avec option montage à privilégier + Titre pro monteur/monteuse audiovisuel. Offre suffisante en région PDL

TOURISME, CULTURE, SPORT, INDUSTRIES CREATIVES, MEDIAS, COMMUNICATION, TELECOMMUNICATIONS, LOISIRS ET DIVERTISSEMENT : 45 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
L1508	Prise de son et sonorisation	Professionnels des spectacles	2 328	1 932	1	-6%	pas de tension en 2021	11	3	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	La formation ligérienne se concentre sur la licence pro techniques du son et de l'image (Nantes et LAVAL) et le titre « régisseur du spectacle » donné par l'OF STAFF à Nantes de renom national. il faut maintenir les effectifs en technicien son qui sont suffisants en région PDL.
L1509	Régie générale	Professionnels des spectacles	2 328	1 932	1	-6%	pas de tension en 2021	12	3	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	L'offre rattachée au code ROME ne correspond pas au métier de régisseur SV. Le régisseur général en Audiovisuel est un métier différent du régisseur SV. Le BTS métiers de l'audiovisuel avec option gestion de production n'est pas rattaché à ce code ROME en région, 3 OF référents BTS donc offre suffisante.

TOURISME, CULTURE, SPORT, INDUSTRIES CREATIVES, MEDIAS, COMMUNICATION, TELECOMMUNICATIONS, LOISIRS ET DIVERTISSEMENT : 45 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
G1403	Gestion de structure de loisirs ou d'hébergement touristique	Cadres de l'hôtellerie et de la restauration *	2 064	264	5	27%	risque d'accroissement des tensions	5	1	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Pour le sport et le tourisme, pas de tension spécifique sur les gérants de structure. L'offre de formation est suffisante en région dans le sport avec le Master management du sport et une nouvelle certification AUDENCIA RNCP 36667 « Manager responsable des organisations de sport ». Offre suffisante pour le tourisme avec l'offre ESTHUA notamment.
G1101	Accueil touristique	Employés des transports et du tourisme	1 908	180	1	-6%	pas de tension en 2021	15	1	=	NR	NR	NR	NR	NR	+	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Offre suffisante en FC / Alternance à développer (35 places seulement) Pas d'offre de formation initiale sur ce code ROME
L1510	Film d'animation et effets spéciaux	Graphistes, dessinateurs, stylistes, décorateurs et créateurs de supports de communication visuelle**	1 632	252	1	-6%	pas de tension en 2021	ND	4	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Il faut privilégier le DN MADE mention animation non présent en région. Métier en tension : animateur 3D Autre métier en tension : animateur des effets visuels numériques (effets spéciaux). Offre 100% Nantes avec ESMA / CINE

TOURISME, CULTURE, SPORT, INDUSTRIES CREATIVES, MEDIAS, COMMUNICATION, TELECOMMUNICATIONS, LOISIRS ET DIVERTISSEMENT : 45 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
																												CREATIS et l'école PIVOT. Offre suffisante en région car 2 studios d'animation en région. Les certifications 3D rattachées au ROME L1304 doivent être aussi rattachées au code ROME L1510.
E1104	Conception de contenus multimédia	Graphistes, dessinateurs, stylistes, décorateurs et créateurs de supports de communication visuelle**	1 632	252	1	-6%	pas de tension en 2021	10	4	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Offre très large en région avec 15 à 20 certifications RNCP. Bon équilibre entre FI / ALT et FC
E1205	Réalisation de contenus multimédia	Graphistes, dessinateurs, stylistes, décorateurs et créateurs de supports de communication visuelle**	1 632	252	1	-6%	pas de tension en 2021	5	4	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Métier en tension : animateur 2D/3D avec forte demande à venir. Offre de formation suffisante en région avec 12 certifications associées qui correspondent bien à l'exercice du métier. Bon équilibre FI / ALT et FC.

TOURISME, CULTURE, SPORT, INDUSTRIES CREATIVES, MEDIAS, COMMUNICATION, TELECOMMUNICATIONS, LOISIRS ET DIVERTISSEMENT : 45 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
E1101	Animation de site multimédia	Assistants de communication	1 584	444	1	20%	pas de tension en 2021	8	4	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Métier en tension : Community Manager car fuite vers autres secteurs. Pour autant, offre très suffisante en région. Le taux de remplissage des sessions FPI doit être amélioré.
G1102	Promotion du tourisme local	Techniciens des transports et du tourisme	1 428	24	3	-6%	risque de maintien des tensions	ND	4	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Offre suffisante en région avec prédominance du BTSA développement et animation des territoires ruraux
G1301	Conception de produits touristiques	Techniciens des transports et du tourisme	1 428	24	3	-6%	risque de maintien des tensions	ND	4	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Offre suffisante en région avec 80% des sortants via BTS Tourisme et Master tourisme / Saturation des places sur BTS tourisme qui attire bcp de candidats
G1303	Vente de voyages	Techniciens des transports et du tourisme	1 428	24	3	-6%	risque de maintien des tensions	ND	4	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Offre suffisante en région / 80% des candidats sortent du BTS Tourisme.

TOURISME, CULTURE, SPORT, INDUSTRIES CREATIVES, MEDIAS, COMMUNICATION, TELECOMMUNICATIONS, LOISIRS ET DIVERTISSEMENT : 45 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
E1105	Coordination d'édition	Journalistes et cadres de l'édition	780	756	ND	20%	ND	ND	5	=	NR	NR	NR	NR	NR	+	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Métier associé : responsable d'édition ou éditeur, métier de libraire rattaché au ROME D1211. Offre variée : BUT infocom / licence libraire / licence histoire métiers du livre ou Master 2 métiers du livre / IUT 85 en OF référent / Augmenter l'offre en alternance sur les conseils du pôle Mobilis en région.
E1106	Journalisme et information média	Journalistes et cadres de l'édition	780	756	ND	20%	ND	ND	5	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Offre bien répartie en région entre FI, ALT et FC / Code ROME présent dans les 2 sous-secteurs audiovisuel et presse / Tension sur certaines zones géographiques sur le métier d'animateur radio. Mediacampus de Nantes OF référent pour le métier de journaliste Licence info COM bien répartie entre Nantes, Angers et Laval (FI / FC).

TOURISME, CULTURE, SPORT, INDUSTRIES CREATIVES, MEDIAS, COMMUNICATION, TELECOMMUNICATIONS, LOISIRS ET DIVERTISSEMENT : 45 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
M1804	Études et développement de réseaux de télécoms	Ingénieurs et cadres des télécommunications	732	336	5	34%	risque d'accroissement des tensions	4	5	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Offre suffisante en région / Métier en tension Ingénieur TELECOM Le Master mention réseaux et TELECOM est uniquement accessible en FC sites du CNAM (44 / 49 / 85 / 53 et 72) il faut ouvrir ce Master à l'alternance
G1201	Accompagnement de voyages, d'activités culturelles ou sportives	Agents et hôtesses d'accompagnement	564	84	1	-6%	pas de tension en 2021	17	1	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Pas de tension forte sur ce métier, métier saisonnier qui vient en complément d'une activité CDI en association ou structure sportive. L'offre de formation régionale est suffisante au regard du nombre de candidats.

SERVICES NUMERIQUES FINANCIERS ET CONSEIL : 18 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

SERVICES NUMERIQUES FINANCIERS ET CONSEIL : 18 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
M1403	Etudes et prospectives socio-économiques	Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)	25 068	6 791	5	31%	risque d'accroissement des tensions	8	1	+						+												Métier de la donnée. Tension de recrutement maximale. Pousser les modalités FPI et FPA sur tout le territoire FPC : maintenir l'offre existante
M1802	Conseil et maîtrise d'ouvrages en systèmes d'information	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques	23 472	18 552	5	34%	risque d'accroissement des tensions	4	5	=	+	+				=	+	+										Formations uniquement sur niveaux 6 et 7 FPI : intensifier l'offre en 44 et 49 et maintenir sur les autres départements FPA : intensifier l'offre en 44 et 49. Maintenir sur les autres départements FPC : à maintenir ; sessions à repositionner uniquement en 44 et 49
M1805	Etudes et développement informatique	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets	23 472	18 552	5	34%	risque d'accroissement des tensions	1	5	=						=					+	+						Toutes les formations sur les différents niveaux sont accessibles dans tous les départements, sauf les BUT (niveau 6) en 72 et 85. Repartition géographique à revoir. Concentrer les

SERVICES NUMERIQUES FINANCIERS ET CONSEIL : 18 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
		informatiques																									formations sur les métropoles départementales pour les 3 départements 44, 49 et 85. FPC : maintenir ou baisser les volumes	
C1109	Rédaction et gestion en assurances	Employés de la banque et des assurances	13 872	6 528	3	-24%	possibilité de réduction des tensions	21	4	=	NR	NR	NR	NR	NR	+	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Maintenir la FPI car agents d'assurance et courtiers en assurance (petites structures) n'ont pas de visibilité à 2/3 ans, donc n'utilisent pas forcément l'alternance. FPA : à pousser en 2ème année de BTS (niveau 5) et sur niveaux supérieurs (6 et 7) FPC : très peu utilisée car dispositif d'intégration et de formation interne à l'entreprise très organisé
C1201	Accueil et services bancaires	Employés de la banque et des assurances	13 872	6 528	3	-24%	possibilité de réduction des tensions	30	4	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Métier qui va être moins en tension dans le futur en raison de la montée en compétences des salariés avec la digitalisation et développement des services bancaires en ligne. Département 44

SERVICES NUMERIQUES FINANCIERS ET CONSEIL : 18 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
																											surdimensionné en nombre de salariés car présences des sièges sociaux. Formation : Offre existante suffisante mais ne remplit pas. Alternance uniquement à partir de 2ème année de BTS FPC très peu mobilisée ; à maintenir Beaucoup de formations internes dans les entreprises (réglementaire, ..)	
M1501	Assistanat en ressources humaines	Techniciens des services administratifs	13 824	1 128	5	14%	risque de maintien des tensions	8	1	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Offre très étoffée sur l'ensemble des certifications. Code ROME traité conjointement avec ATLAS : évolution du métier de la paye qui devient une fonction spécifique des services RH. Formations les plus adaptées sur niveaux 5 et 6 Code ROME partagé avec les secteurs services numériques, financiers, conseils, et SFIMO.

SERVICES NUMERIQUES FINANCIERS ET CONSEIL : 18 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
M1203	Comptabilité	Techniciens des services comptables et financiers	9 204	2 868	5	14%	risque de maintien des tensions	6	5	=	NR	NR	NR	NR	NR	+	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Profession non impactée par la situation économique car obligation légale des entreprises Pousser l'alternance à partir des niveaux 5 et plus LA FPC doit être maintenue ; ne pas prévoir des sessions pour les niveaux 6 et 7
C1206	Gestion de clientèle bancaire	Techniciens de la banque	9 168	7 128	2	-15%	possibilité de réduction des tensions	1	4	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Département 44 surdimensionné en nombre de salariés car présences des sièges sociaux. Formation : Offre existante suffisante mais ne remplit pas. FPA : uniquement à partir de 2ème année de BTS FPC très peu mobilisée ; à maintenir ainsi Beaucoup de formations internes dans les entreprises (réglementaire, ..) Code ROME partagé avec le secteur cohésion sociale

SERVICES NUMERIQUES FINANCIERS ET CONSEIL : 18 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
H1102	Management et Ingénierie d'affaires	Ingénieurs et cadres technico-commerciaux	8 988	1 332	5	38%	risque d'accroissement des tensions	15	1	=						=						=					Formations de niveaux 6 et 7 pour accéder au métier Formation de niveau 6 existante sur tout le territoire avec volumes sur les 3 départements 44, 49 et 85 FPC : maintenir l'offre même si pas de sortants de formation	
M1801	Administration de systèmes d'information	Techniciens de production, d'exploitation, d'installation, et de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique	8 736	3 252	5	-2%	risque de maintien des tensions	4	5	=						+		+		+		=					FPI : offre répartie sur tout le territoire FPA : Nécessité d'avoir des BUT dans les départements 49 et 72 Proposer les formations dans les grandes métropoles départementales	
M1810	Production et exploitation de systèmes d'information	Techniciens de production, d'exploitation, d'installation, et de maintenance, support et services aux	8 736	3 252	5	-2%	risque de maintien des tensions	6	5	=						=		+				=					Attention : les sortants de formation des niveaux 5 et 6 sont incités à poursuivre leurs cursus. Il faut donc maintenir voire augmenter les formations de niveau 5 (à minima) FPI : maintenir les	

SERVICES NUMERIQUES FINANCIERS ET CONSEIL : 18 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
		utilisateurs en informatique																									volumes ou pousser sur les niveaux 5 FPA : pousser sur le département 49 FPC : à maintenir ou baisser	
I1401	Maintenance informatique et bureautique	Techniciens de production, d'exploitation, d'installation, et de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique	8 736	3 252	5	-2%	risque de maintien des tensions	3	5	=						=		+									FPI : Répartition géographique à revoir. Proposer des offres de formation de niveau 5 dans tous les e FPA : offre inexistante en 49. A pousser FPC : les places existent mais ne sont pas pourvues. A maintenir	
H1404	Intervention technique en méthodes et industrialisation	Techniciens des industries de process	7 884	408	5	20%	risque d'accroissement des tensions	19	3	=						+						+	=				Pousser l'alternance sur niveau 6 dans le 85 Maintenir la FPC sur tout le territoire Code Rome traité par 21	
F1106	Ingénierie et études du BTP	Ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier et conducteurs	6 216	1 524	5	17%	risque d'accroissement des tensions	1	4	=						=						+	+	+		+	Attention, certification BTS Batiment (RNCP) non fléché vers ce Rome Pousser la FPC dans les 3 départements 44-49-85	

SERVICES NUMERIQUES FINANCIERS ET CONSEIL : 18 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
		de travaux (cadres)																										
C1303	Gestion de portefeuilles sur les marchés financiers	Cadres de la banque	5 628	4 416	4	10%	risque de maintien des tensions	22	4	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Département 44 surdimensionné en nombre de salariés car présences des sièges sociaux. Formation : Offre existante suffisante mais ne remplit pas. Alternance uniquement à partir de 2ème année de BTS FPC très peu mobilisée ; à maintenir ainsi Beaucoup de formations internes dans les entreprises (réglementaire, ..)
C1102	Conseil clientèle en assurances	Techniciens des assurances	4 848	3 324	5	-15%	possibilité de réduction des tensions	18	4	=	NR	NR	NR	NR	NR	+	NR	NR	NR	NR	NR	=	NR	NR	NR	NR	NR	Maintenir la FPI car agents d'assurance et courtiers en assurance (petites structures) n'ont pas de visibilité à 2/3 ans, donc n'utilisent pas forcément l'alternance. FPA : à pousser en 2ème année de BTS (niveau 5) et sur

SERVICES NUMERIQUES FINANCIERS ET CONSEIL : 18 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
																											niveaux supérieurs (6 et 7) FPC : très peu utilisée car dispositif d'intégration et de formation interne à l'entreprise très organisé	
F1104	Dessin BTP et Paysager	Dessinateurs en bâtiment et en travaux publics	3 480	948	5	4%	risque de maintien des tensions	10	5	=						=											Attention, certification BTS Batiment (RNCP) non fléchée vers ce Rome FPI existe dans tous les départements sur le niveau 4 Pousser la formation Dessinateur BIM sur tout le territoire Code ROME partagé avec secteurs Construction et Entreprises de proximité	
H1203	Conception et dessin produits mécaniques	Dessinateurs en mécanique et travail des métaux	2 712	576	5	35%	risque d'accroissement des tensions	1	5	=						+											Formation préconisée pour accéder au métier : niveau 5 Pousser l'alternance à partir de terminale Bac Pro (niveau 4) et sur niveaux supérieurs Maintenir les autres modalités Code Rome traité par 21	

SERVICES NUMERIQUE FINANCIERS ET CONSEIL : 18 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
F1107	Mesures topographiques	Géomètres	936	600	5	4%	risque de maintien des tensions	16	5	=						=						+	+	+			+	Attention, certification Bac Pro TGT (RNCP 4895) non répertorié Pousser la FPC dans les 3 départements 44-49-85

COOPERATION AGRICOLE AGRICULTURE PECHE INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE ET TERRITOIRES : 22 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

COOPERATION AGRICOLE AGRICULTURE PECHE INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE ET TERRITOIRES : 22 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs – Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
H210 1	Abattage et découpe des viandes	Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	18 996	9 181	5	-2%	risque de maintien des tensions	10	1	=						=						=						Besoins de formations de niveau 3 et 4 Formations visées ne correspondent pas aux attentes des entreprises ; création de formation par la branche
H210 2	Conduite d'équipement de production alimentaire	Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	18 996	9 181	5	-2%	risque de maintien des tensions	3	1	=						=						=						Métier le plus demandé en IAA en Région. Besoins de formations de niveau 3 et 4. Offre de formation présente correcte avec une bonne répartition entre les modalités Problème de sourcing de candidats Maintenir en l'état
I1304	Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	16 836	1 535	5	4%	risque de maintien des tensions	1	4	=						=						=						Maintenir en l'état quel que soit la modalité pédagogique Formation idéale niveau 4 et 5 Problème d'attractivité vers l'IAA. Problème de fidélisation des salariés dans le

COOPERATION AGRICOLE AGRICULTURE PECHE INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE ET TERRITOIRES : 22 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs – Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
																											secteur. Code ROME traité aussi par 2I et ESFIMO Maintenir l'offre en l'état Pour 2i : Nombreuses offres de formation et places non saturées même si tension sur ce métier, d'où une préconisation globalement de maintien. Toutefois, pour le métier d'électromécanicien (77% des recrutements jugés difficiles en 2I), il est préconisé l'ouverture d'un BTS électromécanicien qui n'est pas présent aujourd'hui en PDL. Cela intéresse également les entreprises des services d'eau et assainissement.	
A1412	Fabrication et affinage de fromages	Autres ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires (hors transformation des viandes)	11 712	10 177	5	11%	risque de maintien des tensions	27	1	=						=											Offre FPI existante dans tous les départements mais non fléchée vers ce métier (CAP Conducteur d'installation de production RNCP 36429 et Bac Pro Pilote de ligne de	

COOPERATION AGRICOLE AGRICULTURE PECHE INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE ET TERRITOIRES : 22 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs – Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
																											production RNCP 36428) FPA et FPC existent Attention à la répartition géographique ; présence de sessions de formations sur tous les départements dont 44, 49, 85 et 53 en priorité Maintenir l'offre	
A1413	Fermentation de boissons alcoolisées	Autres ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires (hors transformation des viandes)	11 712	10 177	5	11%	risque de maintien des tensions	24	1	=						=						=					Grosses difficultés de recrutement Idem que ROME A1412	
I1605	Mécanique de marine	Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	6 900	960	5	8%	risque de maintien des tensions	15	5	=						=						+	+			+	Attention : toutes les formations ne sont pas à destination du secteur maritime Pousser la FPC en 44 et 85	
A1202	Entretien des espaces naturels	Jardiniers salariés	6 324	4 368	5	5%	risque de maintien des tensions	17	3	=						=						=					Offre de formation à bien répartir sur le territoire Parcours de formation doivent intégrer les évolutions du monde agricole pour adapter les pratiques professionnelles	

COOPERATION AGRICOLE AGRICULTURE PECHE INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE ET TERRITOIRES : 22 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs – Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
																											FPC : à maintenir ainsi en accentuant sur la relation client	
A1203	Entretien des espaces verts	Jardiniers salariés	6 324	4 368	5	5%	risque de maintien des tensions	5	3	=						=											Offre de formation à bien répartir sur le territoire Parcours de formation doivent intégrer les évolutions du monde agricole pour adapter les pratiques professionnelles FPC : à maintenir ainsi en accentuant sur la relation client	
H1503	Intervention technique en laboratoire d'analyse industrielle	Agents qualifiés de laboratoire	4 344	924	3	11%	risque de maintien des tensions	41	3	=						=											Pour Ocapiat : Maintenir en l'état Métier stratégiquesur le moyen terme en raison de l'intensification des normes Formation de niveau 5 et 6 nécessaire pour exercer le métier Code ROME traité aussi par 21 (Cf. ligne 305)	

COOPERATION AGRICOLE AGRICULTURE PECHE INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE ET TERRITOIRES : 22 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs – Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
A1402	Aide agricole de production légumière ou végétale	Maraîchers, horticulteurs salariés	4 260	3 228	4	5%	risque de maintien des tensions	16	1	=						=						=					FPI : à maintenir pour les certifications de niveau 4 et supérieur FPA : à maintenir en l'état ; proposer les mêmes certifications qu'en FPI FPC : pousser les formations de niveau 3	
A1414	Horticulture et maraîchage	Maraîchers, horticulteurs salariés	4 260	3 228	4	5%	risque de maintien des tensions	9	1	=						=						=					FPI : à maintenir pour les certifications de niveau 4 et supérieur FPA : à maintenir en l'état ; proposer les mêmes certifications qu'en FPI FPC : pousser les formations de niveau 3	
A1416	Polyculture, élevage	Agriculteurs salariés	3 876	2 712	3	17%	risque d'accroissement des tensions	10	3	=						+	=	=	+	+	=	=					FPI : à maintenir FPA : à maintenir en l'état ; Pousser les Certificats de spécialisation(niveau 4) sur les territoires 53 et 72 FPC : Avoir une offre identique en niveau 3 et 4 sur tous les territoires	
A1407	Élevage bovin ou équin	Éleveurs salariés	2 280	1 608	3	17%	risque d'accroissement des tensions	19	4	=						+	=	=	+	+	=	=					FPI : à maintenir FPA : à maintenir en l'état ; Pousser les Certificats de spécialisation(niveau 4) sur les territoires 53 et 72	

COOPERATION AGRICOLE AGRICULTURE PECHE INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE ET TERRITOIRES : 22 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs – Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
																											FPC : Avoir une offre identique en niveau 3 et 4 sur tous les territoires	
A1409	Élevage de lapins et volailles	Éleveurs salariés	2 280	1 608	3	17%	risque d'accroissement des tensions	19	4	=						+	=	=	+	+	=	=					FPI : à maintenir FPA : à maintenir en l'état ; Pousser les Certificats de spécialisation(niveau 4) sur les territoires 53 et 72 FPC : Avoir une offre identique en niveau 3 et 4 sur tous les territoires	
A1410	Élevage ovin ou caprin	Éleveurs salariés	2 280	1 608	3	17%	risque d'accroissement des tensions	22	4	=						+	=	=	+	+	=	=					FPI : à maintenir FPA : à maintenir en l'état ; Pousser les Certificats de spécialisation(niveau 4) sur les territoires 53 et 72 FPC : Avoir une offre identique en niveau 3 et 4 sur tous les territoires	
A1411	Élevage porcin	Éleveurs salariés	2 280	1 608	3	17%	risque d'accroissement des tensions	18	4	=						+	=	=	+	+	=	=					FPI : à maintenir FPA : à maintenir en l'état ; Pousser les Certificats de spécialisation(niveau 4) sur les territoires 53 et 72 FPC : Avoir une offre identique en niveau 3	

COOPERATION AGRICOLE AGRICULTURE PECHE INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE ET TERRITOIRES : 22 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs – Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
																											et 4 sur tous les territoires	
A1401	Aide agricole de production fruitière ou viticole	Viticulteurs, arboriculteurs salariés	1 944	804	3	5%	risque de maintien des tensions	25	1	=						=						=					FPI : à maintenir pour les certifications de niveau 4 et supérieur FPA : à maintenir en l'état ; proposer les mêmes certifications qu'en FPI FPC : pousser les formations de niveau 3	
A1405	Arboriculture et viticulture	Viticulteurs, arboriculteurs salariés	1 944	804	3	5%	risque de maintien des tensions	7	1	=						=						=					FPI : à maintenir pour les certifications de niveau 4 et supérieur FPA : à maintenir en l'état ; proposer les mêmes certifications qu'en FPI FPC : pousser les formations de niveau 3	
A1415	Équipage de la pêche	Pêcheurs, aquaculteurs salariés	1 572	1 116	2	-2%	risque de maintien des tensions	ND	5	=	=	NR	NR	NR	=	+	+	NR	NR	NR	+	=	=				=	Pousser l'alternance niveau 3 (CAP Maritime)

COOPERATION AGRICOLE AGRICULTURE PECHE INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE ET TERRITOIRES : 22 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs – Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires	
A1417	Saliculture	Pêcheurs, aquaculteurs salariés	1 572	1 116	2	-2%	risque de maintien des tensions	ND	5	=	Pas d'offre	NR	NR	NR	NR	NR	Pas d'offre						=						
A1101	Conduite d'engins d'exploitation agricole et forestière	Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers*	660	612	4	17%	risque d'accroissement des tensions	13	5	=						=						+	=	+	+	+	+	FPI : maintenir les formations, surtout de niveau 4 FPA : bonne répartition sur le territoire FPC : à pousser car métier attractif pour public plus âgé. Proposer des certificats d'espécialisation (CS) sur les départements 49, 53, 72 et 85. Vigilance : fuite des personnes formées vers d'autres secteurs économiques. Nécessité de maintenir les formations ou les augmenter.	
A1406	Encadrement équipage de la pêche	Cadres et maîtres d'équipage de la marine	516	0	ND	-2%	ND	ND	5	=	=	NR	NR	NR	=	Pas d'offre	NR	NR	NR	NR	NR	+	+	NR	NR	NR	+	2 départements concernés (44 et 85) Pousser l'offre en FPC pour le niveau 3 (brevet Capitaine 200)	

COOPERATION AGRICOLE AGRICULTURE PECHE INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE ET TERRITOIRES : 22 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs – Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentai
A1201	Bûcheronna ge et élagage	Bûcherons, sylviculteurs salariés et agents forestiers	372	60	4	17%	risque d'accroissement des tensions	21	5	=																		

ENTREPRISES de PROXIMTE : 20 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

ENTREPRISES de PROXIMTE : 20 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires	
K1303	Assistance auprès d'enfants	Assistantes maternelles	28 152	23 161	5	26%	risque d'accroissement des tensions	5	1	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	nr	<p>dans le PRF, il n'y a pas de proposition de certif pour être AM. il est juste nécessaire d'avoir un agrément départemental. Est ce que la Région veut professionnaliser les salariés et reconnaître leurs compétences via une certification? manque dans le PRF une proposition de certification sur le métier assistante maternelle. en PDL accueil individuel 76%, en national 56%. A ajouter dans le PRF : certif RNCP 34691 niv 3 Assistant maternelle/garde d'enfant, RS Adapter l'accompagnement à domicile de l'enfant en fonction de son handicap, RS .. avec trouble du spectre de l'autisme, CQP travailler en MAM.</p>

ENTREPRISES de PROXIMITE : 20 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
K1302	Assistance auprès d'adultes	Aides à domicile et aides ménagères	23 976	5 927	5	45%	risque d'accroissement des tensions	2	1	+	nr	nr	nr	nr	nr	+	nr	nr	nr	nr	nr	+	nr	nr	nr	nr	nr	difficulté de recrutement. grand manque de formés sur le métier, sur tous les profils, jeunes, reconversion, DE... penser à évolution pro pour les profils déjà en poste. Problème de manque de formation en local et profils avec problème de mobilité importance que soit inscrit dans PRF pour inciter à prescription. agrément département suffisant mais intérêt d'une formation professionnalisante au niveau région pour développer attractivité. titre ADVD est désormais intégré dans le PRF et en train de se mettre en place. Manque de recul. mais cela reste un métier qui va fortement évoluer. 13 000 postes à créer d'ici 2030.

ENTREPRISES de PROXIMITE : 20 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
I1306	Installation et maintenance en froid, conditionnement d'air	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	16 836	1 392	5	4%	risque de maintien des tensions	9	4	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	Bac Pro majoritaire sur recrutement, belle offre existante
D1209	Vente de végétaux	Vendeurs en habillement et accessoires, articles de luxe, de sport, de loisirs et culturels	16 200	4 536	3	-19%	possibilité de réduction des tensions	11	3	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	peu de lien emploi/formation sur ce métier. offre CAP importante
K1304	Services domestiques	Employés de maison et personnels de ménage	15 972	5 015	5	29%	risque d'accroissement des tensions	5	1	+	nr	nr	nr	nr	nr	+	nr	nr	nr	nr	nr	+	nr	nr	nr	nr	nr	difficulté de recrutement. grand manque de formés sur le métier, sur tous les profils, jeunes, reconversion, DE... penser à évolution pour les profils déjà en poste. Problème de manque de formation en local et profils avec problème de mobilité. focus sur titre pro assistance à la personne niveau 3 en FPC

ENTREPRISES de PROXIMITE : 20 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
D1105	Poissonnerie	Vendeurs en produits alimentaires	15 312	7 212	4	-19%	possibilité de réduction des tensions	16	1	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	peu de sortants par rapport au nombre de places disponibles en FI et alternance, métier peu attractif. lien emploi/formation faible. Intéressant sur la reconversion = à développer
D1106	Vente en alimentation	Vendeurs en produits alimentaires	15 312	7 212	4	-19%	possibilité de réduction des tensions	6	1	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	peu de lien emploi/formation sur ce métier. offre bac pro déjà importante
D1101	Boucherie	Bouchers	12 852	648	5	12%	risque de maintien des tensions	9	5	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	+	nr	nr	nr	nr	nr	Pas d'ouverture de FI car pas voie prépondérante, APP laisser en = car offre suffisante à ce jour (CAP + BP), plutôt en recherche d'apprentis, les formations se remplissent bien mais pb de qualité de formation. Les basiques ne sont pas toujours assurées (ex désossage) => par contre intéressant de faire un focus sur la reconversion pour adultes car vraie demande, mais attention car formation est souvent

ENTREPRISES de PROXIMITE : 20 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
																											trop courte et manque certaines compétences	
I1603	Maintenance d'engins de chantier, de levage, manutention et agricoles	Mécaniciens et électroniciens de véhicules	10 524	444	5	-21%	possibilité de réduction des tensions	4	5	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	
I1603	Maintenance d'engins de chantier, de levage, manutention et agricoles **	Mécaniciens et électroniciens de véhicules	10 524	444	5	-21%	possibilité de réduction des tensions	4	5	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=	beaucoup de places ouvertes en formation, suffisante pour les besoins actuels
J1307	Préparation en pharmacie	Techniciens médicaux et préparateurs	9 444	6 204	5	-5%	risque de maintien des tensions	14	5	+	nr	nr	nr	nr	nr	+	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	ce n'est pas un métier de reconversion. Renforcer entrées sur FI et alternance BP et DEUST, sessions sur chaque département mais études longues, entrée sur le marché emploi en décalage / besoin MO

ENTREPRISES de PROXIMITE : 20 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
D1202	Coiffure	Coiffeurs, esthéticiens	8 820	8 076	5	-22%	possibilité de réduction des tensions	1	5	=	nr	nr	nr	nr	nr	+	nr	nr	nr	nr	nr	+	nr	nr	nr	nr	nr	Problème de recrutement mais surtout question sur la stabilité dans l'emploi. Insister sur les possibilités de reconversion, difficiles à mettre en place aujourd'hui. Donc maintien formation pro + insister sur APP car voie prépondérante en CAP
D1208	Soins esthétiques et corporels	Coiffeurs, esthéticiens	8 820	8 076	5	-22%	possibilité de réduction des tensions	11	5	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	ce n'est pas un métier de reconversion, ré-équilibrer FI/ DE. Places en apprentissage suffisantes, mais problème de stabilité dans emploi
K2602	Conseil en services funéraires	Employés des services divers**	5 160	948	2	22%	risque d'accroissement des tensions	19	1	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	une seule certification complète sur ce métier, dispensée en 44 et 53. Le besoin de recrutement est assuré avec les entrants
D1102	Boulangerie - viennoiserie	Boulangers, pâtisseries	4 668	3 516	5	12%	risque de maintien des tensions	7	5	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	+	nr	nr	nr	nr	nr	tendance à confirmer sur rentrée 23 : besoin de + en + d'apprentis mais problème de recrutement des stagiaires. Faible taux de chômage. Formation C.F.A à répartir sur le

ENTREPRISES de PROXIMITE : 20 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
																											territoire = ouverture sur la Roche S/ Yon + voir si possible reconversions pour adultes > 26 ans. A repenser	
E1301	Conduite de machines d'impression	Ouvriers qualifiés de l'impression et du façonnage des industries graphiques	3 048	1 644	5	14%	risque de maintien des tensions	13	3	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	peu de lien formation, niveau CAP et BACPRO. majoritairement sur le 44. Intéressant de déployer sur les autres départements
E1304	Façonnage et routage	Ouvriers qualifiés de l'impression et du façonnage des industries graphiques	3 048	1 644	5	14%	risque de maintien des tensions	12	3	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	0 certification
E1301	Conduite de machines d'impression	Ouvriers qualifiés de l'impression et du façonnage des industries graphiques	3 048	1 644	5	14%	risque de maintien des tensions	13	3	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	peu de lien insertion/formation. Proposition sur le territoire de formation pro suffisante

ENTREPRISES de PROXIMITE : 20 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
J1410	Prothèses dentaires	Spécialistes de l'appareillage médical	2 004	804	5	-5%	risque de maintien des tensions	ND	5	=	+	=	=	+	=	=	+	=	=	+	=	nr	nr	nr	nr	nr	nr	Pas ou très rarement de formation de demandeurs d'emploi. C'est une option qu'il serait intéressante de réfléchir en inter-régions. L'insertion se fait majoritairement en alternance mais existence de FI classique. Etablissements uniquement sur 44, 72 et 85 (privé) mais suffisant pour le territoire, car mobilité des stagiaires. La demande d'évolution de l'offre de formation passerait par l'ouverture d'une 2ième section BTS en Sarthe dans les années à venir.
D1103	Charcuterie - traiteur	Charcutiers, traiteurs	540	420	5	12%	risque de maintien des tensions	20	5	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	idem boucher, formation en reconversion à maintenir et confirmer

COMMERCE : 13 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

COMMERCE : 13 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
N1103	Magasinage et préparation de commandes	Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention	30 972	4 249	4	40%	risque d'accroissement des tensions	1	1	=	nr	nr	nr	nr	nr	+	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	certifications existantes de niveau Titre pro, CAP et Bac Pro concernées (niveaux 3 et 4). Possibilité d'exercer ce métier sans certifier mais professionnalisation intéressante. A approfondir avec les fédé concernées + voir question magasins vs gros entrepôts
D1507	Mise en rayon libre-service	Employés de libre service	30 708	26 771	3	-26%	possibilité de réduction des tensions	5	1	=	nr	nr	nr	nr	nr	+	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	faible lien emploi/formation mais les fédé remontent un besoin de compétences spécifiques. insister sur alternance pour niveau Titre pro car sessions complètes, besoin de plus d'ouvertures en alternance

COMMERCE : 13 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
D1105	Poissonnerie	Vendeurs en produits alimentaires	15 312	5 567	4	-19%	possibilité de réduction des tensions	16	1	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	peu de sortants / nb places en FI et alternance, métier peu attractif. lien emploi/formation faible. Intéressant sur la reconversion = à développer
D1106	Vente en alimentation	Vendeurs en produits alimentaires	15 312	5 567	4	-19%	possibilité de réduction des tensions	6	1	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	travailler sur profils en reconversion donc + Contrats pro. Développer la promotion des métiers qui sera un levier de croissance
F1604	Montage d'agencements	Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation	13 032	156	5	6%	risque de maintien des tensions	12	4	=	=	=	=	=	=	+	+	+	=	=	+	+	+	+	=	=	+	Intéressant d'augmenter les entrées en formation sur métier car besoin de recrutement sauf les départements 53,72 car le nombre de recruteurs est faible sur ce métier. 3 voies de formation à privilégier hors FI
D1101	Boucherie	Bouchers	12 852	960	5	12%	risque de maintien des tensions	9	5	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	+	nr	nr	nr	nr	nr	Pas ouverture de FI car ce n'est pas la voie prépondérante, APP laisser en = car offre suffisante à ce jour (CAP+BP), plutôt en recherche

COMMERCE : 13 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
																											d'apprentis, les formations se remplissent bien mais pb de qualité de formation. Les basiques ne sont pas toujours assurées (ex désossage) => par contre intéressant de faire un focus sur la reconversion pour adultes car vraie demande, mais attention car formation est souvent trop courte et manque certaines compétences	
I1607	Réparation de cycles, motocycles et motoculteurs de loisirs	Mécaniciens et électroniciens de véhicules	10 524	132	5	-21%	possibilité de réduction des tensions	8	5	=	nr	nr	nr	nr	nr	+	nr	nr	nr	nr	nr	+	nr	nr	nr	nr	nr	Certification Technicien-Vendeur Cycles (niveau4) n°RNCP 37153 (niv4) créé par branche commerce (70% du marché). Filière marché du vélo en pleine expansion, France Vélo crée avec groupe de travail dédié à l'emploi, aux certifications et à la formation
D1502	Management/gestion de rayon produits alimentaires	Maîtrise des magasins	8 580	5 196	5	11%	risque de maintien des tensions	10	3	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	Tension sur les postes de cadres, niveau 6 dont Lic pro, BUT, BTS MCO

COMMERCE : 13 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
D1501	Animation de vente	Représentants auprès des particuliers	6 240	348	5	1%	risque de maintien des tensions	22	3	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	Beaucoup de CQP sur le métier + BTS MCO. mais peu de lien emploi/formation et métier en tendance à la baisse. Enjeu sur la formation continue et la reconversion
D1102	Boulangerie - viennoiserie	Boulangers, pâtisseries	4 668	912	5	12%	risque de maintien des tensions	7	5	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	+	nr	nr	nr	nr	nr	tendance à confirmer sur rentrée 23 : besoin de + en + d'apprentis mais problème de recrutement des stagiaires. Faible taux de chômage. Formation CF.A à répartir sur le territoire = ouverture sur la Roche S/Yon + voir si possible reconversions pour adultes > 26 ans. A repenser

COMMERCE : 13 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
D1301	Management de magasins de détail	Cadres des magasins	3 936	2 448	3	38%	risque d'accroissement des tensions	18	4	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	tension sur les postes de cadres, niveau 6 dont Lic pro, BUT. BTSMCO
J1405	Optique-lunetterie	Spécialistes de l'appareillage médical	2 004	828	5	-5%	risque de maintien des tensions	8	5	=	nr	nr	nr	nr	nr	+	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	contrat pro à accentuer, FI à conserver en BTS
I1402	Réparation de biens électrodomestiques	Maintenances en biens électrodomestiques	540	396	5	8%	risque de maintien des tensions	11	4	=	=	+	=	=	=	=	=	+	=	=	=	=	nr	nr	nr	nr	nr	405 entreprises, focus sur le 49 car titre actif RNCP34138 déployé dans ce département. Voir pour les autres dep en fonction des titres de formation proposés et selon le nb entreprises(=emploi)hors 49 > en fonction

COMMERCE : 13 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
																											préconisation d'ouverture sur autres dép. Voir avec le rectorat si on peut identifier les formations liées au rome i1402	

COHESION SOCIALE : 30 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

COHESION SOCIALE : 30 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
J1304	Aide en puériculture	Aides-soignants	43 152	1 584	5	9%	risque de maintien des tensions	3	5	=	nr	nr	nr	nr	nr	+	nr	nr	nr	nr	nr	+	nr	nr	nr	nr	nr	Cf. SRFSS 2023-2028, préconisation portant sur le DE auxiliaire de puériculture. D'importants besoins de recrutement d'auxiliaire de puériculture sont exprimés par les crèches ligériennes, et plus particulièrement sur le département de la Loire-Atlantique. Non mentionné dans les certifications reliées à ce code ROME, le CAP AEPE est également recherché par les structures employeuses de la petite enfance. Métier en grande partie exercé dans le secteur Santé.
K1305	Intervention sociale et familiale	Aides à domicile et aides ménagères	23 976	9 672	5	45%	risque d'accroissement des tensions	ND	1	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	Cf. SRFSS 2023-2028 préconisation portant sur le DE TISF, indiquant un maintien de l'offre de formation, suite aux résultats de l'expérimentation mise en place par les voies de la FPC et FPA en Loire-Atlantique.

COHESION SOCIALE : 30 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
																											Le renouvellement des agréments TISF est en cours sur 2023, avec des demandes d'ouverture de nouveaux sites devant être analysées en lien avec les acteurs du secteur. De forts besoins de recrutement exprimés sur le TP ADVF, et rénovation du CAP ATMFC, devenu CAP 2AGA depuis 2022.	
K1302	Assistance auprès d'adultes	Aides à domicile et aides ménagères	23 976	9 672	5	45%	risque d'accroissement des tensions	2	1	=	nr	nr	nr	nr	nr	+	nr	nr	nr	nr	nr	+	nr	nr	nr	nr	nr	Cf. SRFSS 2023-2028, préconisation portant sur le DE AES indiquant un maintien de l'offre de formation initiale en raison d'un manque de candidats. Parallèlement, la Région a augmenté le nombre de places financées en 2021, et souhaite poursuivre le développement de l'apprentissage et de la FC. Les métiers de ce code ROME sont au coeur du secteur et d'importants besoins de recrutement sont exprimés. Rénovation du CAP ATMFC, devenu CAP 2AGA depuis 2022.

COHESION SOCIALE : 30 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
																											Code ROME prioritaire dans le secteur EP.	
K1203	Encadrement technique en insertion professionnelle	Educateurs spécialisés	14 592	912	4	-11%	possibilité de réduction des tensions	7	5	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	La FAS ouvrira une offre de formation d'ETAIE en novembre 2023 à Angers, pour les professionnels en charge d'accompagner et d'encadrer des publics en insertion en situation de travail. Des besoins de formation d'ETI ont aussi été identifiés dans le cadre de Visa Métier en 2023 sur les départements 44, 49 et 85. Aucune offre n'existe à ce jour. Un développement pourrait être envisagé si d'importants besoins sont mis en exergue par les employeurs du secteur. Métiers présents dans le secteur Santé

COHESION SOCIALE : 30 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
K1202	Éducation de jeunes enfants	Educateurs spécialisés	14 592	912	4	-11%	possibilité de réduction des tensions	4	5	=	=	=	nr	nr	nr	=	=	=	nr	nr	nr	=	=	=	nr	nr	nr	<p><i>Cf. SRFSS 2023-2028.</i> La préconisation concerne le DE EJE, pour lequel le schéma indique une stabilisation tout en observant l'évolution des besoins. Le renouvellement des agréments pour le DE EJE est prévu en 2024. L'offre de formation pourra être questionnée à cette occasion.</p> <p>Classé parmi les premiers métiers en tension dans d'autres régions, une grande vigilance doit être portée sur l'évolution des besoins de recrutement en Pays de la Loire. Métiers présents dans le secteur Santé</p>

COHESION SOCIALE : 30 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
K1204	Facilitation de la vie sociale	Educateurs spécialisés	14 592	912	4	-11%	possibilité de réduction des tensions	ND	5	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	L'offre de formation reliée à ce code ROME ne semble pas saturée.. A l'avenir, une attention devra toutefois être portée sur l'alternance. En parallèle, des recrutements importants de diplômés de licence pro intervention sociale et animation sociale sont réalisés dans les centres sociaux. Métiers majoritaires dans le secteur de la Santé

COHESION SOCIALE : 30 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
K1403	Management de structure de santé, sociale ou pénitentiaire	Cadres A de la fonction publique (hors spécialités juridiques) et assimilés*	13 908	49	ND	11%	ND	6	ND	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	Cf. SRFSS 2023-2028. La préconisation concerne les DE CAFERUIS, CAFDES et DEIS. Le SRFSS indique une stabilisation des places de formation pour les DE CAFERUIS et DEIS. Il préconise aussi une baisse des places pour le DE CAFDES, en raison du faible nombre de candidats, ayant conduit l'un des établissements de formation à suspendre son offre de formation. Ce code ROME renvoie aux fonctions d'encadrement intermédiaire pour lesquelles il est nécessaire de maintenir l'offre de formation existante.

COHESION SOCIALE : 30 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires	
C1109	Rédaction et gestion en assurances	Employés de la banque et des assurances	13 872	4 020	3	-24%	possibilité de réduction des tensions	21	4	=	nr	nr	nr	nr	nr	+	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	nr	Offre a priori suffisante en région. Un maintien de l'offre en FPI est préconisé de par un manque de visibilité à 2-3 ans pour les petites structures. La FPA est à pousser sur les fins de cursus niveau 5 et pour les niveaux supérieurs 6 et 7 et la FPC semble très peu mobilisée en raison des parcours de formation et d'intégration très structurés qui sont proposés par les entreprises. Métiers majoritaires dans le secteur services numériques, financiers, conseils
M1501	Assistanat en ressources humaines	Techniciens des services administratifs	13 824	2 651	5	14%	risque de maintien des tensions	8	1	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	nr	Les métiers reliés à ce code ROME sont très transversaux et font l'objet d'importants besoins de recrutement. Les partenaires n'expriment pas de problématique d'offre de formation. Une territorialisation de cette offre est encouragée. Code ROME partagé avec les secteurs

COHESION SOCIALE : 30 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
																											services numériques, financiers, conseils, et SFIMO.	
M1605	Assistanat technique et administratif	Techniciens des services administratifs	13 824	2 651	5	14%	risque de maintien des tensions	11	1	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	Les métiers reliés à ce code ROME sont très transversaux et font l'objet d'importants besoins de recrutement. Les partenaires n'expriment pas de problématique d'offre de formation. Une territorialisation de cette offre est encouragée. Code ROME partagé avec les secteurs services numériques, financiers, conseils, et SFIMO.

COHESION SOCIALE : 30 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
G1202	Animation d'activités culturelles ou ludiques	Professionnels de l'animation socioculturelle	9 804	5 328	3	-17%	possibilité de réduction des tensions	2	1	=	=	=	=	=	=	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	Un important turnover est observé sur ces métiers. Visa métiers offre une bonne couverture du territoire ,notamment sur les BPJEPS et CPJEPS. D'importants besoins sont perceptibles sur le CPJEPS mention animateur d'activités et de vie quotidienne, diplôme d'entrée dans le champ de l'animation. L'offre de formation en animation nécessite d'être territorialisée, avec une attention plus grande à porter sur le 49, 72 et 53. Code ROME également traité par le secteur TSCLM

COHESION SOCIALE : 30 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
G1203	Animation de loisirs auprès d'enfants ou d'adolescents	Professionnels de l'animation socioculturelle	9 804	5 328	3	-17%	possibilité de réduction des tensions	15	1	=	=	=	=	=	=	+	+	+	nr	+	nr	+	+	+	+	+	+	Un important turnover est observé sur ces métiers. Visa métiers offre une bonne couverture du territoire ,notamment sur les BPJEPS et CPJEPS. D'importants besoins sont perceptibles sur le CPJEPS mention animateur d'activités et de vie quotidienne, diplôme d'entrée dans le champ de l'animation. L'offre de formation en animation nécessite d'être territorialisée, avec une attention plus grande à porter sur le 49, 72 et 53. Code ROME également traité par le secteur TSCLM

COHESION SOCIALE : 30 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
K1206	Intervention socioculturelle	Professionnels de l'animation socioculturelle	9 804	5 328	3	-17%	possibilité de réduction des tensions	8	1	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	Pas de remontée particulière sur un manque de places pour la formation DEJEPS spécialité animation socio-éducative, mention animation sociale et mention développement de projets. Toutefois, des difficultés de recrutement sont observées sur le 49 et 53 dans les centres sociaux, notamment sur les postes de direction. Un turnover est également perçu sur les métiers concernés par ce code, ainsi que d'importants besoins d'emplois sur les métiers de la coordination.

COHESION SOCIALE : 30 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
C1206	Gestion de clientèle bancaire	Techniciens de la banque	9 168	12	2	-15%	possibilité de réduction des tensions	1	4	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	<p>Ce métier est en tension. Le département de la Loire-Atlantique est surdimensionné en nombre de salariés en raison de la présence des sièges sociaux. Une offre de formation existe mais ne remplit pas. L'alternance n'est possible qu'à partir de la 2ème année de BTS et la FPC est très peu mobilisée. Parallèlement, beaucoup de formations internes sont mises en place dans les entreprises (réglementaire, ..). Métiers majoritaires dans le secteur des services numériques, financiers, conseils</p>

COHESION SOCIALE : 30 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires	
M1601	Accueil et renseignement	Agents d'accueil et d'information	8 616	564	3	-23%	possibilité de réduction des tensions	10	1	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	nr	Près de 600 salariés dans le secteur Cohésion sociale, avec une offre de formation en bac pro (SAPAT, métiers de l'accueil) bien répartie sur le territoire régional. Cette territorialisation est jugée nécessaire. D'importants besoins sont répertoriés dans le secteur. Les difficultés de recrutement, notamment dans les petites structures, s'expliquent plus par les conditions de travail (temps partiel) que par le manque de formation. Métiers majoritaires dans le secteur EP et traités dans TSCLM.
C1102	Conseil clientèle en assurances	Techniciens des assurances	4 848	1 080	5	-15%	possibilité de réduction des tensions	18	4	=	nr	nr	nr	nr	nr	+	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	nr	Offre a priori suffisante en région. Un maintien de l'offre en FPI est préconisé de par un manque de visibilité à 2-3 ans pour les petites structures. La FPA est à pousser sur les fins de cursus niveau 5 et pour les niveaux supérieurs 6 et 7 et la FPC semble

COHESION SOCIALE : 30 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
																											très peu mobilisée en raison des parcours de formation et d'intégration très structurés qui sont proposés par les entreprises. Métiers majoritaires dans le secteur services numériques, financiers, conseils	
C1103	Courtage en assurance	Techniciens des assurances	4 848	1 080	5	-15%	possibilité de réduction des tensions	31	4	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	Une offre de formation régionale a priori suffisante, avec : 2 offres de FPI conseiller financier à Nantes et La Roche-sur-Yon, 4 offres de formation en alternance et de nombreuses offres de FPC. Métiers majoritairement exercés dans le secteur services numériques, financiers, conseils.

COHESION SOCIALE : 30 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
C1104	Direction d'exploitation en assurance	Cadres des assurances	4 296	876	5	10%	risque de maintien des tensions	ND	3	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	Pas d'offre de formation active en région
K1101	Accompagnement et médiation familiale	Professionnels de l'action sociale	3 708	828	5	-11%	possibilité de réduction des tensions	ND	5	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	Cf. SRFSS 2023-2028. Cette préconisation porte sur le DE Médiateur familial, pour lequel ce Schéma fixe un objectif de stabilisation. Par ailleurs, le renouvellement de l'agrément est en cours et l'institut demande le même nombre de places qu'actuellement (20 sans apprentissage).

COHESION SOCIALE : 30 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
K1102	Aide aux bénéficiaires d'une mesure de protection juridique	Professionnels de l'action sociale	3 708	828	5	-11%	possibilité de réduction des tensions	ND	5	=	nr	nr	nr	nr	nr	+	nr	nr	nr	nr	nr	+	nr	nr	nr	nr	nr	Cf. SRFSS 2023-2028. Cette préconisation porte sur les DE ASS, CESF et ES. Pour les DE ASS et DE ES, le Schéma fixe un objectif de hausse des places de formation en alternance et formation continue. Le diplôme d'Etat CESF est très recherché dans les champs du domicile, des centres sociaux et de l'habitat et du logement accompagné.
K1201	Action sociale	Professionnels de l'action sociale	3 708	828	5	-11%	possibilité de réduction des tensions	13	5	=	nr	nr	nr	nr	nr	+	nr	nr	nr	nr	nr	+	nr	nr	nr	nr	nr	Cf. SRFSS 2023-2028, préconisation sur les DE ASS et DE CESF. Pour le DE CESF, le SRFSS fixe un objectif de maintien pour toutes les voies de formation. Pour le DE ASS, il cible une hausse pour la FPA et FPC, notamment dans le 53 et 72. Ce code ROME correspond aux fonctions d'encadrement intermédiaire, pour lesquels de forts besoins sont exprimés dans le secteur. Le DE CESF est

COHESION SOCIALE : 30 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
																											recherché pour les animateurs référent famille des centres sociaux. Métiers présents dans le secteur Santé	
K1205	Information et médiation sociale	Professionnels de l'action sociale	3 708	828	5	-11%	possibilité de réduction des tensions	ND	5	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	L'offre de formation ne semble pas saturée. Toutefois, la FPA devra être étudiée de plus près. Des problématiques de recrutement sont avancées, notamment sur le secteur de l'hébergement-logement des personnes accompagnées, davantage expliquées par les conditions de travail et non par un manque de formation sur la région. En parallèle, des recrutements importants de diplômés de licence pro intervention sociale sont réalisés dans les centres sociaux. Métiers majoritaires sur le secteur Santé

COHESION SOCIALE : 30 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
J1402	Diététique	Autres professionnels paramédicaux	2 712	24	5	-5%	risque de maintien des tensions	ND	5	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	Seul le BTS Diététique est relié à ce code ROME. Ce métier est marginal dans le secteur Cohésion sociale. L'offre ne semble pas saturée au regard du nombre de sortants de formation. Métier exercé en grande partie dans le secteur Santé.
J1401	Audioprothèses	Spécialistes de l'appareillage médical	2 004	288	5	-5%	risque de maintien des tensions	ND	5	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	Pas de formation active en PdL. Plus de 280 salariés dans le secteur Cohésion sociale. Métiers majoritairement exercés dans les secteurs commerce et EP.

COHESION SOCIALE : 30 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
C1502	Gestion locative immobilière	Agents immobiliers, syndics	1 668	192	5	38%	risque d'accroissement des tensions	5	3	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	L'offre de formation existante en région semble couvrir les besoins de recrutement des employeurs du secteur. Une prédominance de la formation BTS professions immobilières est perçue dans la région. Métiers majoritairement exercés dans le secteur EP.
C1503	Management de projets immobiliers	Agents immobiliers, syndics	1 668	192	5	38%	risque d'accroissement des tensions	10	3	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	L'offre de formation existante en région semble couvrir les besoins de recrutement des employeurs du secteur. Une prédominance de la formation BTS professions immobilières est perçue dans la région. Métiers majoritairement exercés dans le secteur EP.

COHESION SOCIALE : 30 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
K2501	Gardiennage de locaux	Concierges	912	264	2	5%	risque de maintien des tensions	8	1	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	Le CAP gardien d'immeuble ne semble pas être ciblé par les employeurs du secteur. Intégré dans le cadre de la programmation Visa Métiers en 2021, cette certification n'a pas eu de résultats probants. Uniformation a aussi remonté des difficultés pour trouver des employeurs pour l'installation d'une POEC à Nantes. Le CQP gardien d'immeuble semble davantage s'adapter aux besoins des employeurs et des candidats, qui sont pour la majeure partie éloignés de l'emploi.
K2112	Orientation scolaire et professionnelle	Professionnels de l'orientation	540	0	3	-11%	possibilité de réduction des tensions	ND	5	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	Uniquement des diplômés de master sont reliés à ce code ROME. Un très faible nombre de salariés relèvent du secteur Cohésion sociale, la grande majorité exerce dans la fonction publique (80%). Code ROME également traité dans le secteur SFIMO

COHESION SOCIALE : 30 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
K1801	Conseil en emploi et insertion socioprofessionnelle	Professionnels de l'orientation	540	0	3	-11%	possibilité de réduction des tensions	13	5	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	Le titre professionnel Conseiller en insertion professionnelle (CIP) est la certification principale du secteur. Offre a priori bien répartie sur la région. Code ROME également traité dans le secteur SFIMO
J1103	Médecine dentaire	Dentistes	192	72	ND	-2%	ND	ND	ND	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	Moins de 100 salariés sont présents dans le secteur, ils exercent pour la plupart dans les organismes de mutuelles. Ce code est marginal dans le secteur Cohésion sociale Le DE Docteur en chirurgie dentaire en FPI est uniquement dispensé à Nantes. Métier également exercé dans le secteur EP

SANTÉ : 21 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

SANTÉ : 21 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
J1304	Aide en puériculture	Aides-soignants	43 152	15 060	5	9%	risque de maintien des tensions	3	5	=	nr	nr	nr	nr	nr	+	nr	nr	nr	nr	nr	+	nr	nr	nr	nr	nr	Cf. SRFSS 2023-2028, préconisation portant sur le DE AP. Code ROME partagé avec le secteur Cohésion sociale.
J1303	Assistance médico-technique	Aides-soignants	43 152	15 060	5	9%	risque de maintien des tensions	3	5	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	Les certifications reliées au Code ROME ne sont pas traitées dans le cadre du SRFSS 2023-2028
J1501	Soins d'hygiène, de confort du patient	Aides-soignants	43 152	15 060	5	9%	risque de maintien des tensions	2	5	+	nr	nr	nr	nr	nr	+	nr	nr	nr	nr	nr	+	nr	nr	nr	nr	nr	Cf. SRFSS 2023-2028, préconisation portant uniquement sur le DE AS. Le DE AES est traité dans le code ROME K1301
K1301	Accompagnement médicosocial	Aides-soignants	43 152	15 060	5	9%	risque de maintien des tensions	3	5	=	nr	nr	nr	nr	nr	+	nr	nr	nr	nr	nr	+	nr	nr	nr	nr	nr	Cf. SRFSS 2023-2028, préconisation portant uniquement sur le DE AES.
J1502	Coordination de services médicaux ou paramédicaux	Infirmiers	28 788	7 560	5	-7%	possibilité de réduction des tensions	15	5	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	Cf. SRFSS 2023-2028, préconisation portant uniquement sur les formations cadre de santé et sage-femme.
J1503	Soins infirmiers spécialisés en anesthésie	Infirmiers	28 788	7 560	5	-7%	possibilité de réduction des tensions	7	5	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	Cf. SRFSS 2023-2028, préconisation portant uniquement sur la formation IADE.

SANTE : 21 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
J1504	Soins infirmiers spécialisés en bloc opératoire	Infirmiers	28 788	7 560	5	-7%	possibilité de réduction des tensions	12	5	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	Cf. SRFSS 2023-2028, préconisation portant uniquement sur la formation IBODE.
J1505	Soins infirmiers spécialisés en prévention	Infirmiers	28 788	7 560	5	-7%	possibilité de réduction des tensions	12	5	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	Les certifications reliées au Code ROME ne sont pas traitées dans le cadre du SRFSS 2023-2028
J1506	Soins infirmiers généralistes	Infirmiers	28 788	7 560	5	-7%	possibilité de réduction des tensions	1	5	+	nr	nr	nr	nr	nr	+	nr	nr	nr	nr	nr	+	nr	nr	nr	nr	nr	Cf. SRFSS 2023-2028, préconisation portant uniquement sur la formation IDE.
J1507	Soins infirmiers spécialisés en puériculture	Infirmiers	28 788	7 560	5	-7%	possibilité de réduction des tensions	8	5	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	Cf. SRFSS 2023-2028, préconisation portant uniquement sur la formation infirmier puériculteur.
J1301	Personnel polyvalent des services hospitaliers	Agents de services hospitaliers	23 880	12 131	3	25%	risque d'accroissement des tensions	3	1	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	Les certifications reliées au Code ROME ne sont pas traitées dans le cadre du SRFSS 2023-2028

SANTE : 21 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
K1203	Encadrement technique en insertion professionnelle	Educateurs spécialisés	14 592	8 220	4	-11%	possibilité de réduction des tensions	7	5	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	+	nr	nr	nr	nr	nr	La FAS ouvrira une offre de formation d'ETAIE en 11/2023 à Angers, pour les professionnels en charge d'accompagner et d'encadrer des publics en insertion en situation de travail. Des besoins de formation d'ETI ont aussi été identifiés dans le cadre de Visa Métier en 2023 sur les départements 44, 49 et 85. Aucune offre n'existe à ce jour. Un développement pourrait être envisagé si d'importants besoins sont mis en exergue par les employeurs du secteur. Métiers présents dans la Cohésion sociale
K1202	Éducation de jeunes enfants	Educateurs spécialisés	14 592	8 220	4	-11%	possibilité de réduction des tensions	4	5	=	=	=	nr	nr	nr	=	=	=	nr	nr	nr	=	=	=	nr	nr	nr	Cf. SRFS 2023-2028, préconisation portant sur le DE EJE. Métiers présents dans le secteur de la Cohésion sociale
K1204	Facilitation de la vie sociale	Educateurs spécialisés	14 592	8 220	4	-11%	possibilité de réduction des tensions	ND	5	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	L'offre de formation reliée à ce code ROME semble suffisante en région, avec toutefois une attention à porter sur l'alternance.. Métiers présents dans

SANTE : 21 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspecti ve tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
																											le secteur Cohésion sociale	
K1207	Intervention socioéducative	Educateurs spécialisés	14 592	8 220	4	-11%	possibilité de réduction des tensions	3	5	=	=	=	nr	=	=	+	nr	+	+	+	nr	+	nr	+	+	+	nr	Cf. SRFSS 2023-2028 préconisation portant sur les DE moniteur éducateur (ME) et éducateur spécialisé (ES).
J1101	Médecine de prévention	Médecins	10 068	1 116	ND	-2%	ND	ND	ND	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	Les certifications reliées au Code ROME ne sont pas traitées dans le cadre du SRFSS 2023-2028
J1102	Médecine généraliste et spécialisée	Médecins	10 068	1 116	ND	-2%	ND	16	ND	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	Les certifications reliées au Code ROME ne sont pas traitées dans le cadre du SRFSS 2023-2028
K1402	Conseil en Santé Publique *	Médecins	10 068	1 116	ND	-2%	ND	ND	ND	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	Les certifications reliées au Code ROME ne sont pas traitées dans le cadre du SRFSS 2023-2028
J1302	Analyses médicales	Techniciens médicaux et préparateurs	9 444	768	5	-5%	risque de maintien des tensions	19	5	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	Les certifications reliées au Code ROME ne sont pas traitées dans le cadre du SRFSS 2023-2028
J1306	Imagerie médicale	Techniciens médicaux et préparateurs	9 444	768	5	-5%	risque de maintien des tensions	20	5	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	Cf. SRFSS 2023-2028, préconisation portant uniquement sur la formation manipulateur en électroradiologie médicale.

SANTE : 21 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspective tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien formation-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
J1307	Préparation en pharmacie	Techniciens médicaux et préparateurs	9 444	768	5	-5%	risque de maintien des tensions	14	5	+	nr	nr	nr	nr	nr	+	nr	nr	nr	nr	nr	-	nr	nr	nr	nr	nr	Ce n'est pas un métier de reconversion. Renforcer entrées sur FI et alternance BP et DEUST, sessions sur chaque département mais études longues, entrée sur le marché emploi en décalage / besoin MO Code ROME en lien avec le secteur EP
M1609	Secrétariat et assistantat médical ou médico-social	Secrétaires de direction	8 352	648	3	9%	risque de maintien des tensions	8	3	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	Les certifications reliées au Code ROME ne sont pas traitées dans le cadre du SRFSS 2023-2028
K1205	Information et médiation sociale	Professionnels de l'action sociale	3 708	1 620	5	-11%	possibilité de réduction des tensions	ND	5	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	Deux certifications reliées à ce code : licence pro mention intervention sociale - accompagnement des publics spécifiques et le BUT spécialisé carrières sociales parcours assistance sociale. Ces formations sont présentes dans le 49, uniquement en FPI pour le BUT et FPI et FPC pour la licence. Pas d'offre en alternance. L'offre de formation semble suffisante en région. Métiers également

SANTE : 21 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspecti ve tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
																											traités sur Cohésion sociale	
K1201	Action sociale	Professionnels de l'action sociale	3 708	1 620	5	-11%	possibilité de réduction des tensions	13	5	=	nr	nr	nr	nr	nr	+	nr	nr	nr	nr	nr	+	nr	nr	nr	nr	nr	Cf. SRFSS 2023-2028., préconisation portant sur les DE ASS et DE CESF. Métiers présents dans le secteur Cohésion sociale.
J1403	Ergothérapie	Autres professionnels paramédicaux	2 712	1 116	5	-5%	risque de maintien des tensions	16	5	=	nr	nr	nr	nr	nr	+	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	Cf. SRFSS 2023-2028, préconisation portant uniquement sur la formation ergothérapeute.
J1404	Kinésithérapie	Autres professionnels paramédicaux	2 712	1 116	5	-5%	risque de maintien des tensions	11	5	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	Cf. SRFSS 2023-2028, préconisation portant uniquement sur la formation masseur-kinésithérapeute.
J1406	Orthophonie	Autres professionnels paramédicaux	2 712	1 116	5	-5%	risque de maintien des tensions	10	5	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	Les certifications reliées au Code ROME ne sont pas traitées dans le cadre du SRFSS 2023-2028
J1407	Orthoptique	Autres professionnels paramédicaux	2 712	1 116	5	-5%	risque de maintien des tensions	21	5	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	Les certifications reliées au Code ROME ne sont pas traitées dans le cadre du SRFSS 2023-2028

SANTE : 21 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspecti ve tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
J1408	Ostéopathie et chiropraxie	Autres professionnels paramédicaux	2 712	1 116	5	-5%	risque de maintien des tensions	ND	5	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	Les certifications reliées au Code ROME ne sont pas traitées dans le cadre du SRFSS 2023-2028
J1409	Pédicurie et podologie	Autres professionnels paramédicaux	2 712	1 116	5	-5%	risque de maintien des tensions	ND	5	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	Cf. SRFSS 2023-2028, préconisation portant uniquement sur la formation pédicure-podologue.

SANTE : 21 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspecti ve tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
J1412	Rééducation en psychomotricité	Autres professionnels paramédicaux	2 712	1 116	5	-5%	risque de maintien des tensions	18	5	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	Les certifications reliées au Code ROME ne sont pas traitées dans le cadre du SRFSS 2023-2028
J1402	Diététique	Autres professionnels paramédicaux	2 712	1 116	5	-5%	risque de maintien des tensions	ND	5	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	Seul le BTS Diététique est relié à ce code ROME. L'offre ne semble pas saturée au regard du nombre de sortants de formation. Code ROME partagé avec le secteur Cohésion sociale.

SANTE : 21 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspecti ve tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
J1201	Biologie médicale	Pharmaciens	2 304	156	ND	-2%	ND	ND	ND	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	Les certifications reliées au Code ROME ne sont pas traitées dans le cadre du SRFSS 2023-2028
K1104	Psychologie	Psychologues, psychothérapeutes	1 584	768	2	-5%	risque de maintien des tensions	ND	5	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	Les certifications reliées au Code ROME ne sont pas traitées dans le cadre du SRFSS 2023-2028

SANTÉ : 21 métiers avec des préconisations d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale, par alternance et continue par « Métier - Secteurs - Territoires »

Code ROME	Intitulé métier	FAP de rattachement	Nombre d'emplois tous secteurs de la FAP de rattachement	Nombre d'emplois dans le secteur de la FAP de rattachement	Indicateur tension / Dares	Perspective croissance emploi / Métiers 2030	Perspecti ve tension / Métiers 2030	Proposition classement (potentiel d'embauche)	Lien format ion-emploi Dares	FPI région	FPI 44	FPI 49	FPI 53	FPI 72	FPI 85	FPA région	FPA 44	FPA 49	FPA 53	FPA 72	FPA 85	FPC région	FPC 44	FPC 49	FPC 53	FPC 72	FPC 85	Commentaires
J1104	Suivi de la grossesse et de l'accouchement	Sages-femmes	996	264	ND	-7%	ND	ND	5	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	=	nr	nr	nr	nr	nr	Cf. SRFSS 2023-2028, préconisation portant uniquement sur la formation sage-femme.

Annexe 2 : Schéma des formations sanitaires et sociales 2023-2028 (SRFSS 23-28)

Voir SRFSS 2023-2028, en annexe à la SREFOP 2023-2028.

Glossaire

AFEST : Actions de Formation En Situation de Travail.

BEP : Brevet d'Etudes Professionnelles.

BRSA : Bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA).

CAP : Certificat d'Aptitude Professionnelle.

CEP : Conseil en Evolution Professionnelle.

CFA : Centre de Formation d'Apprentis.

CLEFOP : Comités Locaux Emploi Formation Orientation Professionnelles.

CLEE : Comités locaux école entreprises.

CMQ : Campus des Métiers et des Qualifications.

COS : Contrats d'Objectifs Sectoriels.

CPF : Compte Personnel de Formation.

CPRDFOP : Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles.

CREFOP : Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles.

CT2E : Comité Territorial Entreprises-Emploi

DE : Demandeurs d'Emploi.

DEBOE : Demandeurs d'Emploi Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi.

DELD / DETLD : Demandeurs d'Emploi de Longue et Très Longue Durée.

DRAAF : Direction Régionale de l'Agriculture et de la Forêt.

DREETS : Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités.

EDEC : Engagements de Développement de l'Emploi et des Compétences

EPCI : Etablissement Public de Coopération Intercommunale.

FAP : Famille Professionnelle.

FPA : Formation Par l'Alternance.

FPI : Formation Professionnelle Initiale.

FPC : Formation Professionnelle Continue.

FOAD : Formation Accessible A Distance.

GEPPMM : Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et la Mixité des Métiers.

GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

GPECT : Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences Territoriale.

NEET : jeunes ni en emploi ni en formation (*Not in Education, Employment or Training*).

OPCO : Opérateurs de Compétences.

PRITH : Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés.

PSAD : Plateformes de Suivi et d'Appui aux Décrocheurs.

QPV : Quartiers Prioritaires de la politique de la Ville.

ROME : Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois.

SPE : Service Public de l'Emploi.

SPRO : Service Public Régional de l'Orientation.

SREFOP : Schéma régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

SRFSS : Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales.

Territoire EFOP : Territoire d'Emploi, de Formation et d'Orientation Professionnelles.

VAE : Valorisation des Acquis de l'Expérience.

SCHEMA REGIONAL DES FORMATIONS SANITAIRES ET SOCIALES
2023/2028

LA RÉGION AGIT POUR FORMER LES FUTURS PROFESSIONNELS SANITAIRES ET SOCIAUX DANS NOS TERRITOIRES



ÉDITO POLITIQUE

Forte de son dynamisme, la région des Pays de la Loire connaît d'importantes évolutions démographiques, engendrant de nouveaux besoins de prise en charge et d'accompagnement sanitaires, sociaux et médico-sociaux. Parallèlement à cette montée en charge des besoins, les difficultés de recrutement sur le secteur ne cessent de s'exacerber, plus spécialement depuis la survenue de la crise sanitaire mondiale.

Au centre de toutes les préoccupations des acteurs du secteur, l'attractivité des formations sanitaires et sociales demeure une ambition forte de ce nouveau Schéma. Conjugée aux importants besoins en professionnels sur les territoires, la baisse constatée du nombre de candidats à l'entrée en formation encourage la Région à promouvoir les actions visant à moderniser la communication et l'information réalisée sur les différentes filières de formation et métiers, ainsi qu'à accroître le recours aux innovations dans le cadre des actions d'orientation.

Soucieuse d'apporter des réponses adaptées à l'ensemble de la population, la Région des Pays de la Loire s'est également mobilisée dès 2019 dans une politique volontariste d'augmentation capacitaire dans les formations en soins infirmiers, d'aides-soignants, d'accompagnant éducatif et social. Opérés dans le cadre d'une compensation pérenne de l'Etat, ce développement s'accompagne d'un effort propre de la Collectivité à hauteur de 2 M€. Cette évolution forte souhaitée par la Région pose le défi de l'évolution de l'offre de stage et de l'encadrement tutoral des apprenants.

Malgré la publication de la loi « *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » du 5 septembre 2018, ayant entraîné la suppression de la compétence régionale de pilotage en matière d'apprentissage, notre Région continue également de soutenir le développement de cette voie de formation, et plus globalement de l'alternance, dans les formations sanitaires et sociales. L'apprentissage est le plus court chemin vers l'emploi, et doit continuer à rayonner pour offrir aux jeunes ligériens, partout sur les territoires, la possibilité d'emprunter cette voie d'excellence. Première région de France pour sa part d'apprentissage sur les 16-29 ans, les Pays de la Loire comptabilisent ainsi douze filières de formations sanitaires et sociales accessibles par la voie de l'apprentissage, correspondant à ce jour à 550 places dans les formations en travail social et 275 places dans les formations sanitaires.

Dans la continuité de l'action « *Je prépare mon parcours vers la formation d'aides-soignants* » lancée en 2021, la Région affirme également sa volonté de renforcer les dispositifs préparatoires en amont de la formation, afin de garantir les meilleures chances de réussite aux apprenants.

Voté lors de la session du Conseil régional du 15 et 16 décembre 2022, ce Schéma est le résultat d'un large travail de concertation auprès de tous les acteurs du secteur (employeurs, instituts de formation, apprenants ou leurs représentants, acteurs institutionnels, etc.). Il présente des ambitions régionales fortes pour les formations sanitaires et sociales et s'inscrit en transversalité avec l'ensemble des politiques publiques régionales de la santé, de la jeunesse, l'orientation, de l'enseignement supérieur et du handicap.

Optimiste et résolument pragmatique, le SRFSS 2023-2028 se décompose en quatre ambitions, sept objectifs et treize mesures, dont trois sont co-portées par l'Agence régionale de santé (ARS) Pays de la Loire en lien avec le Plan de mobilisation pour les ressources humaines en santé (PLAM).

Ce Schéma n'est pas un aboutissement, il constitue avant tout le point de départ d'une démarche partenariale pour répondre aux enjeux majeurs de notre société en matière d'accompagnement social et de soin. Particulièrement innovant, ses différentes mesures sont présentées sous la forme de fiches-actions, elles-mêmes composées d'indicateurs d'évaluation, qui feront l'objet d'un suivi attentif par notre Collectivité. En outre, notre Région installera au cours des six prochaines années plusieurs instances de suivi, parmi lesquelles un comité de pilotage, un évènement plénier annuel et des ateliers de travail. Enfin, elle veillera à participer à l'ensemble des travaux menés par ses partenaires sur le secteur des formations sanitaires et sociales.

Nathalie POIRIER

Conseillère régionale déléguée aux formations
sanitaires et sociales

A handwritten signature in black ink, consisting of a long horizontal line that curves upwards and loops back to the right, ending in a stylized 'N' shape.

SOMMAIRE

PREAMBULE	4
Le périmètre du schéma régional des formations sanitaires et sociales (SRFSS) 2023/2028.....	4
Le périmètre législatif du SRFSS	4
L’articulation cohérente du SRFSS 2023/2028 avec l’ensemble des stratégies, plans, contrats de santé, des secteurs sanitaire et social et de l’emploi.....	7
Le périmètre des formations sanitaires et sociales (FSS) placées sous la responsabilité de la Région Pays de la Loire	12
Une démarche d’élaboration partagée du SRFSS 2023/2028	14
Les éléments de bilan du SRFSS 2018/2022	15
Enjeu n°1 : Mieux faire connaître et valoriser les formations sanitaires et sociales, pour augmenter leur attractivité et diversifier les publics en formation	16
Enjeu n°2 : Privilégier les diplômés à fort taux d’insertion et faciliter les passerelles entre les diplômés et les formations	19
Enjeu n°3 : Répondre aux besoins des territoires par des compétences et qualifications adaptées	21
Enjeu n°4 : Développer l’innovation et l’inscrire dans une démarche de qualité de l’offre de formation.....	24
Infographie sur l’offre de formations sanitaires et sociales.....	33
AMBITION 1 : ACCROITRE L’ATTRACTIVITÉ DES FORMATIONS ET DES MÉTIERS DU SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL	34
Objectif 1 : Moderniser la communication et l’information sur les formations et métiers du secteur sanitaire et social.....	36
Mesure 1 : Promouvoir les métiers et les formations du secteur sanitaire et social en s’appuyant sur des notions mobilisatrices	46
Mesure 2 : Développer et encourager les dispositifs de communication par les pairs pour attirer plus fortement vers ces formations et métiers	49
Objectif 2 : Innover au service de l’attractivité des formations et métiers du secteur sanitaire et social	51
Mesure 3 : Renforcer le recours aux technologies et outils innovants dans les actions d’orientation	54
AMBITION 2 : ADAPTER L’OFFRE DE FORMATION POUR RÉPONDRE AUX BESOINS CROISSANTS DE LA POPULATION LIGÉRIENNE	57
Objectif 3 : Renforcer l’agilité et la souplesse de l’offre de formation sanitaire et sociale en lien avec l’évolution des besoins de la population ligérienne.....	62
Mesure 4 : Observer l’évolution des besoins du secteur et partager les diagnostics	66
Mesure 5 : Accroître l’agilité et l’adaptation de l’appareil de formation.....	68
Objectif 4 : Poursuivre le déploiement de réponses variées et innovantes au service de la qualité des formations sanitaires et sociales	69

Mesure 6 : Poursuivre le développement de l’alternance dans les formations sanitaires et sociales	87
Mesure 7 : Encourager le déploiement des innovations pédagogiques et des expérimentations, l’hybridation des formations et la professionnalisation des acteurs, en accord avec l’évolution des pratiques du secteur	89
AMBITION 3 : FAVORISER LA RÉUSSITE DES APPRENANTS EN FORMATION SANITAIRE ET SOCIALE --	91
Objectif 5 : Garantir des conditions d’accueil et de vie satisfaisantes aux apprenants durant leur parcours de formation.....	93
Mesure 8 : Accroître l’accessibilité des formations sanitaires et sociales pour les personnes en situation de handicap	102
Mesure 9 : Poursuivre les efforts pour prévenir et lutter contre la précarité des apprenants en formation sanitaire et sociale	104
Objectif 6 : Renforcer l’accompagnement et le suivi régulier des apprenants sur l’ensemble de leur parcours de formation.....	105
Mesure 10 : Consolider les actions d’accompagnement en amont de la formation	113
Mesure 11 : Renforcer l’accueil, le suivi et l’accompagnement des apprenants, notamment durant leurs périodes de stage	114
AMBITION 4 : PENSER L’INSTALLATION DURABLE DES FUTURS PROFESSIONNELS AU SEIN DES TERRITOIRES LIGÉRIENS	116
Objectif 7 : Fidéliser les futurs professionnels du secteur sanitaire et social sur les territoires.....	118
Mesure 12 : Encourager les échanges entre les instituts de formations sanitaires et sociales et les employeurs du secteur, en lien avec les collectivités locales soucieuses de l’attractivité de leur territoire, pour favoriser l’installation des futurs professionnels	124
Mesure 13 : Simplifier et fluidifier l’accès à la formation tout au long de la vie (FTLV) et les reconversions professionnelles	125
LE PILOTAGE ET L’ANIMATION DU SRFSS 2023/2028	127
Initier un pilotage du SRFSS 2023/2028 en transversalité avec l’ensemble des politiques publiques de la Région.....	127
Mettre en place un suivi régulier du schéma régional des formations sanitaires et sociales sur toute sa durée	127
GLOSSAIRE	128
ANNEXES	131
Annexe 1 : Le diagnostic régional emploi-formation sur le secteur sanitaire et social	131
Les grands indicateurs démographiques des Pays de la Loire.....	131
Les données sociales de la région Pays de la Loire.....	136
Les données régionales relatives à l’emploi dans le secteur sanitaire et social	139
L’offre régionale en établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux	145
L’offre des formations sanitaires et sociales ligériennes et leurs apprenants	148
Annexe 2 : Liste des auditions menées dans le cadre de l’élaboration du SRFSS 2023/2028	155

Annexe 3 : Composition des groupes de travail mis en place dans le cadre de la construction du SRFSS 2023/2028	158
Annexe 4 : Liste des contributions écrites reçues dans le cadre de la préparation du SRFSS 2023/2028	161
Annexe 5 : Fiches actions du SRFSS 2023-2028.....	162
Annexe 6 : Préconisations et tendances 2023/2028 par formation et par territoire	184

PRÉAMBULE

© Région des Pays de la Loire / Ouest Médias



PREAMBULE

Le périmètre du schéma régional des formations sanitaires et sociales (SRFSS) 2023/2028

Le périmètre législatif du SRFSS

La loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et aux responsabilités locales a confié aux Régions des compétences majeures en matière d'organisation et de financement des formations sanitaires et sociales (FSS) :

- La définition des politiques de formation du secteur sanitaire, social et médico-social

Depuis le 1^{er} janvier 2005, la Région est chargée du pilotage des formations sociales. Plus précisément, le Code de l'action sociale et des familles (CASF) détermine le rôle de la Région concernant la définition et la mise en œuvre de la politique de formation des travailleurs sociaux¹. Au travers l'élaboration d'un schéma régional des formations sociales, « *elle recense, en association avec les Départements, les besoins de formation à prendre en compte pour la conduite de l'action sociale et médico-sociale et indique comment elle compte y répondre* »². Ce schéma constitue une partie intégrante du Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP).

Le décret n°2017-537 du 13 avril 2017 relatif à l'agrément des établissements de formation pour dispenser une formation préparant à un diplôme du travail social, portant application de la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, rappelle la compétence régionale concernant l'élaboration du schéma des formations sociales.

A compter du 1^{er} juillet 2005, la Région devient également le pilote des formations sanitaires. Le Code de la santé publique établit ainsi, pour chaque Région, l'obligation de réaliser un schéma régional des formations sanitaires³ s'intégrant au CPRDFOP.

- L'octroi des agréments et des autorisations aux instituts de formation

Le CASF définit la responsabilité régionale en termes d'agrément des instituts de formation en travail social. Cet agrément est ainsi « *délivré [...] sur la base du schéma régional des formations sociales,*

¹ Articles L. 451-1 et L. 451-2 du CASF, modifiés par l'article 21 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (JORF n° 0055 du 6 mars 2014).

² Article L. 451-2 du CASF, modifié par l'article 21 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (JORF n° 0055 du 6 mars 2014).

³ Article L. 4383-2 du Code de la santé publique, modifié par l'article 21 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

*après avis du représentant de l'Etat dans la région [...] »*⁴. En conséquence, l'obtention de cet agrément constitue la première condition de fonctionnement des instituts de formation en travail social.

Les modalités d'agrément des établissements de formation en travail social sont encadrées par le décret n°2017-537 du 13 avril 2017, lui-même complété par deux arrêtés datés du 7 juin 2017 relatifs aux éléments constitutifs de la demande d'agrément, et aux mentions figurant dans l'arrêté d'agrément.

S'agissant des formations sanitaires, le Code de la santé publique donne la compétence à la Région pour autoriser la création des instituts ou écoles de formation des professionnels du secteur sanitaire⁵. Ces instituts, dispensant une formation sanitaire initiale ou continue pour les personnes à la recherche d'un emploi, participent au service public régional de la formation professionnelle.

L'arrêté du 10 juin 2021 portant sur les dispositions relatives aux autorisations des instituts et écoles de formation paramédicale et à l'agrément de leur directeur et l'article L4151-7 du Code de la santé publique viennent renforcer le rôle du président de la Région pour l'autorisation des instituts de formation :

- Aides-soignants ;
- Auxiliaires de puériculture ;
- Ambulanciers ;
- Cadres de santé ;
- Infirmiers, infirmiers de bloc opératoire, infirmiers anesthésistes, infirmiers puériculteurs ;
- Masseurs-kinésithérapeutes ;
- Pédicures-podologues ;
- Ergothérapeutes ;
- Manipulateurs d'électroradiologie médicale.

L'arrêté du 11 septembre 2009 définit les modalités d'agrément des écoles de sage-femme.

- **L'agrément et l'habilitation des directeurs et responsables de formation des instituts**

Pour être autorisés à dispenser une formation préparant à l'un des diplômes d'Etat, les instituts doivent disposer de personnes respectant des conditions réglementaires spécifiques.

Pour les formations sociales, l'article R451-3 du CASF précise que les directeurs des établissements de formation, les responsables de formation en travail social et les formateurs doivent remplir certaines conditions contrôlées par la Région puis par le représentant de l'Etat dans la région.

Pour les formations sanitaires, des conditions sont fixées notamment pour les directeurs et formateurs par l'arrêté du 10 juin 2021. La Région « *agrée, après avis du directeur général de l'agence régionale de santé, les directeurs des instituts ou écoles de formation [...] »*⁶ placés sous l'égide de la Région, à l'exception des écoles de sage-femme.

⁴ Article L. 451-1 du CASF, modifié par l'article 21 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (JORF n° 0055 du 6 mars 2014).

⁵ Article L. 4383-3 du Code de la santé publique, modifié par l'article 21 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (JORF n° 0055 du 6 mars 2014).

⁶ *Ibid.*

Des agréments (sanitaire) et habilitations (social) sont délivrés par la Région aux directeurs et responsables de formation après vérification des conditions et avis des représentants de l'Etat.

- [Le financement des FSS pour les publics en poursuite de formation initiale et les personnes à la recherche d'un emploi](#)

La Région assure le financement des instituts de formations sanitaires et sociales autorisés (sanitaire) et agréés (social).

S'agissant des instituts de formation en travail social, la Région soutient financièrement ceux dispensant une formation sociale initiale et participant au service public régional de la formation professionnelle.

La Collectivité régionale soutient également les instituts de formation en travail social dispensant d'une formation continue en travail social pour les personnes à la recherche d'un emploi, sous condition qu'ils participent au service public régional de la formation professionnelle⁷.

Quant aux instituts de formation sanitaire, le Code de la santé publique affirme que « *la Région a la charge du fonctionnement et de l'équipement des écoles et instituts de formation [...] lorsqu'ils sont publics* »⁸. Elle peut également prendre part aux financements du fonctionnement et des équipements des établissements privés.

- [Le financement et la gestion des aides individuelles à la vie quotidienne pour les apprenants des formations sanitaires et sociales](#)

La loi du 13 août 2004, relative aux libertés et responsabilités locales, a transféré aux Régions la gestion des bourses des formations sanitaires et sociales. Ces bourses régionales sur critères sociaux constituent une aide financière accordée sur dossier aux étudiants dont les revenus familiaux ou personnels sont reconnus insuffisants au regard de leurs charges, et sous réserve de remplir les conditions d'attribution énumérées dans les articles suivants.

Depuis, des mesures en faveur des personnes à la recherche d'un emploi et des jeunes en poursuite de scolarité ont été adoptées pour sécuriser davantage les parcours de formation et réduire les abandons de formation. Celles-ci doivent également permettre d'accompagner les apprenants vers la réussite de leur diplôme et l'accès à l'emploi.

Dès 2019, les étudiants (présents au sein des formations postbac) bénéficient ainsi de barèmes, plafonds de ressources et points de charge adossés sur les bourses délivrées par le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Les élèves (présents dans les formations de niveau bac et infra-bac) peuvent, quant à eux, bénéficier d'une rémunération publique de stagiaires de la formation professionnelle continue.

⁷ Article L. 451-2 du CASF, modifiés par l'article 21 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (JORF n° 0055 du 6 mars 2014).

⁸ Article L. 4383-5 du Code de la santé publique, modifié par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (JORF n° 0055 du 6 mars 2014).

L'articulation cohérente du SRFSS 2023/2028 avec l'ensemble des stratégies, plans, contrats de santé, des secteurs sanitaire et social et de l'emploi

- Un SRFSS 2023/2028 construit dans le cadre de la Stratégie régionale de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Srefop)

Selon l'article L214-13 du Code de l'éducation, le SRFSS constitue une composante du contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle (CPRDFOP). Concrètement, ce contrat détermine une programmation d'actions de formation professionnelle, à destination des publics jeunes et adultes, sur appui d'une analyse des besoins régionaux en emploi, compétences et qualifications ainsi que des objectifs de développement économique du territoire régional⁹.

Fusionné avec la stratégie coordonnée en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelles¹⁰, ce contrat a pris la forme d'une Stratégie régionale de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (SREFOP) sur la période 2018/2022. Cette stratégie s'est accompagnée sur la même période du Plan de bataille pour l'emploi et du Plan régional pour une orientation tout au long de la vie.

Le 28 juin 2022, le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) plénier a décidé de reconduire cette démarche pour la SREFOP 2023/2028 afin d'offrir une approche globale, articulée et coordonnée des politiques de l'emploi, de la formation et de l'orientation.

La SREFOP, élaborée dans le cadre du CREFOP, a « *pour objet l'analyse des besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications et la programmation des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes, compte tenu de la situation et des objectifs de développement économique du territoire régional* »¹¹.

En élargissant le CPRDFOP au champ de l'emploi, la SREFOP a pour ambition de mieux articuler les politiques d'emploi visant les actifs ligériens (jeunes et adultes) et les employeurs, les politiques de formation professionnelle initiale, par alternance et continue, ainsi que celles de l'orientation.

Aussi, la Région portera les priorités suivantes :

- Une SREFOP-CPRDFOP en articulation avec les priorités du schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII) ;
- Une SREFOP-CPRDFOP « schéma des formations professionnelles initiales, par apprentissage et continues » par « métier-secteur-territoire » pour orienter la décision de ses financeurs Etat, Région, OPCO ;
- Une SREFOP-CPRDFOP qui renforce l'animation du service public régional de l'orientation (SPRO) sur les territoires, en s'appuyant notamment sur les référents orientation recrutés par la

⁹ Article L. 214-13 du Code de l'éducation, modifié par l'article 34 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel.

¹⁰ Définie par l'article L. 6123-4-1 du Code du travail.

¹¹ Article L. 214-13 du Code de l'éducation, modifié par l'article 34 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel.

Région, l'actualisation de la charte du SPRO et la labellisation de membres associés (sur la base d'un cahier des charges) ;

- Une SREFOP-CPRDFOP pour acter les « cadres de gouvernance » sectoriels (onze secteurs) et territoriaux (dix-huit conseils locaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle - CLEFOP) pour coordonner et animer les politiques d'emploi, de formation professionnelle et d'orientation à ces échelles sectorielles et territoriales.

Ainsi, le SRFSS sera annexé à ce document cadre de la SREFOP.

- [Un SRFSS 2023/2028 élaboré en lien avec le Plan Région Santé 2022/2028](#)

La santé est aujourd'hui la première préoccupation des Ligériens, ce phénomène s'étant par ailleurs renforcé depuis la crise sanitaire de la Covid-19.

En Pays de la Loire, les enjeux en matière de santé sont nombreux (accès aux soins de proximité, prise en compte des nouveaux besoins, développement de la télémédecine, vieillissement de la population, dynamiques démographiques, etc.), ce qui explique le choix de la Région de s'investir dans une politique volontariste en faveur d'une santé pour tous et sur tous les territoires, pivot légitime et incontournable au plan local.

En juin 2022, cet engagement s'illustre par l'adoption du Plan Région Santé 2022-2028 dans lequel un programme d'actions mobilisant l'ensemble des compétences régionales est mis en avant, garantissant ainsi une action cohérente sur les territoires. Concrètement, ce plan se décline en cinq grandes ambitions :

1. Renforcer l'accès aux soins de tous les habitants pour une santé partout et pour tous ;
2. Déployer les formations pour installer des soignants dans les territoires ;
3. Accélérer la recherche et l'innovation pour bâtir la santé du futur ;
4. Accompagner les jeunes à devenir acteurs de leur santé et de leur bien-être ;
5. Agir sur notre alimentation et notre environnement pour mieux préserver notre santé.

Un total de 190 M€ est consacré au déploiement de ce programme qui s'inscrit en cohérence avec les priorités régionales de ce mandat, telles que la jeunesse et l'environnement.

Tout au long des travaux d'élaboration du SRFSS 2023/2028, la Région a veillé à la cohérence et à la complémentarité des enjeux relatifs aux formations sanitaires et sociales et ceux relevant du champ de la santé. Ainsi, de nouvelles synergies ont été créées en lien avec la seconde ambition du Plan Région Santé affirmant la volonté de mieux former les professionnels pour faciliter leur installation dans les territoires en besoin. En conséquence, le SRFSS 2023/2028 vient légitimement s'articuler avec le Plan Région Santé.

- Un SRFSS conçu en connexion avec l'Engagement handicap de la Région Pays de la Loire

Consciente des enjeux majeurs de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans tous ses domaines de compétence, la Région a décidé d'ériger le handicap comme grande cause du mandat en cours.

Adopté en session du 20 et 21 octobre 2022, l'Engagement handicap de la Région Pays de la Loire présente notamment la démarche entreprise depuis de nombreuses années afin d'améliorer l'accueil et l'accompagnement des apprenants en situation de handicap.

S'inscrivant en transversalité avec l'ensemble des politiques publiques de la Région, le handicap constitue ainsi une priorité majeure du SRFSS 2023/2028. En conséquence, un travail collaboratif a été initié entre les directions et services régionaux concernés, afin de mettre en cohérence leurs orientations stratégiques.

Plusieurs objectifs sont ainsi poursuivis dans le cadre du SRFSS 2023/2028 (cf. *Mesure 8 : « Accroître l'accessibilité des formations sanitaires et sociales pour les personnes en situation de handicap », page 89*) :

- Promouvoir les formations et les métiers du secteur sanitaire et social auprès des publics en situation de handicap (jeunes en poursuite de scolarité, personnes à la recherche d'un emploi, personnes en reconversion) ;
- Sécuriser les parcours des apprenants en situation de handicap, en permettant l'adaptation des parcours de formation et des épreuves de certification ;
- Approfondir le volet « handicap » des formations en généralisant l'organisation d'interventions de patients-experts et d'intervenants-pairs au sein des formations.

Pour les atteindre, la Région continuera le travail partenarial engagé avec l'ARS, la DREETS et l'Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) sur l'accessibilité des formations sanitaires et sociales.

- Un SRFSS établi en cohérence avec les contrats d'objectifs sectoriels (COS) « cohésion sociale », « santé » et « entreprises de proximité »

Depuis 2020, la Région Pays de la Loire initie une démarche de concertation sectorielle avec onze secteurs d'activités dont ceux de la « cohésion sociale », de la « santé » et des « entreprises de proximité ». Cette démarche a pour ambition de créer les conditions d'une coopération renforcée en matière d'emploi, de formation et d'orientation permettant de répondre au mieux aux besoins des entreprises et des Ligériens (jeunes, personnes à la recherche d'un emploi, salariés).

Elle s'illustre notamment par la tenue de onze dialogues sectoriels et l'établissement de onze contrats d'objectifs sectoriels (COS) régionaux « Emploi-Formation-Orientation », constituant un accord pluriannuel entre les fédérations professionnelles régionales de branches, les OPCO concernés, l'Etat (représenté par le Préfet de Région et la rectrice de la Région académique) et la Région.

Cette démarche sectorielle permet de poser un cadre de concertation et de dialogue pluripartite, et de renforcer les complémentarités pour un développement efficace des actions de formation professionnelle, de l'orientation et de l'emploi.

Les COS de la « santé » et de la « cohésion sociale » seront approuvés et signés en 2023. Prolongé d'une année, celui du secteur des « entreprises de proximité » 2020-2022 sera quant à lui révisé au cours de l'année 2023. Tous se déclineront autour de quatre axes :

- AXE 1 - l'OBSERVATION pour connaître les besoins en compétences des entreprises et l'évolution des métiers ;
- AXE 2 - l'ORIENTATION pour faciliter l'information sur les métiers et leur évolution, promouvoir l'offre de formation, la professionnalisation des acteurs et la mise en place de réseaux de référents ;
- AXE 3 - la FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE ET CONTINUE pour faciliter la transformation et l'optimisation de l'offre de formation selon ses différentes voies (formations professionnelles initiales, offre d'apprentissage et d'alternance, offre REGION FORMATION pour les personnes à la recherche d'un emploi) ;
- AXE 4 - le RECRUTEMENT, L'ACCES A L'EMPLOI ET INSERTION PROFESSIONNELLE pour faciliter les processus de recrutement tant du côté des candidats que des entreprises et améliorer l'insertion des stagiaires formés.

Pour précision, le périmètre du secteur « cohésion sociale » varie du périmètre du travail social tel qu'entendu par le SRFSS. Plus hétérogène, le secteur de la « cohésion sociale » se compose notamment des entreprises et salariés des domaines de l'accompagnement social et éducatif – jeunesse - loisirs, de l'aide à domicile, de l'intervention sociale et familiale, de l'emploi – de l'insertion, de l'habitat social et de la protection sociale.

Pour chacun des deux secteurs de la « santé » et de la « cohésion sociale », un total de dix groupes de travail s'est réuni depuis janvier 2021 permettant de définir plusieurs enjeux et priorités et d'arrêter des fiches engagements/actions.

Les membres des groupes techniques ont ainsi défini quatorze fiches pour le Contrat d'Objectifs Sectoriel Emploi Formation Orientation (COS) « santé » et onze fiches pour le COS « cohésion sociale ». Certaines d'entre elles trouvent écho dans les ambitions du Schéma Régional des formations sanitaires et sociales.

Concernant plus spécifiquement le secteur des « entreprises de proximité », celui-ci se compose principalement des activités de service à la personne (représentant plus de 63% des effectifs salariés du secteur¹²) dont les enjeux de recrutement actuels et futurs sont particulièrement forts. Adopté en mai 2021, le COS « entreprises de proximité » 2020-2022 est composé de dix fiches-actions.

Afin de garantir la complémentarité entre le SRFSS 2023/2028 et de ces trois COS, les services régionaux respectivement en charge de leur production se consacrent à travailler ensemble. La continuité entre ces deux typologies de documents est gage d'une action régionale forte face aux défis qui caractérisent le secteur sanitaire et social.

¹² Région Pays de la Loire, Préfet de la Région Pays de la Loire et l'Académie de Nantes, « Contrat d'objectifs sectoriel régional emploi – formation – orientation 2020-2022 entreprises de proximité », 2021.

- Un SRFSS articulé avec le Plan de mobilisation régional (PLAM) en faveur du recrutement, de la formation et de l'attractivité des professions de santé

En mars 2022, l'Agence régionale de santé (ARS) et la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) des Pays de la Loire ont lancé un plan de mobilisation visant à partager un plan d'actions concret entre institutions et acteurs du secteur vers une finalité commune : engager collectivement une mobilisation régionale et territoriale en faveur de la formation, de l'emploi et de l'attractivité des métiers du domaine de la santé et du social pour répondre aux besoins de santé de la population et des établissements.

L'émergence de ce PLAM est à relier avec la publication de la circulaire interministérielle du 12 décembre 2021 relative à la mise en place d'une campagne de recrutement d'urgence sur les métiers du soin et de l'accompagnement, dans les secteurs sanitaire, du Grand Âge et du handicap.

Portant sur une durée de cinq ans, ce plan de mobilisation est construit à partir des sept thématiques :

1. L'attractivité des territoires ;
2. L'offre de formation par la voie scolaire ;
3. L'offre de formation par la voie de l'alternance ;
4. L'offre de formation en milieu professionnel ;
5. Les pratiques managériales ;
6. La qualité de vie au travail ;
7. Les recrutements d'urgence.

Chacune d'entre elles se décompose d'actions prioritaires, établies et revues annuellement par les partenaires du PLAM.

Ainsi, différentes instances ont été mises en place dans le cadre de l'élaboration de ce PLAM :

- Un comité de pilotage (COFIL) stratégique, se réunissant deux fois par an ;
- Un comité opérationnel, mis en place quatre fois par an, dont l'enjeu est de partager à un niveau opérationnel les travaux engagés ;
- Des comités de suivi réguliers entre les pilotes des thématiques, permettant de suivre l'avancée des différents travaux menés par les groupes de travail cités ci-dessous ;
- Sept groupes de travail portant sur les thématiques citées ci-dessus.

Depuis l'instauration de ce PLAM, la Région Pays de la Loire s'attache à participer aux travaux mis en place par l'ARS et la DREETS. Elle s'engage ainsi à poursuivre cette participation et à travailler plus particulièrement certaines actions, dont notamment celles sur la formation des professionnels paramédicaux, touchant directement aux compétences de la Région et s'inscrivant en parfaite synergie avec le SRFSS 2023/2028.

Le périmètre des formations sanitaires et sociales (FSS) placées sous la responsabilité de la Région Pays de la Loire

- Les formations sanitaires

Les formations sanitaires placées sous l'égide régionale sont définies par le Code de la Santé publique. Il s'agit plus spécialement des formations paramédicales, à l'exception de la formation de sage-femme rattachée aux formations médicales. Par extension, la Région détient également une compétence sur les formations de spécialisation infirmière (anesthésiste – IADE, bloc opératoire -IBODE, puériculteur – IPDE) et sur la formation de cadre de santé.

Les formations du secteur sanitaire placées sous la compétence régionale et dispensées en Pays de la Loire sont les suivantes :

Niveau européen	Formations
Niveau 3	Ambulancier
Niveau 4	Aide-soignant Auxiliaire de puériculture
Niveau 6	Ergothérapeute Pédicure-podologue Infirmier Infirmier puériculteur Manipulateur en électroradiologie médicale Cadre de santé
Niveau 7	Sage-femme Infirmier anesthésiste Infirmier de bloc opératoire Masseur-kinésithérapeute

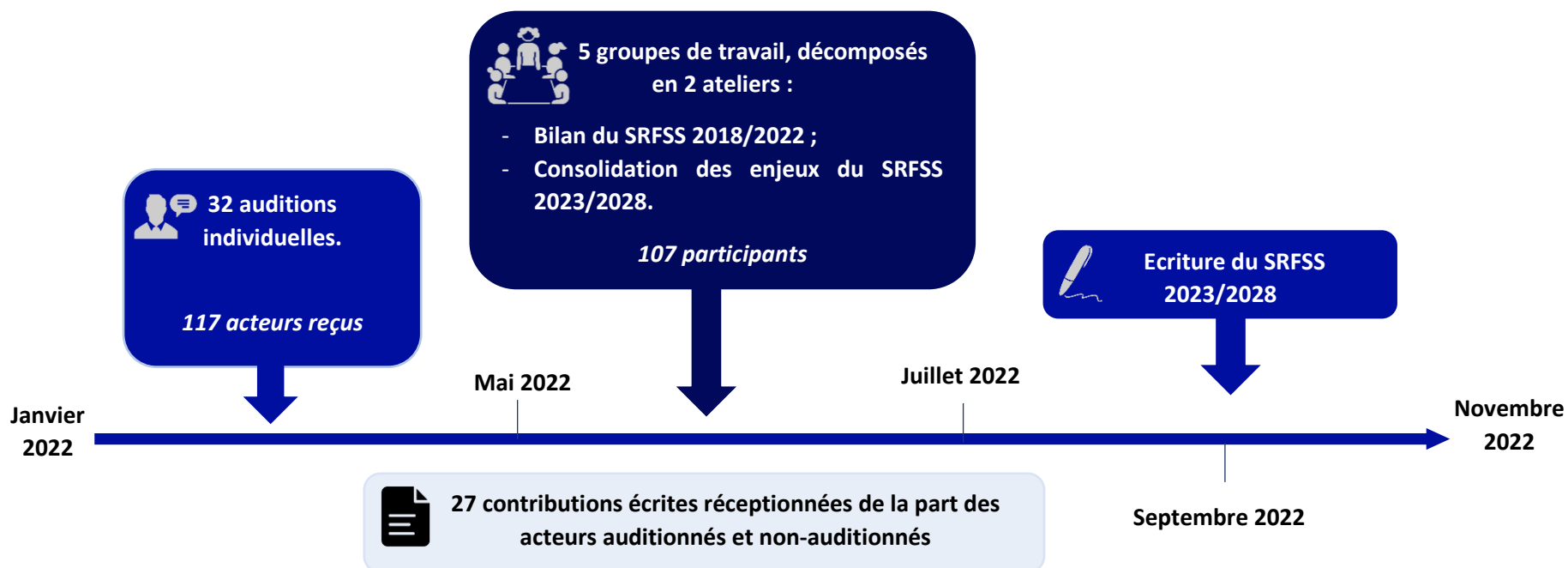
- Les formations sociales

Les formations sociales placées sous la compétence régionale sont définies dans le Code de l'action sociale et des familles. Au total, douze formations relevant des champs de l'accompagnement social, de la dépendance, du handicap, de la petite enfance et de l'encadrement sont régies par la Région.

Les formations sociales placées sous la compétence régionale et dispensées en Pays de la Loire sont les suivantes :

Niveau européen	Formations
Niveau 3	Accompagnant éducatif et social Assistant familial
Niveau 4	Moniteur-éducateur Technicien de l'intervention sociale et familiale
Niveau 6	Assistant de service social Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale (CAFERUIS) Conseiller en économie sociale et familiale Educateur de jeunes enfants Educateur spécialisé Médiateur familial
Niveau 7	Certificat d'aptitudes aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale (CAFDES) Diplôme d'Etat en ingénierie sociale (DEIS)

Une démarche d'élaboration partagée du SRFSS 2023/2028¹³



¹³ Le détail des acteurs auditionnés est indiqué en annexe 2.

Les thématiques et participants aux groupes de travail sont mentionnés à l'annexe 3.

Les acteurs ayant produit une contribution écrite sont listés à l'annexe 4.

Les éléments de bilan du SRFSS 2018/2022

➤ Chiffres clés :



+ 500 places d'aides-soignants entre 2019 et 2023, passant de 1500 à 2000 places en IFAS.

+ 350 places en première année de formation en soins infirmiers entre 2019 et 2023, soit un total de 4 655 places en 2023 toutes années confondues.

+ 100 places financées dans la formation d'accompagnant éducatif et social, passant de 175 à 275 places en 2021.



5,1 M d'euros alloués aux bourses sanitaires et sociales en 2021, soit 2 M d'euros de plus qu'en 2017.

3,8 M d'euros alloués aux rémunérations publiques des stagiaires de la formation professionnelle continue en 2021, soit plus de 3 M d'euros de plus qu'en 2017.



52,7 M d'euros de subventions de fonctionnement attribuées aux instituts de formations sanitaires et sociales en 2022, soit plus de 11 M d'euros supplémentaires par rapport à 2017.

Quatre enjeux avaient été définis au sein du SRFSS 2018/2022 pour mieux répondre aux besoins en emploi et en qualification des professionnels sanitaires, sociaux et médico-sociaux :

Mieux faire connaître et valoriser les formations sanitaires et sociales, pour augmenter leur attractivité et diversifier les publics en formation

Développer l'innovation et l'inscrire dans une démarche de qualité de l'offre de formation



Privilégier les diplômes à fort taux d'insertion et faciliter les passerelles entre les diplômes et les formations

Répondre aux besoins des territoires par des compétences et des qualifications adaptées

Enjeu n°1 : Mieux faire connaître et valoriser les formations sanitaires et sociales, pour augmenter leur attractivité et diversifier les publics en formation

- **Informier et communiquer sur les formations et les métiers**

Le sujet de l'attractivité des formations sanitaires et sociales constituait un chantier capital du SRFSS 2018/2022, particulièrement pour les formations en soins infirmiers, d'aides-soignants et du travail social. Certaines d'entre elles enregistraient une baisse importante du nombre d'inscrits entre 2015 et 2017. A titre d'exemple, la formation d'aide-soignant a vu son taux de pression (nombre de candidats pour une place) passer de 4,95 en 2015 à 3,45 en 2017¹⁴. A cette désaffection générale, s'ajoutait également une connaissance perfectible sur les métiers et les formations du secteur sanitaire et social.

A cet effet, de nombreux dispositifs en faveur de la découverte des métiers ont été installés par la Région Pays de la Loire à l'instar du site régional « Choisir mon métier », de la plateforme d'échanges « Rencontre un pro », des Orientibus, des pockets métiers, des olympiades des métiers, etc. S'adressant à tous les Ligériens, ces outils d'aide à l'orientation enregistrent de très bons résultats.



Depuis son lancement en mai 2021, trois métiers du secteur sanitaire et social sont fortement sollicités sur la plateforme « Rencontre un pro » : conseiller en économie sociale et familiale (CESF) avec 79 demandes formulées, aide-soignant avec 63 demandes comptabilisées et auxiliaire de puériculture avec 53 demandes recensées.

Au nombre de 121, les professionnels du secteur de « l'action sociale et médico-sociale – fonctions publiques, santé – enseignement, organisme de formation et accompagnement emploi » sont également les plus nombreux à s'être inscrits sur la plateforme régionale¹⁵. Plus précisément pour le secteur sanitaire et social, cette plateforme dénombre notamment trois aides-soignants, trois CESF, deux éducateurs spécialisés et une auxiliaire de puériculture.

De même, les acteurs régionaux du secteur sanitaire et social ont organisé un certain nombre d'événements dédiés à la connaissance et à la valorisation de ces formations et métiers (salons, conférences, webinaires, semaine des métiers du domicile dans le Maine-et-Loire, etc.). Jugées efficaces, ces actions demandent à être davantage coordonnées sur tous les territoires ligériens afin de faire face à la diminution et/ou la suppression de certains dispositifs préparatoires spécifiques aux formations sanitaires et sociales, servant auparavant de relais d'informations (exemple : préparations à l'entrée en formation ou aux concours).

¹⁴ Région Pays de la Loire, « Bilan global des taux de pression pour toutes les formations – années 2015 à 2022 », 2022.

¹⁵ CARIFOREF des Pays de la Loire, « Rencontre un pro : point d'étape 29-09-2022 », 2022.

En septembre 2020, la Région a également initié une campagne de communication spécifique au métier d'aide-soignant en partenariat avec l'ARS Pays de la Loire. Véritable illustration de l'action régionale volontariste, celle-ci a été renforcée un an plus tard par la création du site *deveniraidesoignant.fr*.



Figure 1 : Visuel du site *deveniraidesoignant.fr*

Durant les trois premiers mois suivant son lancement (21 septembre 2021), ce site a enregistré un total de 44 260 visites¹⁶. Sur l'ensemble de ces visites, un total de 3 000 clics de redirection vers les sites des instituts de formation a été comptabilisé. Ces derniers ont été les plus fortement observés au sein des départements de la Mayenne et de la Sarthe, qui enregistraient des taux de transformation respectifs de 28,4% et 23,3%¹⁷. Par ailleurs, une proportion importante d'hommes (41%) ainsi que des classes d'âges des 25-34 ans (plus de 30%) et 35-44 ans (près de 25%) était observée parmi les visiteurs du site.

Enfin, la Région affirmait son souhait d'accroître la mixité des apprenants au sein des formations sanitaires et sociales. Malgré l'ensemble des actions de promotion et de sensibilisation réalisées et citées ci-dessus, cet objectif nécessite d'être poursuivi. En effet, les diplômés des formations sanitaires et sociales sont toujours majoritairement des femmes en 2020 : 87% des diplômés des formations en travail social et 85% des diplômés des formations sanitaires¹⁸.

- **Sécuriser les parcours de formation pour prévenir les abandons, suspensions et arrêts en cours de formation**

D'autre part, la Région Pays de la Loire s'était fixée comme priorité de prévenir les abandons, suspensions et arrêts en cours de formation. S'inscrivant dans un contexte d'augmentation continue des arrêts de formation entre 2014 et 2017 (plus de 212 arrêts soit une hausse de deux points d'augmentation¹⁹), cette mesure posait également la question de la sécurisation des parcours de tous les apprenants des formations sanitaires et sociales (jeunes en poursuite de scolarité, personnes à la recherche d'un emploi, personnes en reconversion professionnelle). A ce titre, la Région Pays de la Loire a adopté une pluralité d'actions depuis 2017, dont :

- L'annulation des frais de sélection pour les candidats à l'entrée en formation aide-soignant (depuis 2020) et auxiliaire de puériculture (depuis 2021) ;
- La mensualisation des bourses sanitaires et sociales et la dématérialisation de la procédure de demande de bourse ;

¹⁶ Nobolito, « Devenir aide-soignant : bilan opération 2020 », n. d. Un total de 44 260 visites sont dénombrées entre le 21 septembre 2021 (date de lancement du site *deveniraidesoignant.fr*) et le 22 décembre 2021.

¹⁷ Le taux de transformation correspond au nombre de clics pour être redirigé vers les sites des centres de formation aide-soignant.

¹⁸ DREES, Enquête Ecoles 2020, 2021.

¹⁹ Région Pays de la Loire, « Etude sur les arrêts, suspensions, exclusions des élèves et étudiants en formation sanitaire et sociale signalés sur l'année civile 2014 ».

Région Pays de la Loire, « Etude sur les arrêts, suspensions, exclusions des élèves et étudiants en formation sanitaire et sociale signalés sur l'année civile 2017 ».

- L'alignement des montants des bourses sanitaires (2017) et sociales (2019) sur ceux prévalant dans l'enseignement supérieur. Au total, quatre autres revalorisations des montants de bourses sont intervenues entre 2019 et 2022.
En outre, les bourses régionales sur critères sociaux permettent une exonération des frais de scolarité, un remboursement de la contribution à la vie étudiante (CVEC) et une ouverture de la tarification sociale de la restauration universitaire à 1€.
- L'ouverture à la rémunération publique des stagiaires de la formation professionnelle continue pour les élèves ne bénéficiant pas d'une indemnisation au titre de l'assurance chômage et poursuivant des formations de niveau bac et infra-bac en filière sanitaire (depuis 2017) et sociale (depuis 2019). Cette rémunération est attribuée selon des critères d'âge et de statut de l'apprenant. Des revalorisations des barèmes de rémunération sont intervenues en 2021 puis en 2022.
- L'extension du fonds social régional d'urgence des stagiaires de la formation professionnelle continue (FSU) aux formations sanitaires et sociales, pour faire face à des difficultés financières remettant en cause la participation des apprenants à leur formation ;
- La revalorisation des indemnités kilométriques de stage pour les étudiants en formation sanitaire et sociale²⁰, désormais calculée sur la base d'un aller-retour journalier (et non plus hebdomadaire) pour les instituts de formation publics.

Durant la crise sanitaire, la Région Pays de la Loire a également fait preuve de réactivité en adoptant plusieurs mesures en faveur des conditions de vie des apprenants en formation sanitaire et sociale :

- La continuité du versement des bourses indépendamment de la présence effective en formation durant le premier confinement au printemps 2020 ;
- La mise en place d'un dispositif de soutien et de reconnaissance de la mobilisation des élèves aides-soignants et des étudiants en soins infirmiers stagiaires pendant la crise sanitaire (1 000€), en co-financement avec l'ARS et l'Etat ;
- La mise en place d'une mensualité de bourse complémentaire en décembre 2020 et février 2021 (150€), conformément au décret du 10 février 2021²¹ ;
- L'octroi de la possibilité pour les apprenants aides-soignants et infirmiers de cumuler les aides régionales à la vie quotidienne (rémunérations et bourses) avec un contrat à durée déterminée (sans limitation de durée) dans un service de soins ou en EHPAD par exemple.
Évaluée comme probante, cette expérimentation a été élargie à tous les apprenants en formation sanitaire et sociale, leur permettant désormais d'exercer une activité salariale d'une durée maximale de 15 heures par semaine en marge de la formation, et de 35 heures durant les périodes de congés.

²⁰ Le versement de ces indemnités kilométriques de stage concerne uniquement les étudiants en soins infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, ergothérapeutes et manipulateurs en électroradiologie médicale.

²¹ Conformément au décret n° 2021-138 du 10 février 2021, portant majoration exceptionnelle du montant de l'aide accordée sous forme de bourse d'études par le conseil régional aux élèves et étudiants des formations sanitaires et sociales.

En 2022, la Région Pays de la Loire s'est par ailleurs engagée à verser une « prime inflation » de 100€ à tous les étudiants boursiers et élèves rémunérés éligibles des formations sanitaires et sociales²², ainsi qu'une « l'allocation exceptionnelle de solidarité » à tous les étudiants boursiers (100€ auxquels s'ajoutent 50€ par enfant à charge)²³.

« L'instauration de la possibilité de cumuler un parcours de formation sanitaire et social avec un contrat à durée indéterminée est une super bouée, car beaucoup de jeunes sont en situation de précarité ».

Directeur d'un établissement de formation en travail social.

De même, la Région a lancé une expérimentation sur les cinq départements ligériens en 2022 dénommée « Noël pour les étudiants en situation précaire ». Engagée dans le cadre de l'adoption de la nouvelle Stratégie de la vie associative, cette initiative visait à mettre gratuitement à disposition des étudiants en situation de précarité des produits d'hygiène et de soin par le biais des établissements de formation. Pour mener à bien cette action, la Région Pays de la Loire s'est liée avec deux associations, L'Agence du Don en Nature et Dons Solidaires, qui collectent et redistribuent des produits neufs non-alimentaires à d'autres associations de lutte contre la précarité en France.

En 2021, le nombre d'arrêts de formation s'élève à 614 représentant 5,9% de l'offre de formation, soit + 0,4 points par rapport à 2017²⁴. Si cette évolution n'est pas alarmante, si l'on tient compte de l'évolution de l'offre de formation depuis 2017, le travail doit être poursuivi pour prévenir et réduire les arrêts. Selon les nombreux acteurs concertés, ces efforts doivent notamment commencer par l'orientation et se poursuivre durant l'encadrement des apprenants, et ce plus particulièrement pendant les stages.

La situation doit aussi être observée formation par formation. A titre d'exemple, le taux d'arrêt dans la formation en soins infirmiers s'élève en 2021 à 7,5% des places, augmentant de 2 points par rapport à 2020, quand il baisse de 0,4 points dans la formation d'éducateur spécialisé.

Enjeu n°2 : Privilégier les diplômés à fort taux d'insertion et faciliter les passerelles entre les diplômés et les formations

Tout au long du précédent SRFSS, le taux d'emploi des diplômés des formations sanitaires et sociales est demeuré haut, atteignant 90% en 2021²⁵. Un resserrement de cet indicateur est par ailleurs constaté entre les différentes formations du secteur, s'échelonnant entre 75%²⁶ et 100% en 2021. Les disparités antérieurement constatées sur les taux d'emploi des diverses formations sanitaires et

²² Conformément au décret n°2021-1623 du 11 décembre 2021 relatif aux modalités de versement de l'aide exceptionnelle prévue à l'article 13 de la loi n°2021-1549 du 1^{er} décembre 2021 de finances rectificative pour 2021.

²³ Suivant le décret n°2022-1232 du 14 septembre 2022 portant attribution d'une aide financière exceptionnelle pour les étudiants boursiers.

²⁴ Région Pays de la Loire, « Etude sur les arrêts, suspensions, exclusions des élèves et étudiants en formation sanitaire et sociale signalés sur l'année civile 2021 », 2022.

²⁵ CARIFOREF Pays de la Loire, « Sanitaire et social, sortants de formation 2021 : une insertion record qui se poursuit et un écart entre les deux domaines qui se réduit », 2022.

²⁶ *Ibid.* Ce taux d'emploi correspond aux techniciens en intervention sociale et familiale (TISF). Compte-tenu du faible nombre de répondants pour cette formation, ce résultat est à considérer avec précaution.

sociales se sont ainsi résorbées, ne permettant plus de privilégier certains diplômes. Sur cette même année, le taux de conformité observé est également resté à un niveau particulièrement élevé avec une valeur égale à 97%²⁷.



La crise sanitaire a impacté dans une certaine mesure le bon déroulement des formations sanitaires et sociales, ce qui n'a pas été sans conséquence sur l'insertion dans l'emploi des diplômés. Reprenant le taux d'emploi des sortants des formations sanitaires et sociales en 2020, celui-ci est plus élevé parmi ceux qui déclarent ne pas avoir rencontré de difficultés durant leur formation (90% contre 87%). De surcroît, les formés considérant que cette crise a eu un impact positif sur le déroulement de leur stage (90% contre 83%) et sur la confirmation de leur projet professionnel (88% contre 79%) sont le plus souvent en emploi en 2020²⁸.

- **La nécessité de développer les passerelles entre les formations et les diplômes**

Outre cette priorisation sur les diplômés à fort taux d'insertion, la Région invoquait la nécessité de développer davantage les passerelles entre les formations et les diplômes dans une perspective d'individualisation des parcours et de lutte contre l'usure professionnelle.

Ainsi, certains acteurs de la formation sanitaire et sociale ont mis en œuvre ou projettent l'installation de passerelles. A titre d'exemple, le Département de la Mayenne a conçu une expérimentation visant le passage entre le métier d'assistant familial et celui d'accueillant familial. Celle-ci ambitionne à prévenir l'usure professionnelle de ces professionnels de plus en plus confrontés à des situations complexes (exemple : augmentation des pathologies chez les enfants accueillis). Également, l'Université d'Angers projette de développer très prochainement une passerelle entre la première année de médecine et la deuxième année de formation en soins infirmiers. Ce projet permettrait d'offrir une plus grande mobilité de parcours aux étudiants engagés dans une formation médicale et répondrait à la volonté de certains d'entre eux de se réorienter vers d'autres métiers du secteur sanitaire.

Néanmoins, les acteurs du secteur sanitaire et social jugent leur mise en œuvre globalement complexe en raison du cadre réglementaire strict entourant les formations sanitaires et sociales. D'autres, concertés dans le cadre de la préparation du SRFSS, estiment que les places conférées à ces passerelles sont insuffisantes au regard des candidatures reçues (exemple : cinq places disponibles pour la passerelle vers la formation de masseur-kinésithérapeute en 2022 pour un total de 125 candidatures réceptionnées au sein de l'institut régional de formation aux métiers de la rééducation et de la réadaptation des Pays de la Loire (IFM3R)).


²⁷ *Ibid.*

²⁸ CARIFOREF Pays de la Loire, « Sortants des formations sanitaires et sociales en 2020 : quelle insertion professionnelle ? », 2022.

- **La nécessaire coopération entre professionnels à initier dès la formation**

Les évolutions démographiques et épistémologiques recensées au cours du SRFSS 2018/2022 avaient encouragé la Région à inscrire l'initiation à la coopération interprofessionnelle en formation comme autre priorité du SRFSS 2018/2022.

Continuant de s'accélérer, ces mutations ont nécessité de développer de nouvelles compétences professionnelles impactant ainsi les pratiques pédagogiques mises en place au sein des instituts de formation. Un certain nombre d'entre eux ont par exemple déployé des actions de formation pluriprofessionnelles sous la forme d'une journée thématique.

 « Sur le temps d'une journée, notre établissement travaille en pluriprofessionnalité avec des apprenants assistants de service social et moniteurs-éducateurs sur l'accompagnement des personnes en situation de fragilité ».

Directeur d'un institut de formation d'aides-soignants.

Si celles-ci sont globalement appréciées des apprenants, une vigilance doit tout de même être portée sur le format de mise en œuvre de ces actions. Selon plusieurs acteurs, les actions pluriprofessionnelles s'appuyant sur la simulation seraient effectivement plus adaptées comparativement à d'autres modalités de formation davantage théoriques (exemple : cours magistraux).

D'autres événements dédiés à la pluriprofessionnalité sont organisés à l'échelle départementale, à l'instar de la journée inter-filières mise en œuvre en Mayenne ou encore en Vendée, mêlant ainsi instituts de formations sanitaires, sociales, et leurs apprenants.

- **La formation tout au long de la vie et le parcours professionnel : des exigences à prendre en compte**

Enfin, le SRFSS 2018/2022 souhaitait encourager toutes les initiatives visant à pérenniser dans l'emploi et à accompagner les pratiques des professionnels en poste. Toutefois, de nombreux acteurs soulignent les obstacles s'opposant à la mise en œuvre des dispositifs de formation tout au long de la vie (FTLV), comme la complexité du cadre juridique et les problématiques de financement de la formation pour les personnes souhaitant se reconverter.

Aussi, certains d'entre eux ont mis en évidence le défaut de reconnaissance de la validation des acquis de l'expérience (VAE), sa complexité de mise en œuvre et la méconnaissance des dispositifs de reconversion par alternance (Pro-A) au sein de certains domaines d'activité (exemple : la petite enfance).

Enjeu n°3 : Répondre aux besoins des territoires par des compétences et qualifications adaptées

- **Former suffisamment de professionnels de la santé et de l'action sociale, sachant collaborer et coopérer au profit de la population et de la vitalité des territoires**

La survenue de la crise sanitaire a profondément transformé le contexte économique régional et plus particulièrement le marché du travail, augmentant les projets de recrutement sur le secteur sanitaire et social mais également les difficultés de recrutement pour les employeurs.

Entre 2017 et 2022, la région Pays de la Loire enregistre ainsi une croissance généralisée des besoins de recrutement sur le secteur sanitaire et social. En 2022, le métier d'aide-soignant (y compris les auxiliaires de puériculture, les aides médico-psychologiques - AMP, les assistants médicaux, etc.) arrive à la cinquième position des métiers connaissant le plus grand nombre de projets de recrutement avec 6 240 projets, et celui d'aides à domicile, aides ménagères et travailleuses familiales arrive à la dixième position avec 5 540 projets de recrutement recensés²⁹.

Les professions d'infirmiers (+1 400 projets de recrutement) et d'éducateurs spécialisés (+800 projets de recrutement) sont celles qui dénombrent les plus grandes augmentations de projets de recrutement sur la période 2017 à 2022³⁰.

Parallèlement, les taux de tension sur ces professions ont tous connu une augmentation. Ainsi, 77% des projets de recrutement sur le métier d'infirmier (comprenant également les cadres infirmiers et les puériculteurs) sont jugés difficiles en 2022, soit une augmentation de plus de 56 points par rapport à 2017. Un constat similaire est observé pour les aides-soignants (prenant en compte les auxiliaires de puériculture, les aides médico-psychologiques et les assistants médicaux) et les professionnels de l'action sociale, dont les difficultés de recrutement ont respectivement augmenté de 43,5 points et de 37,4 points³¹ entre 2017 et 2022.

Au regard de ces données et des enjeux de santé posés par la crise de la Covid-19, la Région Pays de la Loire s'est fortement mobilisée pour créer 120 nouvelles places de formation en soins infirmiers et 200 places de formation d'aides-soignants (hors apprentissage) entre 2019 et 2021. Illustration concrète de l'agilité mise en œuvre par la Collectivité, ce déploiement a permis de s'adapter à l'évolution des besoins d'emplois et de compétences régionalement recensés.

Outre les formations sanitaires, la Région Pays de la Loire s'est également assurée de répondre avec agilité aux besoins de places supplémentaires dans les formations du travail social. Pour exemples, 100 places de formation d'accompagnants éducatifs et sociaux supplémentaires ont été financées par la Région dès 2021 et 25 places nouvelles de formation de techniciens en intervention sociale et familiale (TISF) ont été créées à Nantes en 2021, sur appui d'une demande forte exprimée par les employeurs du domicile et soutenue par la Commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation (CPREFP).



« Nous constatons une amélioration dans l'écoute de la Région pour monter des dossiers d'agrément au regard des besoins exprimés par les employeurs »

Directeur d'un établissement de formation en travail social.

Pour répondre plus spécialement aux besoins de recrutement d'aides-soignants et sécuriser les parcours en amont de la formation, la Région Pays de la Loire a également mis en place l'action « *Je prépare mon parcours vers la formation d'aide-soignant* » en 2021 à titre expérimental. D'une durée de trois mois, cette action vise à préparer un maximum de personnes à entrer en formation au diplôme d'aide-soignant. Elle s'adresse aux publics les plus éloignés de l'emploi et/ou de la formation ainsi qu'aux personnes à la recherche d'un emploi de niveau bac non validé et infra-bac (CAP validé ou non-

²⁹ Pôle Emploi, « Besoins en main-d'œuvre 2022 », 2022.

³⁰ Pôle Emploi, « Besoins en main-d'œuvre 2017 », 2017.


Pôle Emploi, « Besoins en main-d'œuvre 2022 », 2022.

³¹ Pôle Emploi, « Besoins en main-d'œuvre 2017 », 2017.

Pôle Emploi, « Besoins en main-d'œuvre 2022 », 2022.

validé et personnes sans diplôme). Elle leur permet de découvrir le métier d'aide-soignant et de les préparer à entrer en formation. Un accompagnement renforcé leur est dispensé, permettant notamment de lever tous les freins (économiques, matériels, personnels, etc.) s'opposant à la réalisation de leur projet professionnel. Le bilan de cette action révèle des résultats satisfaisants.

Ainsi, cette action permet d'affiner et de consolider les projets professionnels des candidats en amont de l'entrée en formation, en lien notamment avec leurs valeurs personnelles, et de limiter les ruptures de parcours.

 En 2021, l'action « *Je prépare mon parcours vers la formation d'aide-soignant* » a été mise en place sur les cinq départements ligériens. Sur un total de 166 participants, 41% sont entrés en formation d'aide-soignant et 26,5% envisageaient de passer les prochaines sélections. D'autres stagiaires ont également été recrutés directement comme agent de service hospitalier (ASH) dans des établissements sociaux et médico-sociaux (de type EHPAD)³². L'action a été reconduite en 2022, avec 122 participants accueillis dans le dispositif au niveau régional.

En 2022, 144 participants ont pris part à cette action préparatoire. Sur les sessions organisées au premier semestre, 40 des 64 participants se sont présentés aux sélections pour la formation d'aides-soignants et 26 sont effectivement entrés en formation au second semestre 2022, soit 40%. En outre, 29 personnes envisagent de se présenter aux sélections de janvier 2023.

- **Se coordonner dans l'évaluation des besoins en professionnels sur un territoire**

Depuis la mise en œuvre du SRFSS 2018/2022, trois dialogues sectoriels spécifiques au périmètre des formations sanitaires et sociales ont été installés : le dialogue sectoriel de la « santé », de la « cohésion sociale » et celui des « entreprises de proximité ».

Regroupant tous les acteurs économiques et institutionnels concernés (fédérations patronales des branches professionnelles, OPCO, Rectorat, ARS, Pôle Emploi, DREETS, observatoires de branches, etc.), ces derniers doivent permettre d'identifier les besoins en compétences des entreprises pour adapter ou compléter si nécessaire l'offre de formation professionnelle régionale, initiale et continue³³.

Malgré la mise en place de ces dialogues sectoriels, les acteurs concertés dans le cadre du SRFSS 2023/2028 estiment que les différents diagnostics existants mériteraient d'être davantage partagés, particulièrement auprès des instituts de formation, des apprenants et des conseillers/professionnels de l'orientation. En effet, un manque de lisibilité et d'identification des besoins, des ressources et des formations est concédé notamment sur le champ du travail social.

³² Région Pays de la Loire, « Action Je prépare mon parcours vers la formation d'aide-soignant – bilan 2021 (2 sessions) », 2022.

³³ Région Pays de la Loire, « Pacte régional d'investissement dans les compétences Pays de la Loire 2019-2022 ».

Enjeu n°4 : Développer l'innovation et l'inscrire dans une démarche de qualité de l'offre de formation

- **Faire le pari de la réussite dans l'emploi par une formation adaptée en développant l'apprentissage**

Dans son SRFSS 2018/2022, la Région Pays de la Loire percevait l'apprentissage comme une voie d'innovation et de fidélisation participant à répondre aux besoins de recrutement du secteur. A l'état d'expérimentation dans les formations d'aides-soignants et d'accompagnants éducatifs et sociaux, elle misait sur son développement dans les formations sanitaires et sociales.

En 2022, douze formations du secteur sont proposées par la voie de l'apprentissage³⁴ dont huit formations du travail social et quatre formations sanitaires. La Région souhaite répondre favorablement aux instituts de formation souhaitant développer l'apprentissage, dès lors que cela répond aux besoins des employeurs. Ainsi, le développement de l'apprentissage dans les formations sanitaires et sociales en Pays de la Loire a été fort sur la période 2018 à 2022 :

- La formation d'aide-soignant comptabilise plus de 200 places supplémentaires par apprentissage entre 2019 et 2022 ;
- La formation TISF dénombre treize places de plus par apprentissage entre 2019 et 2021 ;
- La formation d'éducateur spécialisé passe de 22 places par apprentissage en 2020 à 57 places par apprentissage en 2022 ;
- La formation préparant au diplôme de moniteur éducateur passe de 48 places par apprentissage en 2019 à 73 en 2022.

En 2020, un total de 2 960 contrats d'apprentissage sont ainsi comptabilisés dans les métiers de la santé, de l'action sociale et de l'aide à la personne en Pays de la Loire, représentant une hausse de 21% par rapport à 2019³⁵. Au regard de leur répartition, la majorité d'entre eux porte sur des formations de niveau bac (43%) et infra-bac (41%)³⁶.

Par ailleurs, cette famille de métiers accueille une forte proportion de femmes apprenties (20%), se plaçant en seconde position de toutes les catégories de métiers accueillant le plus de femmes apprenties derrière le commerce et la vente (28%).

Malgré son déploiement récent, l'apprentissage semble être une réponse adaptée aux besoins de recrutement du secteur. En effet, 77% des apprentis des métiers de la santé, de l'action sociale et de l'aide à la personne sont en emploi à l'issue de leur formation en 2020³⁷. Plusieurs acteurs concertés souhaiteraient ainsi développer cette voie au sein de la formation en soins infirmiers car encore inexpérimentée à ce jour dans la région. Celle-ci permettrait de contribuer à répondre aux fortes tensions de recrutement enregistrées sur ce métier.

³⁴ Ces douze formations sont : le diplôme d'Etat (DE) AES, DE AS, DE AP, DE ME, DE TISF, CAFERUIS, CAFDES, DE ES, DE ASS, DE EJE, le DE d'ambulancier et le DE d'ergothérapeute.

³⁵ CARIFOREF des Pays de la Loire, « L'alternance dans les Pays de la Loire en 2020 », 2021

³⁶ *Ibid.*

³⁷ *Ibid.*

« L'apprentissage est en plein essor et il faut encore aller plus loin. C'est une modalité de formation qui permet de former différemment. Il faut l'élargir aux formations en travail social et aux autres formations du secteur sanitaire. »

Acteur institutionnel.

Toutefois, les acteurs concertés évoquent certains risques dans la mise en œuvre de l'apprentissage tels que l'insuffisance du nombre de places de formation pour cette voie dans certaines formations, le manque d'employeurs prêts à accueillir des apprentis, le défaut d'encadrement des apprentis en milieu professionnel, etc.

- **Développer la formation continue pour répondre aux enjeux populationnels**

Outre le développement de l'apprentissage, la Région a tenu compte de l'évolution des besoins sur la période 2017/2022, et a su augmenter l'offre de formation en confortant la voie de la formation professionnelle continue. Il s'agit d'une réponse concrète pour développer le nombre de places dans certaines formations où la densité de professionnels pour 100 000 habitants apparaît trop faible. A titre d'exemple, en 2022, les offres de formation d'ergothérapeute et de manipulateur en électroradiologie médicale ont ainsi toutes deux connu une augmentation de cinq places en première année.

Ces places supplémentaires étant destinées à la formation professionnelle continue.

- **Mieux ancrer les établissements de formation sur leur territoire**

D'autre part, la Région exprimait sa volonté d'améliorer l'ancrage territorial des établissements de formations sanitaires et sociales dans le but principal de développer le maillage des instituts de formation, notamment dans les zones rurales, développant par là même leur attractivité auprès des futurs professionnels du secteur.

Dans cette perspective, la Collectivité s'est efforcée d'accroître le maillage de l'offre de formation durant toute la durée du SRFSS 2018/2022. Pour illustration, un certain nombre de places infirmiers, aides-soignants et AES nouvellement créées en 2020 ont été implantées au sein de territoires périphériques aux grandes villes :

- Une augmentation des capacités de formation en soins infirmiers a été initiée en 2021 à Saint-Jean-de-Monts (+5 places), Mayenne (+2 places) et à la Flèche (+8 places entre 2019 et 2022).
- Des nouvelles places de formation aides-soignants ont été déployées en 2020 à Fontenay-le-Comte (+8 places), aux Sables d'Olonne sur Mer (+4 places) et à Saint-Gildas-des-Bois (+20 places par apprentissage).
- Des places de formation AES supplémentaires ont été accompagnées financièrement par la Région dès 2021 : à Evron (+10 places) et La Ferrière (+ 14 places).

- **Poursuivre la réflexion autour du développement de pôles de formation sur des thématiques d'excellence**

Afin de renforcer davantage l'attractivité de ces territoires, la Région exprimait également sa volonté de poursuivre la réflexion autour du développement de pôles de formation d'excellence regroupant notamment les formations sanitaires et sociales.

Conformément à cet objectif, la Collectivité a co-financé avec l'Agglomération Saumur-Val-de-Loire et l'Etat l'implantation d'un pôle régional de formations mutualisées à Saumur. Inauguré en novembre 2021, « Le Plus » rassemble plus de 700 jeunes sur le même site parmi lesquels des apprentis tailleurs de pierre (relevant du centre de formation d'apprentis - CFA des compagnons du devoir), des étudiants en tourisme et hôtellerie (composante de l'Université d'Angers) ainsi que des étudiants en soins infirmiers et des élèves aides-soignants (dépendant du centre hospitalier de Saumur). D'une surface de 3 500 m², ce nouveau pôle de formation constitue une importante source d'attractivité pour le territoire saumurois permettant d'offrir une plus grande visibilité aux formations dispensées en son sein. Particulièrement novateur, il se compose également d'un pôle de simulation accessible aux apprenants aides-soignants et infirmiers ainsi que d'espaces pédagogiques modulables favorisant la mise en place de pratiques en mode projet.

D'autres projets de modernisation et d'extension de locaux des instituts de formations sanitaires et sociales ont été réalisés, à l'image de l'agrandissement du Pôle régional de formations santé-social de Laval dont l'extension a été livrée à l'été 2021. Ce pôle regroupe plusieurs instituts de formation dont les instituts de formation en soins infirmiers, d'aides-soignants, de masseurs-kinésithérapeutes et d'ergothérapie du Centre hospitalier de Laval, la Croix-Rouge Française (dispensant la formation en soins infirmiers), l'association « Instituts de formation santé de l'Ouest » (IFSO, pour la formation d'aides-soignants) et le CEFRAS (pour les formations d'accompagnants éducatifs et sociaux et d'assistants familiaux). Co-financé par l'Etat, cet agrandissement sur deux niveaux de 770 mètres carrés de surface utile a permis l'intégration des formations d'ergothérapie, la quatrième année de kinésithérapie *via* un centre de simulation notamment, et l'accueil du Centre d'enseignement des soins d'urgence (CESU) du centre hospitalier de Laval. Au total, ce sont près de 600 élèves et étudiants qui fréquentent chaque année ce pôle de formation. A ce nombre, il convient de rajouter le personnel éducatif, administratif et technique qui travaille sur le site, représentant une quarantaine de salariés. Parallèlement, trois autres projets sont en cours de réalisation à Saint-Nazaire, Châteaubriant et Nantes (*cf. Objectif 4*).

Souhaitant poursuivre les efforts engagés, la Région porte également la maîtrise d'ouvrage du projet de construction du futur pôle d'excellence des formations sanitaires et sociales et de santé du Mans (*cf. Objectif 4*). Par ailleurs, ce projet est mis en œuvre en lien avec les collectivités locales de Le Mans Métropole et le Département de la Sarthe qui participent à son co-financement.

En définitive, le développement de ces grands pôles de formation répond aux enjeux d'excellence du secteur sanitaire et social. Disposant des meilleures technologies de pointe, ces infrastructures facilitent également les interactions inter filières, permettant ainsi aux apprenants d'être mieux préparés aux conditions d'exercice de leur futur métier, vouées à devenir de plus en plus pluriprofessionnelles.

- **Diffuser les bonnes pratiques de formation**

La Région Pays de la Loire encourageait la diffusion de bonnes pratiques entre les divers instituts de formations sanitaires et sociales ligériens, suivant l'objectif principal de s'adapter à l'évolution des profils des apprenants.

L'effectivité de cette orientation s'est notamment illustrée par la mise en place d'une organisation mutualisée de la sélection entre certains IFAS vendéens, qui se sont entendus et coordonnés pour se répartir les publics apprenants selon les cursus de formation à mettre en place. Concrètement, chacun

d'entre eux accueillent une typologie précise d'élèves (des élèves en cursus non-complets ou en cursus complet), permettant ainsi de faciliter leur organisation pédagogique interne et de répondre plus rapidement aux besoins des territoires. Une organisation similaire a été mise en place en Maine-et-Loire lors de la sélection d'automne 2022.

Cette concertation était également promue par la Région dans le cadre des stages, encourageant ainsi les collaborations entre les instituts de formation et les acteurs du territoire. Des liens entre certains employeurs du secteur et des établissements de formation se sont ainsi renforcés, à l'image du Département du Maine-et-Loire qui a conventionné avec l'école de sages-femmes du CHU d'Angers en 2019 dans le but d'accueillir davantage de stagiaires, et potentiellement les fidéliser au sein de la Collectivité.

Également, la Région Pays de la Loire souhaitait renforcer les relations entre les différents instituts de formation ligériens, qu'ils soient du secteur sanitaire et social ou non (exemple : secteur du sport, de l'animation, etc.).

La création du réseau SAM (Santé, Activité physique, Métiers de l'ingénierie et des sciences humaines), aujourd'hui porté par la communauté d'universités et établissements Angers-Le Mans, constitue un exemple probant de la réalisation de cet axe régional. Lancé en 2019 par les Universités d'Angers et du Mans en étroite collaboration avec le CHU d'Angers et les CH du Mans et de Laval, ce réseau promeut la mise en œuvre de « *collaborations interdisciplinaires et multisites dans les champs de la santé, du sport et de l'activité physique, des mondes de l'ingénierie et des sciences humaines* »³⁸.

En outre, la Région a soutenu l'organisation de journées inter filières départementales, organisées par les instituts, à l'instar de celle organisée en Mayenne. Ces événements croisant les apprenants de différentes filières du secteur constituent une belle occasion pour les acteurs de partager leurs pratiques en favorisant les échanges entre apprenants de diverses formations.

Enfin, la Région a tenu à organiser chaque année, entre novembre et décembre, une rencontre des instituts de formations sanitaires et sociales, avec un temps institutionnel dans l'hémicycle ciblé sur l'actualité, et des groupes de travail collectifs l'après-midi à partir d'expériences réussies et innovantes d'instituts (exemples de thématiques abordées : « *Comment l'usage de nouveaux outils dans la formation peut renforcer l'attractivité des formations sanitaires et sociales ?* », « *L'usager expert, un nouveau partenaire de la formation* »).

- **Former à l'usage des nouvelles technologies et du numérique**

Le SRFSS 2018/2022 soulignait par ailleurs l'importance de former les apprenants des formations sanitaires et sociales à l'usage des nouvelles technologies et du numérique. D'abord motivée par l'évolution des pratiques professionnelles, l'effectivité de cette mesure s'est fortement accélérée avec la crise sanitaire.

En effet, cette période a profondément transformé le monde de la formation et plus particulièrement

³⁸ Université d'Angers, « Réseau SAM », disponible sur le site suivant : <https://www.univ-angers.fr/fr/acces-directs/facultes-et-instituts/faculte-de-sante/reseau-sam.html>

les formations sanitaires et sociales, contraignant les différents instituts à recourir à des modalités distancielles.

Garantissant une continuité pédagogique, la mise en place de ces nouvelles modalités a néanmoins nécessité une très forte mobilisation et adaptation de la part de tous les instituts de formation ligériens (investissement dans des nouveaux équipements, formation des équipes à l'utilisation de la pédagogie numérique, accueil d'apprenants dépourvus de l'équipement informatique nécessaire pour la continuité de la formation, etc.). Aussi, ces derniers ont dû déployer de nouvelles méthodes d'accompagnement à distance pour leurs apprenants.

Malgré cet engagement des lieux de formation, ces modalités distancielles ne se prêteraient pas identiquement à toutes les formations sanitaires et sociales selon les acteurs concertés (exemple : les cours à distance s'adaptent moins aux formations de l'aide à domicile). Leur usage nécessiterait également d'être adapté aux différentes typologies d'apprenants et à leur niveau de maîtrise des outils informatiques et numériques.

Pour accompagner les établissements de formation continue dans les transformations de leurs formations et la montée en compétence de leurs équipes pédagogiques, la Région a accordé son soutien à trois projets constituant les piliers de la politique régionale pour la modernisation de la formation continue.

- Accompagner les équipes pédagogiques dans leur montée en compétences sur la sécurisation des parcours et l'hybridation de leurs dispositifs

Pour faire face aux diverses mutations intervenues ces dernières années, la Région Pays de la Loire a lancé en 2019 une assistance à maîtrise d'ouvrage (AMO) pour la mise en œuvre d'un programme de professionnalisation des acteurs de la formation professionnelle continue. Portant sur une période de deux ans renouvelables, ce marché constitue une initiative s'inscrivant dans la droite ligne de l'exigence de qualité et de formation destinées aux encadrants, formateurs et dirigeants. Il vise à développer l'innovation dans la conception des formations, la construction et l'accompagnement vers, pendant et après les parcours de formation des apprenants. Le programme est ouvert à tous les acteurs de tous les organismes de formation de tous secteurs, dont les instituts de formations sanitaires et sociales.

La Région a ainsi défini, avec le Centre académique de formation continue (CAFOC), mandataire de cette AMO, plusieurs axes pour accompagner les organismes de formation partenaires de la Région dans les pratiques d'hybridation des dispositifs, la mise en place d'innovations pédagogiques, l'accompagnement au changement ou encore l'action de formation en situation de travail (AFEST). Plusieurs instituts de formations sanitaires et sociales ont participé, notamment sur les thématiques suivantes :

- La formation des nouveaux référents handicap ;
- La digitalisation de l'offre de formation à travers des formations et ateliers (exemples : animer une classe virtuelle, interagir pour favoriser la réussite des apprenants, e-transformer une formation en présentiel, etc.) ;
- L'action de formation en situation de travail.

➤ Encourager l'innovation pédagogique

La crise sanitaire a été un accélérateur d'innovation pour la formation professionnelle continue, avec un recours renforcé à des modalités pédagogiques innovantes. Ces circonstances particulières ont stimulé la créativité des modes, approches et usages de la formation. Afin de profiter de l'inventivité générée par les confinements issus de la crise Covid-19 et des avancées des dernières années dans le domaine de l'innovation pédagogique, la Région a également lancé en 2021 un appel à projet d'innovation pédagogique pour stimuler l'innovation en matière de formation continue.

Cet appel à projet constitue une initiative issue de la mesure n°24 du Plan régional de relance face à la pandémie de la Covid-19, s'inscrivant par ailleurs en conformité avec l'axe n°3 du Pacte régional pour l'investissement dans les compétences 2019-2022 signé avec l'Etat. Destiné aux publics en recherche d'emploi et aux personnes de premiers niveaux de qualification, celui-ci a pour objectifs d'encourager le partage de formules réussies et de mettre en place des expérimentations probantes au sein notamment des instituts de formations sanitaires et sociales. Concrètement, les approches pédagogiques soutenues dans le cadre de cet appel à projets doivent permettre des évolutions rapides, impactant positivement tous les publics apprenants, y compris ceux en situation de handicap.

Un premier appel à projet d'innovation pédagogique a été lancé en 2021 pour lequel un total de onze lauréats a été retenu. Ces derniers ont proposé des expérimentations sur l'ensemble des métiers en tension définis en Pays de la Loire ainsi que sur les différents moments du ruban pédagogique (orientation, connaissance métier, insertion professionnelle).



Parmi les onze lauréats retenus pour cet appel à projet d'innovation pédagogique, deux d'entre eux sont des instituts de formations sanitaires et sociales.

Le premier d'entre eux développe un projet de découverte des métiers du secteur médico-social et la compréhension des savoirs faire et être, sous un nouveau format de formations préparatoires via une plateforme e-learning. Des temps immersifs reconstitués sur des réalités professionnelles (simulation digitale) sont mis en place et complétés par des périodes de stage, des temps d'accompagnement individuels et collectifs, des entretiens individuels et des tests de positionnement sur les connaissances de base des métiers du secteur médico-social.

Le second institut souhaite poursuivre le développement de sa gamme de scénarii en réalité virtuelle, via une plateforme e-learning visant à aider les apprenants en travail social à se familiariser avec le milieu professionnel et ses spécificités, mais également à actualiser leurs connaissances et représentations des métiers par le biais d'une approche de formation distancielle.

➤ Soutenir massivement les structures de formation sur l'hybridation de leurs parcours de formation

Dans ce contexte de questionnements pour les structures de formation, la Région des Pays de la Loire a souhaité également expérimenter à plus grande échelle, et dans une approche globale, les dimensions de la transformation numérique des établissements en les prenant en compte de façon simultanée.

C'est ainsi que le Plan de modernisation de la formation a été lancé en mars 2022. Il s'agit également d'une initiative issue de la mesure n°24 du Plan régional de relance face à la pandémie de la Covid-19, s'inscrivant par ailleurs en conformité avec l'axe n°3 du Pacte régional pour l'investissement dans les compétences 2019-2022 signé avec l'Etat.

Celui-ci vise à transformer l'appareil de formation des structures ligériennes (organismes de formation, CFA, instituts de formations sanitaires et sociales) et se décompose en trois objectifs :


- Offrir aux organismes qui candidatent un outil simple et modulable pour la création de séquences de formation individualisées et hybridées ;
- Aider les formateurs à introduire un mixte pédagogique présentiel/distanciel dans leurs progressions pédagogiques à destination des apprenants ;
- Accompagner plus globalement les organismes de formation à introduire dans leur organisation quotidienne les dimensions d'hybridation et d'innovation pédagogique.

Plus précisément, deux phases caractérisent ce plan à savoir la réalisation d'un diagnostic de maturité (étape obligatoire) et l'accompagnement régional des organismes de formation selon leur projet et leur niveau de maturité (étape optionnelle).

La première étape est commune à tous les organismes de formation sélectionnés par la Région, après publication d'un appel à candidature. Une société spécialisée en ingénierie de projet et d'hybridation, retenue par la Région, réalise ainsi ce diagnostic (maturité digitale, compétences en pédagogie multimodale, compétences en ressources humaines, etc.) et procède au déploiement de licences permettant la digitalisation et numérisation des formations, avec un accompagnement individuel sur deux ans.

A l'issue et en fonction du diagnostic de maturité réalisé, une seconde phase d'accompagnement peut être mise en place avec l'appui des experts mobilisés. Elle est dédiée plus spécifiquement à la montée en compétences des équipes et à la réingénierie des parcours de formation.

Deux appels à candidatures, en 2022 et 2023, déclinent ainsi le Plan de modernisation de la formation.

 Un institut de formation sanitaire ayant candidaté lors du premier appel à candidatures lancé en juin 2022 bénéficiera d'un accompagnement global sur les deux phases, visant à accélérer la digitalisation, l'hybridation et l'individualisation de ses parcours de formation, et à accompagner ses ingénieries, ses formateurs et l'équipe dirigeante.

Plus globalement, l'évolution des pratiques intervenant dans les métiers du secteur sanitaire et social a conduit les instituts de formation ligériens à innover dans leurs modalités pédagogiques (utilisation de nouveaux supports et outils, apprentissage par des projets pluridisciplinaires, etc.). Certains outils expérimentés au sein des instituts de formations sanitaires et sociales ligériens ont enregistré des résultats très encourageants à l'instar des casques de réalité virtuelle, ayant permis de développer l'attractivité et la qualité des formations dispensées.

- **Développer la participation au sein des établissements de formation**

Pour terminer, la Région Pays de la Loire exprimait son souhait de promouvoir le développement de la participation des acteurs locaux et des usagers au sein des établissements de formation.

A cet effet, la Région a accompagné la mise en application des arrêtés du 17 avril 2018³⁹, du 10 juin 2021⁴⁰ et du 29 juillet 2022⁴¹ venus modifier les conditions de fonctionnement des instituts de formations sanitaires⁴².

En redéfinissant leur cadre de gouvernance, ces arrêtés ont précisé le périmètre d'application et la composition d'une nouvelle instance compétente pour les orientations générales des instituts (ICOGI) de formations sanitaires. Cette dernière, présidée par l'ARS, comprend notamment deux représentants de la Région (membres de droit) et des représentants des apprenants.

Cette entité se réunit au moins une fois par an pour émettre des avis sur une diversité de sujets (exemple : le budget de l'institut de formation – dont les propositions d'investissements, le rapport annuel d'activité pédagogique, les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens – CPOM, etc.) et valide notamment le projet de l'institut et son règlement intérieur.

De surcroît, tous les centres de formation d'apprentis (CFA) ligériens – dont ceux dispensant des formations sanitaires et sociales – doivent obligatoirement être composés d'une instance de gouvernance nommée « conseil de perfectionnement »⁴³. Veillant sur l'organisation et le fonctionnement des instituts de formation, ce conseil est composé d'une pluralité d'acteurs inscrits au sein du règlement intérieur, parmi lesquels des représentants élus des apprentis⁴⁴. En Pays de la Loire, l'ensemble des conseils de perfectionnement des CFA sont composés d'un élu régional. Constituant un véritable lieu d'échanges entre le monde professionnel et celui de la formation, il examine et débat sur une diversité de questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des CFA (exemples : le projet pédagogique, les conditions générales d'accueil et d'accompagnement des apprentis, les projets d'investissement, l'organisation et le déroulement des formations, etc.). La Région veille à sa participation active à cette instance, qui lui permet d'avoir une remontée du terrain, des instituts, des apprenants et des employeurs.

Parmi les autres formes de participation encouragées par la Région, se trouvait notamment l'intégration d'usagers-experts au sein des instituts de formations sanitaires et sociales.

Les usagers d'aujourd'hui ne sont plus seulement considérés comme des sujets à étudier ou un terrain d'apprentissage, mais avant tout comme des personnes qui, à partir de leurs expériences, développent des savoirs dont il apparaît utile de faire profiter les futurs professionnels du sanitaire et du social au cours de leur formation. Cette place est d'ailleurs revendiquée par bon nombre d'associations d'usagers, notamment par les associations de malades.

Quelques établissements de formation ligériens ont déployé des interventions de patients-experts. Le centre hospitalier de Laval invite ainsi chaque année un patient en situation de handicap à

³⁹ Arrêté du 17 avril 2018 modifiant l'arrêté du 21 avril 2007 relatif aux conditions de fonctionnement des instituts de formation paramédicaux.

⁴⁰ Arrêté du 10 juin 2021 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'aide-soignant et portant sur diverses dispositions relatives aux modalités de fonctionnement des instituts de formation paramédicaux.

⁴¹ Arrêté du 29 juillet 2022 relatif aux modalités de fonctionnement des instituts de formation d'ambulancier.

⁴² Définies initialement par l'arrêté du 21 avril 2007 relatif aux conditions de fonctionnement des instituts de formation paramédicaux.

⁴³ Article L. 6231-3 du Code du travail, modifié par l'article 14 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

⁴⁴ Article R. 6233-33 du Code du travail créé par le décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 relatif au code du travail (partie réglementaire).

témoigner auprès de ses étudiants ergothérapeutes et masseurs-kinésithérapeutes, leur permettant d'appréhender ses difficultés du quotidien.

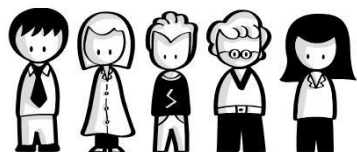
Face à la récente explosion médiatique du thème de la violence obstétricale, l'école de sages-femmes du CHU de Nantes a imaginé de faire intervenir l'association « Bien naître à Nantes » (B2N), au cours de l'année universitaire 2018-2019, sur le thème des droits des usagers. Cette action est une illustration de la place du patient-expert en tant que porteur d'une expérience sur le vécu des soins. Par là-même, il s'agit de nourrir la formation du professionnel de santé du ressenti de l'utilisateur, et de manière plus globale, de favoriser le développement d'actes de soins bienveillants, et donc de lutter contre la maltraitance.

Dans le secteur social, il est possible de citer l'Association régionale pour l'institut de formation en travail social (ARIFTS) des Pays de la Loire qui a mis en place diverses actions : formation de ses formateurs par l'association ATD Quart Monde, mise en place d'une charte de l'intervention des usagers, mise en place d'une commission en charge de la participation des personnes accompagnées, en lien avec l'association « Grandir d'un monde à l'autre ».

Enfin lors de la rencontre annuelle des instituts de formation sanitaire et sociale en décembre 2018, un atelier avait été organisé sur le thème suivant : « L'utilisateur expert, un nouveau partenaire de la formation ? ». Celui-ci avait permis de partager les bonnes pratiques en la matière ainsi que les enjeux principaux identifiés par les instituts, parmi lesquels certains restent d'actualité :

- La complexité de la position de l'utilisateur face au professionnel ;
- Le rôle et l'implication des formateurs ;
- La prise en compte du savoir expérientiel dans le parcours de formation (évaluation).

Infographie sur l'offre de formations sanitaires et sociales



11 289 places de formations sanitaires et sociales agréées par la Région Pays de la Loire en 2022.



79% des places agréées sont financées par la Région.



3 566 places de formation sociales agréées par la Région toutes années de formation confondues.



7 723 places de formation sanitaire autorisées par la Région toutes années de formation confondues.



550 places en apprentissage dans les formations sociales et plus de 275 places dans les formations sanitaires en 2022.



Les arrêts/interruptions de formation représentent 5,9% de l'offre de formations sanitaires et sociales régionale agréée/autorisée.



2 085 étudiants bénéficiaires d'une bourse régionale et 1 150 élèves bénéficiaires d'une rémunération publique de stagiaire de la formation professionnelle continue en 2021.



En 2021, 3 114 apprenants des formations sanitaires ont été diplômés en Pays de la Loire.

En 2020, 1 178 apprenants des formations sociales ont été diplômés en Pays de la Loire.



Près de 9 formés sur 10 occupent un emploi six mois après la fin de leur formation en 2021.

AMBITION 1

ACCROITRE L'ATTRACTIVITE DES FORMATIONS
ET DES METIERS DU SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL



AMBITION 1 : ACCROITRE L'ATTRACTIVITÉ DES FORMATIONS ET DES MÉTIERS DU SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL

L'attractivité des formations sanitaires et sociales est au centre de toutes les préoccupations des acteurs du secteur.

Face à l'accroissement soutenu de la population ligérienne et à son vieillissement, les besoins en matière d'accès aux soins et d'accompagnement social augmentent de façon exponentielle. Ces besoins seraient notamment renforcés par la forte progression du nombre de naissances en 2021 (première augmentation depuis plus de dix ans) et l'accélération projetée du nombre de personnes âgées en situation de dépendance en Pays de la Loire à l'horizon 2023. Par ailleurs, les seniors ligériens sont de plus en plus nombreux à exprimer le souhait de vieillir à domicile, accentuant davantage la nécessité de mettre en place une offre de service adaptée.

➤ **Les chiffres clés**⁴⁵ :



Entre 2013 et 2019, les Pays de la Loire enregistrent un taux de croissance annuel de 0,7%, plaçant la région au second rang des régions métropolitaines enregistrant la plus forte progression démographique.



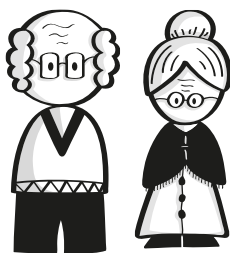
En 2021, 40 200 naissances seraient comptabilisées représentant une hausse de 1 200 naissances par rapport à 2020.

Le nombre de naissances augmente le plus fortement dans le Maine-et-Loire (+4,8%) et la Loire-Atlantique (+3,7%).

⁴⁵ INSEE, Dossier complet « Région des Pays de la Loire », 2022.

INSEE Flash Pays de la Loire, « La croissance démographique portée par les arrivées dans la région », 2022.

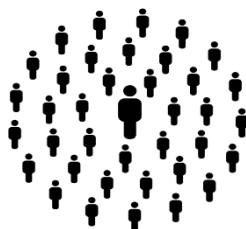
INSEE Analyses Pays de la Loire, « La hausse du nombre de seniors dépendants accélérerait à partir de 2023 », 2019.



En 2019, les personnes âgées de 65 ans ou plus représentent 20,4% de la population ligérienne.

Les départements de la Vendée et de la Sarthe enregistrent les plus grandes proportions de personnes âgées, avec respectivement une proportion de 24,3% et 21,8% de séniors âgés de 65 ans ou plus.

D'ici 2050...



Les Pays de la Loire comptabiliseraient près de 4,5 M d'habitants d'ici 2050.



A l'horizon 2050, les personnes âgées de 65 ans ou plus représenteraient près de 28% de la population régionale, soit une hausse de dix points comparativement à 2013.

Les départements de la Vendée (35,7%), Sarthe (29,8%) et Mayenne (29,5%) seront les plus exposés à ce vieillissement populationnel.



Une augmentation annuelle de 2 600 personnes âgées en situation de dépendance sur la période 2015-2028, dont 300 en situation de dépendance sévère.

Les départements de la Loire-Atlantique et de la Vendée accueilleront les deux tiers supplémentaires des séniors sévèrement dépendants d'ici 2028.

Parallèlement à ce contexte, la baisse constatée du nombre de candidats souhaitant s'inscrire en formation témoigne d'une certaine désaffection pour le secteur, qui nécessite d'être mieux valorisé. Ainsi, certaines formations sanitaires et sociales connaissent une baisse du nombre de candidats alors que d'importants besoins de recrutement sont recensés sur les territoires. Reprenant les données produites sur la période 2017-2022, la formation d'aide-soignant se caractérise par une baisse importante du nombre de candidats (-999 candidatures entre 2017 et 2022) et une forte augmentation du nombre de places ouvertes, ayant entraîné une diminution majeure du taux de pression sur cette même période (passant de 3,4 en 2017 à 2 en 2022). Similairement, une baisse importante du nombre de candidats au sein de la formation d'auxiliaire de puériculture est constatée (-1 085 candidats entre 2017 et 2022⁴⁶) pour un nombre de places ouvertes stable. Le taux de pression a chuté de façon très importante, passant de 24,5 en 2017 à 8,6 en 2022.

Ces deux métiers concentrent pourtant le plus grand nombre de projets de recrutement en 2022 (plus de 6 000 projets de recrutement en Pays de la Loire⁴⁷), engendrant de grandes difficultés de recrutement pour l'ensemble des employeurs ligériens. En effet, plus de 80% des projets de recrutement régionaux sur ces métiers sont réputés difficiles, ce constat étant plus particulièrement remarqué en Loire-Atlantique⁴⁸. L'audition de Nantes Métropole est venue confirmer ces éléments soulignant le contexte de pénurie de professionnels dans les domaines de la petite enfance et des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD). En cause, l'évolution du contexte social et le manque d'attractivité de ces métiers ayant pour conséquences de geler 130 places d'accueil dans les crèches ainsi que 10% des places au sein des EHPAD de la ville de Nantes⁴⁹.

Cet exemple vient illustrer la nécessité de mettre en place des mesures efficaces afin d'accroître l'attractivité des formations et des métiers du secteur sanitaire et social, dont le suivi devra être assuré durant toute la durée du SRFSS 2023/2028. Il s'agira tout d'abord de moderniser la communication et l'information réalisée sur les formations et métiers du secteur, puis d'encourager le recours aux innovations dans le cadre des actions d'orientation mises en œuvre sur le territoire régional.

Objectif 1 : Moderniser la communication et l'information sur les formations et métiers du secteur sanitaire et social

Dans la continuité des actions d'ores-et-déjà réalisées au cours du précédent schéma, la Région souhaite développer les initiatives promouvant et valorisant les métiers et les formations du secteur sanitaire et social.

Les métiers de ce secteur sont parfois méconnus ou associés à une image négative, impactant par conséquent leur attractivité. C'est pourquoi ce schéma vient réaffirmer, aux côtés des COS « santé », « cohésion sociale » et « entreprises de proximité », la nécessité de communiquer positivement sur

⁴⁶ En janvier 2022, 228 candidats étaient comptabilisés pour la formation d'auxiliaire de puériculture et 332 candidats en septembre 2022. En comparaison aux 1 645 candidats enregistrés en 2017, une baisse de 1 085 candidatures est mise en avant.

⁴⁷ Pôle Emploi, « Besoins en main d'œuvre 2022 », 2022. Au total, 6 000 projets de recrutement d'aides-soignants sont dénombrés, regroupant également les professions des auxiliaires de puériculture, des aides médico-psychologiques, des assistants médicaux, etc.

⁴⁸ *Ibid.*

⁴⁹ Audition de Nantes Métropole, en date du 16 mai 2022.

ces métiers, d'améliorer leur connaissance auprès du grand public et des structures de l'orientation. Outre la présentation des missions caractéristiques de ces métiers, il s'agit également d'exposer l'ensemble des opportunités d'emploi offertes par le secteur ainsi que les diverses perspectives d'évolution professionnelle et salariale possibles (à court et moyen terme) pour une seule et même formation.

Suivant cette finalité, la Région encourage la poursuite des travaux sur la communication réalisée à l'égard des métiers et formations du secteur sanitaire et social. S'inspirant des travaux des COS EFO « santé » et « cohésion sociale », cette démarche se traduit par :

- **La consolidation des informations sur les métiers et formations du secteur sanitaire et social pour mieux les promouvoir**

Selon le CESER des Pays de la Loire, « *certaines métiers [du secteur sanitaire et social] apparaissent trop peu connus* »⁵⁰ du grand public. Ce constat concerne plus particulièrement les professions du travail social malgré « *leur utilité indéniable pour construire les conditions d'une solidarité et d'une citoyenneté effective* »⁵¹.

S'appuyant sur l'avis du Conseil du conseil économique, social, environnemental (CESE), la Région soutient le renforcement des informations produites et communiquées sur les métiers et formations du secteur, et porte une attention particulière sur ceux dont la connaissance et l'identification s'avèrent perfectibles (exemple : technicien d'intervention sociale et familiale - TISF -et accompagnant éducatif et social - AES). A cet effet, la Région encourage la mobilisation des différents acteurs du secteur, parmi lesquels les structures employeuses et les branches professionnelles, afin d'enrichir les outils régionaux dédiés à l'orientation (exemple : la collection des *pockets métiers*, le site *choisirmonmetier.fr*, les *Orientibus*, etc.). En effet, ces derniers disposent de nombreux éléments d'information, de supports et d'outils de promotion des métiers. La consolidation des informations sur les métiers du secteur constitue également un objectif affiché dans les contrats d'objectifs sectoriels « cohésion sociale » et « santé ». Cette coordination permettra ainsi de mieux appréhender les réalités des métiers du secteur sanitaire et social sur le territoire ligérien. Comme le préconise également le CESER Pays de la Loire (préconisation n°4 présente au sein de sa contribution), l'utilisation des outils d'orientation de la Région doit permettre de « *renforcer la visibilité des métiers et des formations sanitaires et sociaux et de lutter contre l'image négative qui leur est attribuée* »⁵².

➤ Le site choisirmonmétier.fr

Pour rappel, le site internet *choisirmonmétier.fr-paysdelaloire.fr* est conçu et animé par le CARIFOREF des Pays de la Loire. Ce portail met à disposition de tous les publics (collégiens, lycéens, adultes en parcours de réorientation professionnelle, personnes à la recherche d'un emploi, etc.) une richesse d'informations fiables et lisibles sur les métiers et les formations



Figure 2 : site choisirmonmétier-paysdelaloire.fr

⁵⁰ Conseil économique, social, environnemental des Pays de la Loire, « Contribution au Schéma régional des formations sanitaires et sociales », 2022.

⁵¹ Conseil économique, social, environnemental, « Les métiers de la cohésion sociale », 2022.

⁵² Conseil économique, social, environnemental des Pays de la Loire, « Contribution au Schéma régional des formations sanitaires et sociales », 2022.

disponibles sur le territoire régional, leur permettant d'éclairer leur choix d'orientation et d'insertion professionnelle. Un total de plus de 500 fiches métiers descriptives sont ainsi disponibles, apportant également des précisions sur les débouchés, les secteurs, le salaire moyen et les zones de la région présentant les plus forts potentiels de recrutement. Plusieurs d'entre elles concernent le secteur sanitaire et social, parmi lesquelles la fiche « action sociale » (portant notamment sur les métiers de CESF et d'assistant de service social), « aide en puériculture » (se focalisant sur le métier d'auxiliaire de puériculture), « accompagnement médico-social » (s'intéressant en partie au métier d'accompagnant éducatif et social), « conduite de véhicules sanitaires » (portant sur le métier d'ambulancier), etc.

De même, plus de 20 000 fiches formation sont référencées sur ce site. Grâce à un moteur de recherche, les candidats peuvent trouver facilement la formation qui correspond le plus à leurs attentes et connaître les lieux de formation existants à l'échelle de la région. Rappelons également que l'offre de formation saisie dans SOFI est immédiatement visible des conseillers de Pôle emploi et des Missions locales.

➤ Le Pocket métier

S'alignant sur l'avis du CESER et les COS EFO « santé » et « cohésion sociale »⁵³, la Région souligne également la nécessité d'accompagner le plus tôt possible le public scolaire (collégiens et lycéens) et les familles dans leur connaissance des métiers et des formations. Le secondaire constitue en effet une « période clé »⁵⁴ durant laquelle les projets professionnels se construisent et se perfectionnent, déterminant ainsi les choix d'orientation des élèves et leur réussite. En raison de la largeur et de la complexité des formations et métiers du secteur sanitaire et social, de nombreux acteurs souhaitent ainsi qu'un travail renforcé et coordonné soit entrepris afin d'accroître la connaissance de ces publics et offrir une vision concrète des différents métiers et formations, permettant de prévenir et d'éviter tout phénomène de « désillusion »⁵⁵. De même, cette connaissance est essentielle pour rendre accessibles les formations du secteur et ainsi faire progresser leur attractivité.



Figure 3 : Pocket métier sur les métiers du paramédical - site choisirmonmetier.fr

Poursuivant cet objectif, la Région Pays de la Loire a tout d'abord mis en place une collection de *Pockets Choisir mon métier* dont l'objectif est de donner à ce jeune public un premier niveau d'information sur un secteur d'activité. Consultables sur le site choisirmonmetier.fr, ces outils présentent le secteur d'activité au travers des données chiffrées, des exemples de parcours ainsi que par une sélection de métiers et de formations dispensées en Pays de la Loire. Volontairement non exhaustif, ce support doit susciter l'intérêt et la curiosité des jeunes Ligériens, les encourageant ensuite à se diriger vers d'autres ressources plus détaillées. Ainsi, trois pockets métiers concernent plus particulièrement le secteur sanitaire et social : « les métiers du paramédical », « les

⁵³ Les COS EFO « santé » et « cohésion sociale » sont composés d'une fiche action commune s'intitulant « Renforcer la connaissance de l'offre de formation et ses modalités d'accès auprès des acteurs de l'orientation, des élèves, étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi et des familles ».

⁵⁴ Conseil économique, social, environnemental des Pays de la Loire, « Contribution au Schéma régional des formations sanitaires et sociales », 2022.

⁵⁵ *Ibid.*

métiers du social » et « *les métiers des services à la personne* ». Publiée courant novembre 2022, cette dernière pocket a été conçue par :

- La Fédération régionale des particuliers employeurs (FEPEM) et la Fédération des services à la personne et de proximité (FEDESAP) pour le secteur « Entreprises de proximité » ;
- Des employeurs du secteur social, médico-social et sanitaire privé à but non lucratif (NEXEM) ;
- La Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés solidaires (FEHAP) ;
- Les fédérations employeurs de la Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile.

S'inspirant de nouveau des COS EFO « santé » et « cohésion sociale », la Région poursuit également l'objectif d'accroître la lisibilité des formations sanitaires et sociales et de leurs modalités d'accès auprès des différents professionnels de l'orientation exerçant dans l'enseignement secondaire (exemples : professeurs principaux, conseillers d'orientation, etc.). Accompagnant les jeunes dans leur choix de formation et de métier, ces derniers doivent effectivement disposer d'une bonne connaissance sur les professions du secteur sanitaire et social et maîtriser leurs caractéristiques, leurs missions ainsi que la diversité des lieux d'exercice possibles. Par ailleurs, cette finalité se transpose à l'ensemble des professionnels de la formation et de l'insertion (exemples : conseillers en évolution professionnelle, conseiller Pôle Emploi, etc.) s'adressant notamment à des publics salariés, personnes à la recherche d'un emploi et en reconversion professionnelle⁵⁶. Enfin, les COS EFO « santé » et « cohésion sociale » mettent en exergue la nécessité d'accroître la connaissance des employeurs sur les différents dispositifs de formation existants au sein du secteur sanitaire et social⁵⁷. En effet, ils doivent être sollicités le plus en amont possible pour être au cœur du système de formation afin de faciliter l'insertion professionnelle des publics à l'issue des formations, tout en permettant de répondre à leurs besoins de recrutement.

➤ [Le site nosemplois.fr](https://nosemplois.fr)

En outre, la Région incite les employeurs ligériens du secteur sanitaire et social à créer un profil sur le site *nosemplois.fr* afin qu'ils puissent présenter leurs structures, leurs emplois, leurs carrières ainsi que leurs opportunités d'apprentissage et de stage. Cette même préconisation s'adresse aussi aux candidats, leur permettant d'accéder à des informations concrètes et réalistes sur les métiers du secteur.

Lancé en mai 2022 dans le cadre de la mobilisation régionale pour l'emploi, le site

nosemplois.fr est accessible gratuitement. Il s'adresse aux candidats, recruteurs mais également aux



Figure 4 : site *nosemplois.fr*

⁵⁶ Les COS EFO « santé » et « cohésion sociale » sont composés d'une fiche action commune s'intitulant « Renforcer la connaissance de l'offre de formation et ses modalités d'accès auprès des acteurs de l'orientation, des élèves, étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi et des familles ».

⁵⁷ *Ibid.* Cette finalité d'inscrit également au sein de la fiche action « Renforcer la connaissance de l'offre de formation et ses modalités d'accès auprès des acteurs de l'orientation, des élèves, étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi et des familles ».

partenaires de l'emploi et aux acteurs de la formation. Véritable solution web responsive, ce site porte l'ambition centrale d'accélérer la mise en relation entre les entreprises ligériennes et les candidats aux différentes étapes de leur parcours professionnel et ce, sans attendre la fin de leur formation. A cet effet, un service de mise en relation avec les futurs sortants de formation professionnelle continue inscrits sur les programmes de la Région Pays de la Loire est proposé, constituant une réelle valeur ajoutée. Aussi, cet outil offre la possibilité pour les entreprises de connecter directement leur logiciel de recrutement pour automatiser la publication de leurs offres d'emploi et les multidiffuser sur d'autres plateformes dédiées.

Au 20 octobre 2022, plus de 4 000 offres d'emploi spécifiques aux secteurs de la santé et des services à domicile ont été déposées sur *nosemplois.fr*.

➤ Les dispositifs d'information spécifiques à certains métiers

En parallèle de ses propres dispositifs d'orientation, la Région exprime son soutien auprès des acteurs souhaitant mettre en place des actions d'information focalisées sur les métiers du secteur sanitaire et social.

Certains d'entre eux ont par ailleurs déjà déployé des dispositifs de promotion ciblés, à l'instar du Département du Maine-et-Loire ayant mis en place une campagne de communication sur le métier d'assistant familial. Sous forme de témoignages écrits et vidéos, des professionnels s'expriment ainsi sur leurs valeurs, les origines de leur orientation et les réalités de leur métier. Complétés par des témoignages de familles, d'enfants accueillis et de professionnels du Département, cette action offre une vision complète du métier d'assistant familial⁵⁸.

D'autres acteurs du secteur, en accord avec une recommandation formulée par le Conseil économique, social et environnemental (CESE), ont également évoqué l'intérêt d'« *associer des artistes pour promouvoir des valeurs, des missions et des réalités de travail [...]* »⁵⁹. L'utilisation de ces productions culturelles (ciné-débats, danse, festival, etc.) permettrait effectivement « *d'améliorer l'image de ces métiers et [de] mieux en faire comprendre le sens et l'utilité au grand public* »⁶⁰.

Enfin, l'utilisation des réseaux sociaux, est fortement plébiscitée par les partenaires concertés afin de communiquer auprès des publics scolarisés (collégiens et lycéens). Ancrés dans les habitudes de vie de cette jeune génération, ces outils numériques constituent une nouvelle voie d'information efficace promue par de nombreux acteurs du secteur. Une enquête réalisée par Diplomeo en 2022⁶¹ confirme effectivement que trois des jeunes sur cinq âgés entre 16 et 25 ans utilisent ces outils dans le cadre de leur orientation. Ainsi, quatre plateformes sont davantage mobilisées dans cette perspective : LinkedIn (45%), Instagram (43%), Facebook (28%) et Twitter (11%). De même, cette étude met en exergue qu'un tiers des jeunes interrogés disent se servir de ces réseaux pour trouver un stage ou une alternance.

⁵⁸ Département du Maine-et-Loire, « Devenir assistant familial, histoire d'une reconversion », 2022. Disponible sur le site : <https://www.maine-et-loire.fr/actualites/toutes-les-actualites/devenir-assistant-familial-histoire-dune-reconversion>.

⁵⁹ Conseil économique, social et environnemental, « Les métiers de la cohésion sociale », 2022.

⁶⁰ *Ibid.*

⁶¹ Blog du modérateur, « Etude : l'usage des réseaux sociaux par la génération Z en 2022 », 2022. Accessible sur : [https://www.blogdumoderateur.com/etude-usage-reseaux-sociaux-generation-z-2022/#:~:text=59%25%20des%20r%C3%A9pondants%20affirment%20se,LinkedIn%20\(45%20%25\)](https://www.blogdumoderateur.com/etude-usage-reseaux-sociaux-generation-z-2022/#:~:text=59%25%20des%20r%C3%A9pondants%20affirment%20se,LinkedIn%20(45%20%25))

L'étude a été réalisée auprès d'un panel de 3 838 personnes âgées de 16 à 25 ans.

- **L'utilisation de notions mobilisatrices**

A l'origine de nombreuses transformations sociétales, la crise sanitaire a été révélatrice d'un changement d'aspirations, notamment chez la nouvelle génération, venant ainsi réinterroger les pratiques de communication sur les métiers. De ce constat, la Région soutient la mise en avant de nouveaux arguments fédérateurs en remplacement d'un certain nombre de notions devenues obsolètes. Cette mesure s'aligne parallèlement à la préconisation n°1 du CESER Pays de la Loire, sur la construction d' « *une stratégie de communication "Métiers et formations sanitaires et sociales" sur le long terme* »⁶².

Selon les acteurs concertés dans le cadre des travaux du SRFSS, le « sens » attribué au travail a fortement été ravivé pendant cette pandémie, se substituant ainsi au terme de « vocation » au travers duquel plus aucun professionnel et apprenant ne se reconnaît désormais. Défini comme « *le croisement du sentiment d'utilité, de la cohérence éthique et du pouvoir d'action [...]* »⁶³(Mathieu PAVAGEAU), la mise en avant de ce concept de « sens » est par ailleurs encouragée par le Conseil économique, social et environnemental (CESE) ainsi que par le Haut Conseil du travail social (HCTS). Ces deux instances soulignent en effet la nécessité de promouvoir auprès d'un large public (scolaires, étudiants, personnes à la recherche d'un emploi, etc.) « *le sens de l'engagement et l'utilité sociale des professionnels auprès des personnes vulnérables* »⁶⁴.

Les différents acteurs rencontrés dans le cadre de l'élaboration de ce schéma souhaitent également que la notion de « parcours » soit davantage mise en avant dans les actions de communication, permettant ainsi d'insister sur le caractère évolutif et dynamique des formations et des métiers sanitaires et sociaux. Cette notion permettrait notamment de démontrer la diversité des lieux d'exercice et des spécialités possibles pour un seul et même diplôme, les évolutions de carrières envisageables ainsi que les passerelles existantes. En outre, elle constituerait l'illustration du changement de paradigme intervenu chez la nouvelle génération, exprimant un besoin de réalisation individuelle et d'épanouissement (professionnel et personnel).

Concomitamment, les métiers caractérisés « en tension » n'attirent plus en raison de la connotation négative attribuée par cette expression. Ne faisant que souligner les difficultés auxquelles ces derniers sont confrontés, il serait plus souhaitable de remplacer cette formulation par « métiers à fort potentiel de recrutement » selon certains acteurs consultés.

Enfin, ces mêmes acteurs rappellent l'importance de mettre en exergue les enjeux sociétaux et humains auxquels répondent les métiers sanitaires et sociaux, dont la technicité et l'expertise ont progressé pour un certain nombre d'entre eux (exemple : les aides-soignants).

⁶² Conseil économique, social, environnemental des Pays de la Loire, « Contribution au Schéma régional des formations sanitaires et sociales », 2022.

⁶³ Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, « Pouvoir agir est déterminant pour construire le sens au travail », 2022. Disponible sur : <https://www.anact.fr/pouvoir-agir-est-determinant-pour-construire-le-sens-au-travail>

⁶⁴ Conseil économique, social et environnemental, « Les métiers de la cohésion sociale », 2022.

Des notions et concepts devenus obsolètes



- Des professionnels et apprenants qui ne se reconnaissent plus dans le concept de « **vocation** ».
- Un faible attrait pour les métiers décrits comme « **en tension** », présentés comme faisant l'objet de « besoins » **macro** et **populationnels**.

Des notions et concepts nouveaux pour mobiliser



- Des métiers de **sens** au niveau **individuel**.
- Des métiers intégrés à un « **parcours professionnel** » (fluide, dynamique, souple et évolutif, bâti autour d'un **projet**).
- Des métiers **techniques** permettant de développer une **expertise**.
- Des métiers qui répondent à des enjeux **sociétaux** et **humains** forts.

- **Un travail d'adaptation des discours et des messages délivrés selon les publics ciblés (jeunes en poursuite de scolarité, personnes en reconversion professionnelle et personnes à la recherche d'un emploi)**

Pour être efficaces, les arguments mobilisés dans le cadre de la promotion des formations et des métiers du secteur sanitaire et social doivent être ajustés au public destinataire ainsi qu'à ses attentes. Cette observation est notamment défendue par le COS EFO « santé » et « cohésion sociale », soulignant la nécessité de cibler davantage les messages de communication sur les métiers et formations selon les publics visés.

Du point de vue des acteurs consultés dans le cadre de l'élaboration du SRFSS, les actions s'adressant aux jeunes en poursuite de scolarité doivent prioritairement insister sur le « sens », la dynamique des carrières, la réflexivité ainsi que sur la diversité des modes d'intervention possible. De plus, leur efficacité croît davantage lorsqu'elles sont portées par des pairs apprenants.

En comparaison, les actions se destinant aux personnes en reconversion professionnelle et aux personnes à la recherche d'un emploi doivent davantage s'appuyer sur les données d'insertion et mettre en avant certaines formations et métiers recensant des besoins de recrutement importants (exemple : accompagnant éducatif et social, assistant familial, etc.).

- **La déconstruction des représentations et des idées reçues sur les formations et les métiers du secteur sanitaire et social**

Depuis de nombreuses années, les formations et les métiers du secteur sanitaire et social font l'objet d'un certain nombre d'idées reçues par ailleurs renforcées durant la crise sanitaire.

Reprenant la contribution du CESER, les métiers de ce secteur sont historiquement associés à une image genrée. Anciennement occupées par des religieuses qui « y dédiaient leur vie entière »⁶⁵, ces professions appelaient à mobiliser un certain nombre de qualités supposées « naturelles »⁶⁶ chez les femmes comme la patience, le dévouement et la minutie. Malgré les évolutions sociétales, ces principes demeurent encore aujourd'hui, portant défaut à l'attractivité de ces métiers chez les hommes. Pour preuve, le public masculin ne représente que 12% des formés ligériens en formation sociales et 9% des formés ligériens en formation sanitaire en 2021⁶⁷. Face à ces observations, la Région entend soutenir les initiatives concourant à accroître l'attractivité des formations et des métiers du secteur sanitaire et social auprès de la population masculine.

Pour lutter contre ces représentations, la Région encourage également les professionnels du secteur, les instituts de formation et les apprenants à se mobiliser pour promouvoir leur formation et leur métier directement auprès des candidats. En effet, il est parfois difficile pour un jeune, une personne en recherche d'emploi, un salarié de caractériser son projet professionnel. La découverte d'un métier tient parfois à une rencontre avec un professionnel, qui sait valoriser son métier. Suivant l'avis du CESER, ces interventions ont plusieurs bénéfices. Elles perfectionnent la connaissance des candidats sur les métiers et les réalités d'exercice (en lien avec la préconisation n°2 formulée par le CESER Pays de la Loire « *Faire connaissance avec le métier avant de s'engager* »⁶⁸), elles permettent en outre de préciser les projets professionnels des candidats (jeunes en poursuite d'études, personnes à la recherche d'un emploi et personnes en reconversion professionnelle) et ainsi de prévenir les abandons en cours et après formation. A cet effet, la Région promeut deux actions avancées au sein des Contrat d'objectifs sectoriel (COS) Emploi Formation Orientation (EFO) « santé » et « cohésion sociale », à savoir le développement d'un réseau d'ambassadeurs/référents métiers et la mise en place de rencontres entre les employeurs et futurs salariés.

En surplus, la Région encourage les apprenants des formations sanitaires et sociales à intervenir auprès des jeunes collégiens et lycéens. Ces actions sont soutenues par plusieurs acteurs concertés, dont la Fédération nationale des étudiants en sciences infirmières (FNESI). Elles permettent ainsi aux jeunes publics de s'identifier plus facilement aux discours soutenus par les apprenants qui témoignent librement et objectivement sur leurs ressentis, leurs expériences et les exigences de la formation. Par ailleurs, ces actions de communication sont l'occasion pour les apprenants mobilisés durant la crise sanitaire de valoriser les compétences acquises.

Plus globalement, la Région souhaite sensibiliser les jeunes et les adultes au monde de l'entreprise et leur faire prendre conscience des réalités de vie professionnelle. Pour cela, la Région s'appuie sur un ensemble de ressources et d'évènements à l'instar de la plateforme régionale « *Rencontre un pro* », des portes ouvertes organisées dans les instituts de formation, des salons d'orientation, des Olympiades des métiers, etc.

⁶⁵ Conseil économique, social, environnemental des Pays de la Loire, « Contribution au Schéma régional des formations sanitaires et sociales », 2022.

⁶⁶ *Ibid.*

⁶⁷ CARIFOREF Pays de la Loire, « Sanitaire et social, sortants de formation 2021 : une insertion record qui se poursuit et un écart entre les deux domaines qui se réduit », 2022.

⁶⁸ Conseil économique, social, environnemental des Pays de la Loire, « Contribution au Schéma régional des formations sanitaires et sociales », 2022.

➤ La Plateforme régionale « Rencontre un pro »

Depuis sa création en mai 2020, la plateforme « Rencontre un pro » recense plus de 500 professionnels volontaires exerçant dans une diversité de secteur d'activité, avec lesquels tous les candidats (lycéens, jeunes en poursuite de scolarité, personnes à la recherche d'un emploi et personnes en reconversion professionnelle) peuvent s'entretenir pour obtenir davantage d'informations sur leur métier. Avec une moyenne de 200 rencontres par mois, ce dispositif régional constitue une réelle opportunité pour accroître l'attractivité des formations et métiers du secteur. C'est pourquoi la Région souhaite renforcer les effectifs de professionnels sanitaires et sociaux inscrits sur cette plateforme. Pour rappel, trois aides-soignants, trois CESF, deux éducateurs spécialisés et une auxiliaire de puériculture sont notamment présents sur « Rencontre un pro ».



Figure 5 : Dispositif "Rencontre un pro", disponible sur le site choisirmonmetier.fr

➤ L'action régionale en faveur des portes ouvertes et salons de l'orientation

Aussi, la Région s'engage à renforcer l'information sur les opérations ponctuelles de portes ouvertes et soutient parallèlement les forums et les salons dédiés à l'orientation et à la promotion des métiers à forts potentiels de recrutement. Cet objectif est également identifié comme prioritaire par les COS EFO « santé » et « cohésion sociale ». Plus spécialement, elle souhaite renforcer la présentation de l'offre de formation sanitaire et sociale ligérienne au cours de ces événements⁶⁹. De même, la Région encourage la participation d'un maximum d'employeurs du secteur, d'instituts de formation et d'apprenants à tous ces événements régionaux.

➤ Les événements dédiés à la découverte des métiers du secteur

Par ailleurs, la Région souhaite renforcer la coordination des actions d'information/orientation à l'échelle territoriale à l'instar des « rallyes des services aux personnes », mis en œuvre dans le cadre de la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territorialisées (GPECT) des services aux personnes créés par cinq EPCI de Loire-Atlantique Nord⁷⁰.

⁶⁹ Cet objectif est inscrit parmi les finalités de la fiche action des COS « santé » et « cohésion sociale » intitulée « Renforcer la connaissance de l'offre de formation et ses modalités d'accès auprès des acteurs de l'orientation, des élèves, étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi et des familles ».

⁷⁰ Communauté de communes (CC) d'Erdre et Gesvres (CEEG), CC de Châteaubriant-Derval, CC du Pays d'Ancenis-COMPA, CC de Nozay, Pays de Blain communauté. Pilotée par la Communauté de communes d'Erdre et Gesvres (CEEG) et soutenue par le CLEFOP 44 Nord, cette démarche GPECT dispose également d'un co-financement de la Région.

Plus globalement, les « rallyes des services aux personnes » constituent le résultat du partenariat entre les entreprises, les centres de formation et les représentants de la filière des services aux personnes. En octobre 2022, un total de 134 ateliers gratuits se sont mis en place sur quatre des cinq EPCI partenaires⁷¹. Animés par des professionnels exerçant dans le champ de l'accompagnement de la petite enfance, des personnes âgées ou personnes en situation de handicap, ces derniers ont été proposés aux lycéens, personnes à la recherche d'un emploi, apprenants, salariés en mobilité professionnelle ou de la filière. Sous une approche pédagogique et ludique, ces mini-ateliers visaient une découverte complète des services aux personnes :

- La découverte des employeurs et des situations de travail du secteur de l'aide à domicile ;
- La découverte et l'approfondissement des connaissances sur les missions et les tâches relatives aux métiers de l'aide à domicile ;
- La sensibilisation aux conditions de travail et aux techniques permettant de protéger sa santé au travail ;
- La compréhension des causes et des conséquences liées à la perte d'autonomie ;
- Le repérage des différentes formations permettant d'accéder aux métiers de l'aide à domicile, de monter en compétences tout au long de sa vie professionnelle et la découverte des parcours et évolutions professionnelles possibles.



Figure 6 : Affiche du rallye des services aux personnes - site internet de la CC du Pays d'Ancenis.

La Région se mobilisent également, aux côtés du Département du Maine-et-Loire, en faveur de l'attractivité des métiers des services à la personne. En octobre 2022, les deux Collectivités ont mis en place la deuxième édition du Tremplin des métiers du domicile aux côtés de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), d'Angers Loire Métropole, de la communauté de communes Loire Layon Aubance et de la communauté d'agglomération Mauges communauté. Durant quatre jours, des ateliers, tables rondes et témoignages se sont ainsi succédés sur plusieurs territoires avec pour finalité de faire découvrir les métiers des services à la personne. Une action intitulée « Osez les métiers du domicile ! » a par exemple été organisée à Angers, alliant rencontre avec des professionnels en poste, séance de théâtre-débat sur leur quotidien et expérience de réalité virtuelle offrant l'opportunité de découvrir le métier d'aide à domicile.

Afin de garantir une représentation de toutes les formations sanitaires et sociales lors de ces évènements, la Région incite également les acteurs de la formation et les employeurs du secteur à se coordonner davantage. En outre, elle les invite respectivement à faciliter la participation de leurs

⁷¹ CCEG, communauté de communes de Châteaubriant-Derval, communauté de communes du Pays d'Ancenis-COMPA et la communauté de communes de Nozay.

apprenants et formateurs ainsi que de leurs professionnels. Par ailleurs, la Région reste vigilante quant au risque de concurrence entre IFSS et/ou les territoires pouvant émerger à partir de ces événements.



Figure 7 : Logo Worldskills France - site de la Région Pays de la Loire.

Pour terminer, la Région souhaite mobiliser plus amplement le secteur sanitaire et social lors de la compétition des métiers *Worldskills*, dont la 47^{ème} édition aura lieu entre 2023 (finales régionales et nationales) et 2025 (finales internationales et européennes). Cette participation est par ailleurs promue dans les COS EFO « santé » et « cohésion sociale ».

Constituant une réelle opportunité pour faire rayonner les formations et les métiers sanitaires et sociaux tant au niveau régional qu'international, cet événement permet de démontrer les compétences, le savoir-faire professionnel et la détermination des apprenants.

Mesure 1 : Promouvoir les métiers et les formations du secteur sanitaire et social en s'appuyant sur des notions mobilisatrices

Contexte et présentation de l'action

Compte-tenu des tensions de recrutement recensées sur le secteur sanitaire et social, il apparaît primordial de renforcer les actions de communication et d'information portées sur les métiers et les formations qui s'y destinent.

L'efficacité de ces actions repose sur deux facteurs, à savoir l'utilisation d'arguments et concepts mobilisateurs et l'élaboration de discours ciblés et adaptés aux publics visés (notamment les jeunes en poursuite de scolarité, publics en reconversion professionnelle, personnes à la recherche d'un emploi).

Objectifs de l'action

- Identifier et mettre en avant les notions mobilisatrices pour promouvoir les formations et métiers sanitaires et sociaux ;
- Soutenir les acteurs du secteur dans leurs actions de communication sur les métiers et formations sanitaires et sociaux, en ciblant des notions clés et mobilisatrices du « sens », de « l'utilité sociale » et de « l'intérêt commun » ;
- Valoriser la technicité de ces métiers ;
- Communiquer positivement et de façon réaliste sur les formations et métiers sanitaires et sociaux ;
- Adapter les actions de communication et d'information aux différents publics visés (jeunes, personnes éloignées de l'emploi, en parcours de reconversion professionnelle), et ce dès le secondaire (collège et lycée) ;
- Mettre en valeur les métiers et formations du secteur grâce aux outils d'orientation existants et développés par la Région (Pocket « Choisir mon métier », tablettes numériques et vidéos 360° dans les Orientibus, valorisation au sein des guides d'orientation, etc.) ;
- Utiliser les canaux de communication modernes et adaptés aux publics ciblés (exemple : les réseaux sociaux pour les jeunes publics scolaires) ;
- Promouvoir la diversité des parcours professionnels possibles (diversité des lieux d'exercice, évolutions professionnelles, spécialisations, etc.) ;
- Accroître la connaissance des professionnels chargés de l'orientation, de la formation et de l'insertion sur les formations et les métiers du secteur sanitaire et social ;

- Rendre visible les offres d'apprentissage et de stage ainsi que les offres d'emplois disponibles sur la plateforme régionale *nosemplois.fr* ;
- Inciter les employeurs publics et privés à présenter leurs établissements, emplois et carrières sur la plateforme *nosemplois.fr* en promouvant ses opportunités ;
- Encourager les apprenants à inscrire leur profil sur la plateforme régionale *nosemplois.fr*.

Territorialité de l'action

Cette action porte sur l'ensemble du territoire ligérien.
Des liens peuvent même être développés entre acteurs du sanitaire et du social, à l'échelle nationale.

Public cible

L'ensemble des candidats potentiels aux FSS : les jeunes (collégiens et lycéens en orientation scolaire et en poursuite d'études), les personnes éloignées de l'emploi et les personnes en parcours de reconversion professionnelle, etc.

Porteur(s) de l'action

- La Région ;
- Le CARIFOREF des Pays de la Loire.

Partenaire(s) de l'action

- Le Rectorat ;
- La DRAAF ;
- L'ARS ;
- Les professionnels (Ordres, URPS) ;
- Pôle Emploi (pour les conseillers en formation et emploi) ;
- L'ARML et les missions locales ;
- Transition Pro ;
- Gérontopôle ;
- Les fédérations représentatives des employeurs ;
- Les employeurs publics ;
- Les cinq Départements ;
- Les IFSS.

Conditions de réussite de l'action

- Construire les dispositifs de communication et d'information ciblés sur les typologies des candidats à la formation (un public, un message ciblé) ;
- S'appuyer sur les concertations des jeunes mises en place par la Région pour construire une communication adaptée aux publics collégiens et lycéens ;
- Veiller à ce que l'information s'adresse à la diversité des publics potentiellement intéressés par les formations et métiers sanitaires et sociaux ;
- Partager les bonnes pratiques et sensibiliser aux mauvaises approches ;
- Mobiliser l'ensemble des acteurs intervenant sur ces thématiques ;
- S'appuyer sur les points forts du secteur sans minimiser ses difficultés et sa réalité (transversalité inter filières pendant la formation, lien avec l'université, utilité du métier, diversité des lieux d'exercice, richesse des parcours professionnels possibles, etc.) ;
- Encourager les employeurs à inscrire leurs offres d'emploi, d'apprentissage et de stage sur la plateforme régionale *nosemplois.fr* ;
- S'assurer de la bonne connaissance et utilisation de la plateforme régionale *nosemplois.fr* par les employeurs (inscription de leurs offres d'emploi, d'apprentissage et de stage) et les apprenants du secteur sanitaire et social (inscription de leur profil).

Indicateurs d'évaluation

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre d'évènements de concertation et de dialogue dédiés aux actions de communication et d'information, réunissant tous les acteurs du secteur sanitaire et social concernés ;
- Nombre d'offres d'emplois déposées sur la plateforme régionale *nosemplois.fr* ;
- Nombre d'offres de stage déposées sur la plateforme régionale *nosemplois.fr* ;
- Nombre d'offres d'apprentissage déposées sur la plateforme régionale *nosemplois.fr* ;
- Nombre de profils employeurs créés sur la plateforme régionale *nosemplois.fr* ;
- Nombre de profils apprenants créés sur la plateforme régionale *nosemplois.fr* ;
- Evolution du nombre d'entrées en formation sanitaire et sociale par typologie de public ;
- Evolution des interruptions de formation pour le motif de réorientation professionnelle ;
- Nombre de professionnels de l'orientation, de la formation et de l'insertion ayant suivi des actions de formation ou de sensibilisation aux métiers sanitaires et sociaux.

Indicateurs qualitatifs :

- Retour des acteurs de l'orientation et de l'information sur les pratiques mises en œuvre en matière de communication.
- Identification et évolution des termes mobilisateurs pour promouvoir les formations et métiers sanitaires et sociaux.

Calendrier de l'action

Sur toute la durée du SRFSS.

Mesure 2 : Développer et encourager les dispositifs de communication par les pairs pour attirer plus fortement vers ces formations et métiers

Contexte et présentation de l'action
<p>La communication par les pairs est particulièrement efficace pour renforcer l'attractivité des métiers sanitaires et sociaux.</p> <p>Ces retours d'expérience mobilisent et permettent de donner une idée concrète du quotidien de ces professions de façon authentique et sans idéalisation. Il s'agit donc de renforcer le recours à ce type d'échanges, en encourageant les instituts de formations et les employeurs du secteur sanitaire et social à développer cette pratique.</p> <p>Des dispositifs s'inscrivant dans cette logique existent et s'adressent tout autant aux apprenants en formation initiale qu'aux publics en formation continue (rencontres entre apprenants des FSS et des collégiens/lycéens, portes ouvertes, salons, « <i>Rencontre un pro</i> », ambassadeurs, etc.).</p>
Objectifs de l'action
<ul style="list-style-type: none">- Accroître le nombre d'actions de communication par les pairs auprès des jeunes publics et des adultes (personnes à la recherche d'un emploi, personnes en reconversion professionnelle) par :<ul style="list-style-type: none">o Le nombre d'évènements faisant intervenir des pairs (exemple : les journées Orientibus) ;o Le nombre de pairs mobilisés lors de ces évènements (apprenants, instituts de formation et professionnels en poste) ;o Le nombre de participants à ces actions.- Encourager les présences mutualisées des instituts au sein des salons, et faciliter la présence d'apprenants (heures banalisées, mise en place de plannings rotatifs au sein des établissements, etc.) ;- Mobiliser le secteur lors de la compétition des métiers Worldskills 2023, sur la partie compétition et/ou l'espace démonstration, couplée avec le Big bang de l'emploi en 2023, permettant de donner à voir et présenter les formations et les métiers du secteur sanitaire et social ;- Inciter les acteurs et professionnels du secteur à s'inscrire sur l'outil « <i>Rencontre un pro</i> » hébergé sur la plateforme <i>Choisirmonmetier.fr</i>, qui permet aux usagers de rentrer en contact avec des professionnels témoignant de leur métier.
Territorialité de l'action
<p>Cette action porte sur l'ensemble du territoire ligérien, avec une clé d'entrée départementale voire infra-départementale.</p>
Public cible
<ul style="list-style-type: none">- Les collégiens, les lycéens, étudiants et apprenants en réorientation ;- Les personnes en reconversion professionnelle ;- Les personnes à la recherche d'un emploi ;- Les professionnels et apprenants du secteur sanitaire et social.
Porteur(s) de l'action
<p>La Région.</p>

Partenaire(s) de l'action

- L'ARS ;
- Le Rectorat ;
- La DRAAF ;
- L'URADEL ;
- Pôle Emploi ;
- Transition Pro ;
- Missions locales ;
- Le Gérontopôle ;
- Les instituts de formations sanitaires et sociales ;
- Les établissements/fédérations employeurs du secteur ;
- Les employeurs publics ;
- Les URPS ;
- Les Départements.

Conditions de réussite de l'action

- Identifier les évènements/actions permettant la communication par les pairs ;
- Fédérer, impliquer et coordonner les professionnels, les instituts de formations et les apprenants du secteur autour de ces évènements ;
- Renforcer les liens entre les instituts de formations, les établissements scolaires (collèges, lycées), les structures employeurs et les acteurs de l'emploi sur un territoire, pour accroître le maillage territorial des lieux d'échanges entre pairs ;
- Identifier et réduire les obstacles s'opposant à la participation des pairs (temps, transports, obligations de ne pas manquer des enseignements ou heures de travail).

Indicateurs d'évaluation

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre d'actions et d'évènements de communication par les pairs et son évolution ;
- Nombre d'actions menées auprès des collégiens et des lycéens ;
- Nombre d'actions menées auprès des personnes à la recherche d'un emploi et des personnes en reconversion professionnelle ;
- Nombre de candidats en formation sanitaire et sociale.

Calendrier de l'action

- 2023-2024 : réalisation d'une cartographie/recensement de l'ensemble des dispositifs/évènements régionaux dédiés à l'orientation faisant intervenir des professionnels et apprenants du secteur (communication avec les IFSS, organismes et structures de l'orientation) ;
- 2023/2028 : suivi de l'évolution du nombre d'interventions et d'évènements mis en place

Objectif 2 : Innover au service de l'attractivité des formations et métiers du secteur sanitaire et social

S'inscrivant en complémentarité avec l'objectif précédent, l'utilisation des nouvelles technologies s'avère aujourd'hui indispensable afin d'accroître l'attractivité des formations et des métiers du secteur sanitaire et social. Par leur grande diversité, ces outils s'adressent à un public large (jeunes collégiens, lycéens, apprenants, adultes en recherche d'emploi et/ou en réorientation professionnelle), permettant ainsi de capter un plus grand nombre de candidats potentiels. Sous la forme de témoignages vidéo publiés sur les réseaux sociaux, de scénarii de réalité virtuelle, de simulateur de vieillissement ou de films 360 degrés, ces dispositifs offrent une vision concrète des métiers du secteur en mettant en avant leur sens et leur utilité sociale ainsi que l'engagement des professionnels. En accord avec le COS EFO « santé » et « cohésion sociale », la Région souhaite promouvoir une communication innovante et adaptée aux publics pour promouvoir l'offre de formation ligérienne ainsi que les métiers du secteur⁷². Dans cette perspective, elle souhaite renforcer l'usage de ces outils au cours des différents évènements et/ou actions d'orientation mis en œuvre sur les territoires.



Figure 8 : les casques de réalité virtuelle utilisés dans le cadre des Orientibus - site paysdelaloire.fr

- **Un recours renforcé aux dispositifs et outils novateurs dans le cadre des actions d'orientation**

Tout d'abord, la Région conforte sa volonté de promouvoir davantage les métiers du secteur sanitaire et social au sein de tous les outils régionaux innovants dédiés à l'orientation et à la présentation des métiers.

Elle souhaite ainsi agrandir l'éventail des métiers sanitaires et sociaux mis en avant au travers des casques de réalité virtuelle et des films 360 degrés présents au sein des cinq Orientibus. Déployés depuis janvier 2021, les Orientibus sont des dispositifs itinérants se déplaçant notamment dans les collèges, les lycées, les structures de l'emploi (exemple : missions locales, maisons de l'emploi, etc.), les établissements de formation et les évènements dédiés à l'orientation. Particulièrement novateurs, ils ont pour vocation d'accompagner les jeunes ligériens et les publics adultes dans la construction de leur parcours scolaire et professionnel. Leur objectif est d'améliorer la connaissance des différents publics (collégiens, lycéens, personnes à la recherche d'un emploi, étudiants, jeunes des missions locales, etc.) sur les métiers ainsi que sur les voies de formation et d'accès à l'emploi. A cet effet, ils proposent trois typologies d'ateliers :

⁷² Reprenant l'une des finalités de la fiche action commune aux COS « santé » et « cohésion sociale » intitulée « Renforcer la connaissance de l'offre de formation et ses modalités d'accès auprès des acteurs de l'orientation, des élèves, étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi et des familles ».

- L'immersion en entreprise grâce aux casques de réalité virtuelle et les films 360 degrés ;
- La connaissance de soi avec l'aide de quizz métier et orientation disponibles sur des tablettes numériques ;
- L'information sur les métiers et les formations également sur appui des tablettes numériques.

Plus spécifiquement, les films 360 degrés offrent la possibilité aux publics de découvrir la diversité des environnements de travail possibles pour un seul et même secteur, et leur donnent accès aux témoignages de nombreux professionnels en situation. Deux films centrés sur les professionnels des EHPADs et des structures de soins (Centre de médecine physique et de réadaptation de Saint-Jean-de-Monts) sont d'ores-et-déjà présents dans les Orientibus. Prochainement, ces dispositifs itinérants seront également dotés de deux nouveaux films sur les métiers d'aide à domicile et d'assistant de vie. Les projets développés par certains instituts de formations dans le cadre de l'appel à projet pour l'innovation pédagogique, soutenu par la Région, vont aussi permettre de développer de nouveaux formats de découverte des métiers, via des réalités professionnelles virtuelles reconstituées.

Par ailleurs, la Région manifeste ainsi son soutien au déploiement du programme *Immersive job discovery*, installé par le réseau des missions locales ligériennes. Née d'un appel à projet lancé par la Région⁷³, cette expérimentation s'adresse au public bénéficiaire d'un contrat engagement jeune (CEJ) et aux collégiens (classes de quatrième et de troisième SEGPA). Se composant de plusieurs casques de réalité virtuelle immersifs, elle propose à ces jeunes de découvrir une pluralité de métiers grâce à un ensemble de scénarii, leur permettant d'appréhender les gestes professionnels. D'abord mis en place au sein de la mission locale du Choletais, ces casques de réalité virtuelle immersifs ne proposent néanmoins qu'un seul métier du secteur : celui d'agent polyvalent des services hospitaliers (hors champ des formations sanitaires et sociales). C'est pourquoi la Région souhaite que la représentation des formations sanitaires et sociales soit renforcée au sein de ce projet d'autant plus que celui-ci obtient de très bons résultats. En effet, ces casques sont de véritables outils d'attractivité pour les métiers sanitaires et sociaux car désormais 10% des jeunes réalisent un stage dans ces métiers contre seulement 1% avant leur déploiement.

- **Une augmentation du nombre d'événements favorisant la découverte des métiers de façon immersive**

La Région encourage également l'utilisation de ces technologies innovantes durant les différents événements consacrés à la découverte des métiers et formations, et ce plus particulièrement au cours du Big Bang de l'emploi.

Initié par la Région Pays de la Loire dans le cadre de sa mobilisation pour l'emploi, cet événement itinérant inédit permettra de valoriser la richesse des métiers et le dynamisme de l'emploi auprès des jeunes, des personnes à la recherche d'un emploi, et du grand public. Une attention particulière sera portée à la valorisation des métiers auxquels permettent d'accéder les formations sanitaires et sociales. De même, cette tournée offrira la possibilité pour les visiteurs de se plonger dans une succession d'expériences innovantes et inspirantes (numériques, physiques, sensorielles, virtuelles), leur permettant de découvrir et de se projeter de façon ludique et interactive dans la très grande

⁷³ Pour précision, le soutien financier régional a pris fin en juin 2022.

diversité des métiers et des environnements professionnels dans lesquels ils sont exercés. Traduction d'un concept innovant, cette manifestation sera organisée autour des axes suivants :

- Orientation-formation (en lien avec les Orientibus et les centres de formation qui disposent d'outils innovants) ;
- Découverte des métiers (plongées immersives dans des environnements métiers, démonstrations de professionnels, simulateurs, visites virtuelles d'entreprises, etc.) ;
- Recrutement (espaces de rencontres entreprises-candidats innovants, espace dédié à noemplois.fr, animation autour des *soft skills*, boîte à CV vidéo, etc.).

Pour sa première édition en 2023, le Big Bang de l'emploi sera déployé dans chacune des villes préfectorales de la région, à l'occasion d'une manifestation de deux jours dans chaque ville (vendredi et samedi), soit cinq événements successifs, du 3 mars au 1^{er} avril 2023. Ainsi, la journée du vendredi sera principalement dédiée aux collégiens, lycéens, jeunes de l'enseignement supérieur/des centres de formations du territoire et aux personnes à la recherche d'un emploi. Le samedi sera, quant à lui, consacré au grand public (dont les adultes en reconversion professionnelle et les parents des jeunes publics en recherche d'orientation).

Parallèlement à ces nouvelles technologies, la Région témoigne son soutien au développement d'autres pratiques de promotion et d'orientation innovantes à l'instar des journées d'immersion organisées par le Centre hospitalier de Vendée. Organisées annuellement au sein de son institut de formation, ces journées permettent notamment aux futurs candidats de la formation en soins infirmiers de découvrir le quotidien de cette formation et d'être initiés à la prise de notes. A l'issue de cet événement, ces derniers se trouvent ainsi confortés ou non dans leur choix d'orientation.

En outre, la Région Pays de la Loire encourage la mise en place de périodes d'immersion au sein des différentes structures employeuses du secteur. Introduite par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, la période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) s'adresse à toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social et/ou professionnel personnalisé (salariés, personnes à la recherche d'un emploi, jeunes suivis dans le cadre d'un CEJ, bénéficiaires du RSA, personnes à la recherche d'un emploi reconnues travailleurs handicapés, etc.)⁷⁴.

Si la PMSMP offre notamment à ces bénéficiaires la possibilité de découvrir des métiers/secteurs d'activité et de confirmer leur projet professionnel, elle constitue également une opportunité pour les employeurs de valoriser leurs métiers et secteurs d'activité, mais également de repérer un futur collaborateur. Pour faciliter le référencement des entreprises intéressées par l'accueil de personnes en immersion, une plateforme en ligne « *Immersion facilitée* »⁷⁵ est disponible et accessible au plus grand nombre.

⁷⁴ Pôle Emploi, « Réaliser une immersion professionnelle en entreprise », n. d. Disponible sur le site : <https://www.pole-emploi.fr/candidat/votre-projet-professionnel/definir-votre-projet-professionnel/realiser-une-immersion-professionnelle.html>

⁷⁵ https://immersion-facile.beta.gouv.fr/?mc_cid=13ae923132&mc_eid=8c091566cc

- **La poursuite des actions d'accompagnement des acteurs de l'orientation et de l'emploi**

Enfin, la Région souhaite poursuivre les actions entreprises en faveur de l'accompagnement des acteurs de l'orientation.

Dans le cadre des travaux du contrat d'objectifs sectoriel « entreprises de proximité », plusieurs *flash métier* ont ainsi été organisés afin de soutenir les conseillers en évolution professionnelle (CEP) dans la valorisation des métiers du secteur et l'orientation des publics. Organisées en distanciel, ces séquences de trente minutes s'intègrent à la formation de ces CEP et leur permettent d'interroger directement les professionnels du secteur sur les différents métiers présentés. Plus spécialement, deux *flash métier* spécifiques aux services aux personnes se sont déroulés en 2022, dont le contenu est disponible sur le site gouvernemental « Mon conseil en évolution professionnelle »⁷⁶.

Plus globalement, toutes ces expérimentations – actuelles et futures – devront être nécessairement suivies dans le temps dans le cadre d'une démarche évaluative.

Mesure 3 : Renforcer le recours aux technologies et outils innovants dans les actions d'orientation

Contexte et présentation de l'action

Aujourd'hui, des nouvelles technologies innovantes sont utilisées pour faire découvrir les métiers du secteur sanitaire et social telles que des outils de simulation et d'immersion. Obtenant à priori de très bons résultats, leur utilisation est vouée à s'accroître dans l'avenir pour faire découvrir et attirer davantage les publics vers ces formations et ces métiers.

Pour répondre à cet enjeu, la Région des Pays de la Loire met en place un Big Bang de l'emploi dans chaque département en 2023 afin de présenter de manière attractive et innovante les formations et les métiers de différents secteurs, dont celui du sanitaire et social.

La Région peut également s'appuyer sur des ressources et dispositifs préexistants de grande qualité, à l'instar de l'Orientibus et des casques de réalité virtuelle immersive développés par les missions locales.

Objectifs de l'action

- Renforcer les équipements et leur usage (casques de réalité virtuelle, outils connectés, etc.) ;
- Renforcer la présence du secteur sanitaire et social dans les outils innovants de présentation des formations et des métiers : catalogue des vidéos 360° des Orientibus, outil immersif des missions locales, etc. ;
- Appuyer le projet *Immersive Job discovery* porté par le réseau des missions locales, pour diffuser le scénario de réalité virtuelle portant sur le métier d'agent polyvalent des services hospitaliers, voire développer d'autres projets de découverte des métiers par le *hand tracking* sur le secteur sanitaire et social ;
- Accroître l'utilisation de ces outils de présentation des métiers du secteur sanitaire et social au cours des événements sur l'orientation, et notamment lors des Big Bang de l'emploi ;
- Inciter au déploiement et à l'utilisation des outils de simulation et de réalité immersive pour présenter les métiers du secteur sanitaire et social, et notamment lors des Big Bang de l'emploi.

⁷⁶ Disponibles sur le site : <https://www.infocep.fr/webinaires/replay/>

Territorialité de l'action
Cette action porte sur l'ensemble du territoire ligérien.
Public cible
Les jeunes (collégiens, lycéens, étudiants et apprenants en réorientation), les personnes à la recherche d'un emploi et les personnes en reconversion professionnelle.
Porteur(s) de l'action
La Région.
Partenaire(s) de l'action
<ul style="list-style-type: none"> - Les instituts de formation sanitaire et sociale ; - L'ARS ; - Les fédérations employeurs ; - Les employeurs publics ; - Le Gérontopôle ; - Pôle Emploi ; - Les missions locales ; - Transition Pro.
Conditions de réussite de l'action
<ul style="list-style-type: none"> - Former les formateurs et professionnels de l'orientation à l'usage des outils innovants (réalité virtuelle) ; - Développer des liens entre les acteurs proposant ces nouvelles technologies, IFSS, Région, et employeurs ; - Utiliser ces outils dans le cadre d'une stratégie plus globale d'orientation, de dialogue et d'échanges avec les candidats à la formation, afin de préciser davantage leur projet professionnel ; - S'assurer de la participation active des employeurs et des instituts de formation au Big Bang de l'emploi ainsi qu'aux autres événements dédiés à l'orientation.
Indicateurs d'évaluation
<p><u>Indicateurs quantitatifs :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de casques de réalité virtuelle utilisés pour les actions d'orientation mises en place sur le territoire ligérien, et son évolution ; - Nombre d'évènements (salons, portes ouvertes, Big Bang de l'emploi, etc.) mobilisant ces outils à l'échelle de la région ; - Nombre de métiers du secteur SS présentés grâce à ces dispositifs dans l'Orientibus.
Calendrier de l'action
Sur toute la durée du SRFSS.

Quelles sont les raisons qui vous ont encouragées à vous orienter vers la formation d'aide-soignant ?

« Après avoir exercé pendant dix-huit ans en tant qu'ASH soins, repris mes études en 2015 et enchaîné diverses expériences professionnelles, je suis naturellement revenue vers ce que je savais faire de mieux : m'occuper des autres. Je me suis donc installée à mon compte et je me suis occupée à temps plein d'une personne fragile qui est subitement tombée malade. A partir de ce moment-là, je me suis rendue compte que je ne disposais pas des compétences nécessaires pour la prendre en soin. Je manquais d'expérience et de formation. [...] Je me suis donc engagée dans cette formation d'aide-soignant pour être compétente et avoir le diplôme. Cette formation nécessite beaucoup de motivation et de travail personnel, mais elle est très enrichissante. J'apprends beaucoup, notamment sur le plan technique, comment faire des aspirations, prendre la tension manuellement, détecter les signes infectieux [...]. Franchement, c'est génial.

Pour devenir aide-soignant, il faut aimer les gens, être à l'écoute et se remettre en question. Le fait d'exercer en collaboration avec l'infirmière est gratifiant. Tous les jours, ce n'est jamais la même chose et les patients nous apprennent toujours quelque chose sur nous. [...]

Souhaitant travailler en psychiatrie, l'obtention du diplôme d'aide-soignant me permettra aussi d'être plus facilement embauchée par un employeur.

Je suis fière de mon parcours et encore plus d'avoir osé entrer en formation à 45 ans. Je ne regrette absolument pas de m'être lancée dans cette aventure. »

Christine, élève aide-soignante au sein de l'IFAS du CH Nord Mayenne.
Ancienne agent de service hospitalier en reconversion professionnelle.



AMBITION 2

ADAPTER L'OFFRE DE FORMATION POUR RÉPONDRE
AUX BESOINS CROISSANTS DE LA POPULATION



AMBITION 2 : ADAPTER L'OFFRE DE FORMATION POUR RÉPONDRE AUX BESOINS CROISSANTS DE LA POPULATION LIGÉRIENNE

Reprenant les éléments de diagnostic mis en avant par le Plan Région Santé 2022-2028, le secteur sanitaire et social connaît depuis plusieurs années des tensions récurrentes en matière de ressources humaines, accentuées par la crise sanitaire. En outre, les dynamiques démographiques recensées en Pays de la Loire (cf. ambition 1) accroissent les besoins d'accompagnement et de prise en soins des Ligériens, nécessitant davantage de professionnels dans les différentes structures sanitaires, sociales et médico-sociales.

Au regard des nombreux travaux produits sur le secteur et des concertations réalisées dans le cadre de la préparation du SRFSS 2023/2028, plus aucun domaine n'est exempté de cette montée en charge des besoins. Désormais, les projets de recrutement foisonnent tout autant dans les métiers du soin, de l'aide à domicile, de l'accompagnement social qu'au sein de la petite enfance.

➤ Les chiffres clés⁷⁷ :



En 2021, 36 470 infirmiers exercent en Pays de la Loire correspondant à une densité de 964 professionnels pour 100 000 habitants ligériens. Cette densité est inférieure de 16% comparativement à celle nationalement enregistrée (1 145 infirmiers pour 100 000 habitants).

Les départements de la Vendée et de la Mayenne disposent des plus faibles densités infirmières, avec respectivement 853 et 925 professionnels pour 100 000 habitants.



En 2021, les Pays de la Loire comptabilisent 1 763 manipulateurs en électroradiologie médicale, correspondant à une densité de 47 professionnels pour 100 000 habitants, contre 59 au niveau national.

Les départements de la Vendée et de la Mayenne comptabilisent les plus faibles densités, avec respectivement 35 et 36 manipulateurs en électroradiologie médicale pour 100 000 habitants.

⁷⁷ Observatoire régional de la santé, « Démographie et activité des infirmiers en Pays de la Loire – situation 2021 et évolution », 2021.

Observatoire régional de la santé, « Démographie des masseurs-kinésithérapeutes en Pays de la Loire – Chiffres clés », 2022.

DREES, Répertoire RPPS - Exploitation ORS

Pôle Emploi, « Besoins en main d'œuvre 2022 Pays de la Loire », 2022.

Commission paritaire nationale emploi-formation ALISFA, « Panorama thématique les emplois en tension – Région Pays de la Loire », n.d.



En 2020, les Pays de la Loire dénombre 4 591 masseurs-kinésithérapeutes correspondant à une densité de 121 praticiens pour 100 000 habitants. Cette densité est inférieure à celle mise en avant au niveau national (137 pour 100 000 habitants).

Les départements de la Mayenne et de la Sarthe sont les moins équipés en masseurs-kinésithérapeutes, enregistrant respectivement 70 et 86 professionnels pour 100 000 habitants.



Les projets de recrutement régionaux sont les plus forts sur les aides-soignants (6 240 projets comptabilisés en 2022), les aides à domicile (5 540 projets exprimés), les infirmiers (2 510 projets dénombrés) et les éducateurs spécialisés (1 310 projets comptabilisés).



Ces mêmes métiers sont également sujets à des projets de recrutement difficiles en Pays de la Loire, à hauteur de :

- Plus de 90% pour les aides à domicile ;
- 81% pour les aides-soignants – au sens large (auxiliaires de puériculture, aides médico-psychologiques, etc.) ;
- 77% pour les infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices ;
- 61% pour les éducateurs spécialisés.



A l'échelle nationale, les métiers de la petite enfance sont aussi concernés par des difficultés de recrutement majeures : 62% des projets de recrutement d'auxiliaires de puériculture et 57% des projets de recrutement d'éducateurs de jeunes enfants sont réputés être difficiles.

En 2022, la Région Pays de la Loire agréé plus de 11 200 places de formations sanitaires et sociales et finance près de 79% d'entre elles. Pour rappel, ce total comprend les augmentations capacitaires d'ores-et-déjà initiées entre 2019 et 2021 concernant la formation en soins infirmiers (120 places nouvellement créées en première année), la formation d'aide-soignant (200 places supplémentaires installées) et la formation d'accompagnant éducatif et social (financement de 100 places existantes). Ces évolutions, débutées avant la crise sanitaire, ont permis de répondre le plus rapidement et le plus justement possible aux difficultés de recrutement observées sur le secteur, constituant ainsi une première preuve de l'agilité régionale.

Plus concrètement, deux cartographies de l'appareil de formations sanitaires et sociales sont présentées ci-dessous, reprenant les dernières données actualisées sur l'offre régionale. Celles-ci permettent ainsi de confronter l'offre de formation territorialement disponible avec les besoins d'emploi prioritairement identifiés lors des dialogues sectoriels. Ces cartographies répondent ainsi à l'une des ambitions d'une fiche action commune aux COS EFO « santé » et « cohésion sociale » intitulée « *Renforcer la connaissance de l'offre de formation et ses modalités d'accès auprès des acteurs de l'orientation, des élèves, étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi et des familles* ». De même, elles permettent aux employeurs de s'approprier davantage l'offre de formation professionnelle existante en région, de repérer les nouvelles compétences et les sortants de formation. Afin d'offrir une vision de l'offre de formation sanitaire et sociale en temps réel, la Région renforcera la mise à jour régulière des données afférentes sur la plateforme LIGEO, et rendra plus accessible cet outil numérique à l'externe.

Face aux besoins importants actuellement recensés et projetés en Pays de la Loire, la Région souhaite tout d'abord poursuivre les actions jusque-là entreprises en renforçant davantage l'agilité et la souplesse de l'offre de formation sanitaire et sociale. Puis, elle accompagnera et soutiendra le déploiement d'un ensemble de réponses variées et innovantes permettant de satisfaire les exigences quantitatives et qualitatives des différents acteurs du secteur.

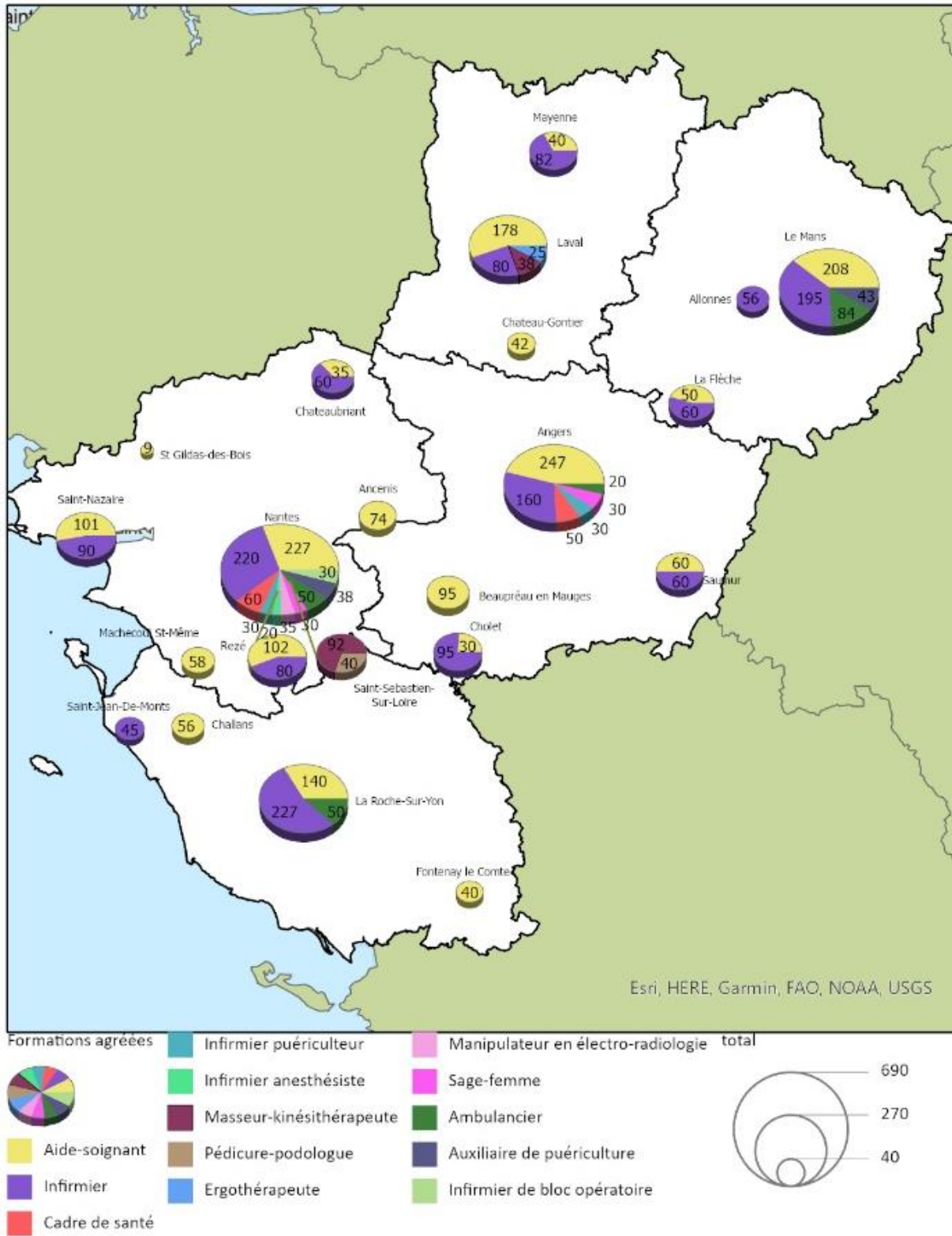


Figure 9 : Cartographie des places autorisées en première année par la Région Pays de la Loire en 2022 au sein des instituts de formation sanitaire.

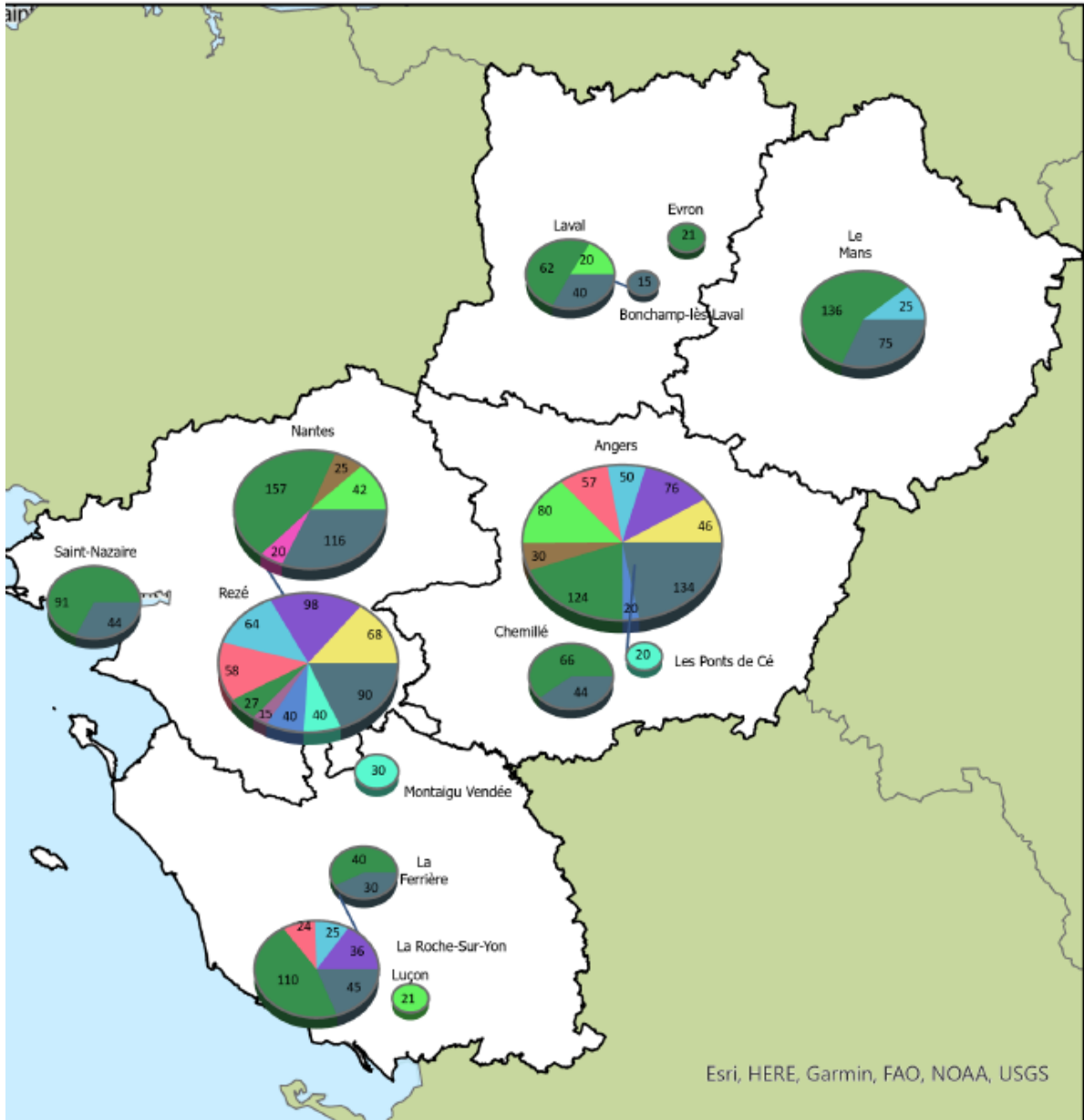


Figure 10: Places agréées en première année par la Région Pays de la Loire en 2022 au sein des établissements de formation en travail social.

Objectif 3 : Renforcer l'agilité et la souplesse de l'offre de formation sanitaire et sociale en lien avec l'évolution des besoins de la population ligérienne

La formation professionnelle initiale et continue est un outil essentiel au service des Ligériens, leur permettant de trouver leur voie et de s'insérer durablement dans l'emploi. Elle permet également de satisfaire au mieux les besoins en compétences exprimés et ainsi préparer l'avenir.

S'alignant sur les volontés exprimées par les différents acteurs concertés dans le cadre de l'élaboration de ce schéma, cet objectif ambitionne de rapprocher davantage l'appareil de formation des besoins perçus et vécus par les acteurs économiques du secteur sanitaire et social et au plus près des territoires. Il s'articule parallèlement avec la fiche action commune aux COS EFO « santé » et « cohésion sociale » intitulée « *Adapter et optimiser l'offre de formation en réponse aux besoins du secteur et des mutations* ».

- **Une observation des besoins partagée**

En premier lieu, il convient de rappeler que la Région procède systématiquement à l'observation préalable des besoins sectoriels, populationnels et territoriaux pour définir l'offre de formation sanitaire et sociale. Indispensable, cette étape est permise grâce à l'appui du CARIFOREF des Pays de la Loire qui collecte, analyse et croise une grande diversité de données sur le secteur⁷⁸.

Pour rappel, trois contrats d'objectifs sectoriel EFO concernent le secteur sanitaire et social, à savoir le COS « santé », « cohésion sociale » et « entreprises de proximité ». Initiés par la Région, ces documents contractuels constituent l'aboutissement du travail partenarial avec les différents acteurs concernés. Traitant des questions relatives à l'emploi, la formation et l'orientation professionnelle, ils se composent plus spécialement d'un premier axe dédié à l'observation au sein duquel est présenté un portrait sectoriel produit par le CARIFOREF.

Régulièrement actualisé, ce portrait offre un panorama régional complet notamment sur la situation d'emploi, le marché du travail, les besoins de recrutement, les modalités de formation et l'insertion professionnelle. Il constitue un véritable outil de dialogue permettant d'éclairer les décideurs dans leurs prises de décision. A ses côtés, le CARIFOREF met également en place des fiches métiers apportant de plus grandes précisions statistiques.

En complément de ces portraits sectoriels et des fiches métiers, le CARIFOREF met à disposition des acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (EFOP) la plateforme « Repères »⁷⁹. Composée de trois onglets (explorer, comparer et agir), celle-ci offre une vision partagée

⁷⁸ En lien avec les objectifs mis en avant au sein de la préconisation n°5 du CESER Pays de la Loire « *Créer un comité des métiers du sanitaire et social* ».

⁷⁹ Ce dispositif est accessible sur le site internet : <https://pro.choisirmonmetier-paysdelaloire.fr/metier/outils-en-ligne/Onglet/Reperes>

et territoriale des questions de l'emploi, de la formation et de l'orientation grâce à un ensemble d'indicateurs liés au marché du travail, à la dynamique d'emploi, aux besoins en compétences et à l'offre de formation disponible.

Enfin, le CARIFOREF Pays de la Loire mène chaque année une enquête sur l'insertion professionnelle des sortants de formations sanitaires et sociales. Objectivant les parcours post-formation des professionnels sanitaires et sociaux⁸⁰, cette étude présente tout d'abord un ensemble d'indicateurs (dont le taux d'insertion et le taux d'emploi) permettant de mesurer l'entrée sur le marché du travail des sortants de formations sanitaires et sociales, d'évaluer les caractéristiques des emplois exercés (part d'emploi à durée indéterminée) ainsi que le lien formation-emploi (aussi nommé « taux de conformité »). Parallèlement, elle s'attache à détailler ces résultats par formation et à mettre en exergue les difficultés rencontrées par les formés durant leur parcours de formation.

Offrant une veille globale du secteur, l'ensemble de ces éléments d'aide à la décision du CARIFOREF participent à éclaircir les débats, à élaborer les stratégies en matière de formations sanitaires et sociales et à mettre en œuvre les politiques d'orientation, d'emploi et de formation professionnelles. C'est pourquoi la Région se positionne en faveur d'une plus large diffusion de ces différents travaux auprès de tous les acteurs du secteur sanitaire et social ainsi qu'auprès des apprenants.

En outre, les projets d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale scolaire et continue s'inscrivent dans un processus coordonné entre la Région et les autorités académiques (DRAAF et Rectorat), en concertation avec les partenaires sociaux et les branches professionnelles. Il s'agit notamment d'identifier la nature des formations demandées, leur localisation territoriale et leur typologie (formation initiale scolaire ou initiale par apprentissage, formation continue des adultes). Ainsi, leur mise en œuvre peut s'appuyer sur les analyses des différents dispositifs existants au regard des résultats en termes d'insertion dans l'emploi, avec notamment la participation des comités locaux emploi, formation et orientation professionnelles (CLEFOP) et des Comités locaux Éducation-Économie (CLEE), mais aussi sur l'analyse des besoins. Pour exemple, un certain nombre de partenaires émettent des productions sur le secteur sanitaire et social à l'instar des fonds de formation (les opérateurs de compétences – OPCO, l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier – ANFH), des branches professionnelles et des fédérations employeurs. En raison de la richesse de ces données, la Région encourage leurs auteurs à accentuer leur partage afin de consolider davantage les



Figure 11 : Enquête sur l'insertion professionnelle des sortants des formations sanitaires et sociales en 2020.

⁸⁰ Action préconisée dans le cadre du comité opérationnel du PLAM, en date du 29 septembre 2022 : « Mieux objectiver les parcours post-formation des professionnels de santé ».

divers outils d'observation existants, parmi lesquels ceux du CARIFOREF. Cette préconisation s'avère d'autant plus importante pour le secteur du travail social.

Dans cette même perspective, la Région Pays de la Loire souhaite renforcer les liens entre les employeurs, les instituts de formations sanitaires et sociales et les acteurs de l'emploi afin d'améliorer la diffusion et l'interconnaissance des besoins recensés sur les territoires. Plus particulièrement, la Région souligne la nécessité d'accroître l'appropriation des diagnostics par les conseillers et professionnels de l'orientation et de l'emploi afin qu'ils soient davantage au fait des réalités du secteur et des métiers à forts potentiels de recrutement.

Par ailleurs, l'instance régionale du CREFOP participe à renforcer et à répandre la connaissance des besoins du secteur, grâce notamment à ses fonctions de diagnostic et d'étude. Conjointement présidée par le préfet de Région et la Présidente du Conseil régional, le CREFOP des Pays de la Loire assure la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi ainsi que la cohérence des programmes de formation dans la région.

L'action du CREFOP est territorialement déployée au sein des dix-huit CLEFOP, instances de concertation visant à articuler les réponses locales aux problématiques d'emploi, de formation et d'orientation professionnelle. Présidés par les sous-préfets et les conseillers régionaux délégués, et composés de multiples partenaires, les CLEFOP pilotent des plans d'action locaux.

A l'instar du rapport « *Les métiers 2030* » établi par France Stratégie et la Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (DARES)⁸¹, la Région Pays de la Loire promeut également la mise en place de réflexions et de travaux à visée prospective. Face aux mutations de plus en plus nombreuses (crise économique, sanitaire, démographique, etc.), l'anticipation des besoins de recrutement des employeurs devient effectivement une capacité essentielle pour accroître la souplesse et l'agilité de l'offre de formations sanitaires et sociales.

En complément de ces réalisations et conformément à la volonté du CESER, la Région restera tout au long de la durée du SRFSS 2023/2028 à l'écoute de l'ensemble des acteurs du secteur afin d'accroître davantage l'agilité de l'offre de formations sanitaires et sociales ligérienne.

- **Des déploiements forts de places de formation déjà initiés**

La Région a d'ores et déjà fait preuve d'agilité en augmentant, sans attendre, l'offre de formation sanitaire ligérienne entre 2019 et 2021. Compte-tenu du retard de densité de professionnels toujours observé sur certaines professions (exemple : infirmiers), des départs à la retraite projetés et de l'attractivité importante des Pays de la Loire, la Région a poursuivi cette politique volontariste en 2022 et la continuera en 2023, avec la création de :

- 230 nouvelles places en première année de formation en soins infirmiers (dont 60 places en 2022 et 170 places en 2023) ;
- 300 nouvelles places en formation d'aide-soignant (dont 100 places en 2022 et 200 places en 2023).

⁸¹ DARES, France Stratégie, « *Les métiers 2030* », 2022. Disponible sur : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dossier/les-metiers-en-2030>

S'opérant dans le cadre d'une compensation pérenne par l'Etat, l'ensemble de ces augmentations représente une hausse de 500 places au sein de la formation aide-soignant (1 500 à 2 000 places) et de 350 places en formation de soins infirmiers (1 350 à 1 700 places) entre 2019 et 2023. Leur répartition s'est réalisée sur l'appui de nombreux dialogues avec les instituts de formations ligériens, initiés par la Région. Ces derniers visaient premièrement à vérifier la possibilité pour ces structures d'accueillir un nombre plus conséquent d'apprenants, puis à déterminer le nombre de places attribué. Face à ce développement important, la Région portera une attention toute particulière à l'évolution de l'offre de stage (nombre, diversité) ainsi qu'à l'accompagnement et l'encadrement des étudiants et élèves (cf. *mesure 11*).

- **Un suivi attentif au remplissage des places et au nombre de candidats à la formation**

Par ailleurs, la Région organise un suivi rigoureux de ces augmentations capacitaires et de leur effectivité, grâce tout d'abord à la mise en place d'un tableau de suivi des quotas permettant de rendre compte en temps réel de l'évolution des places de formation. A partir de ce recensement, la Région s'engage à poursuivre et mieux valoriser les cartographies de l'appareil de formations sanitaires et sociales et à les actualiser régulièrement, permettant ainsi d'identifier en temps réel les places disponibles selon leur voie d'accès (scolaire, alternance, etc.).

En outre, deux autres outils sont déployés par la Région, à savoir les enquêtes annuelles « taux de pression » et « effectifs jour de rentrée ». La première d'entre elles traite du nombre de candidats à la formation (ou « vœux confirmés » pour les formations postbac concernées par la procédure PARCOURSUP), permettant de calculer le taux de pression⁸². Pour exemple, la formation en soins infirmiers a enregistré en Pays de la Loire plus de 52 000 vœux confirmés pour la rentrée de septembre 2021/ février 2022. Malgré une baisse de 1 179 vœux par rapport à l'année précédente, cette formation dispose d'un taux de pression très élevé de 35,53⁸³. Quant à la formation d'aide-soignant, elle enregistre une forte diminution du nombre de candidats pour la rentrée de septembre 2022 (-30,49% par rapport à septembre 2021). Sur la période 2017 à 2022, le taux de pression passe de 3,45 à 2,07⁸⁴.

Puis, la seconde enquête porte sur le nombre d'apprenants effectivement présents le jour de la rentrée. En 2022, 4 132 étudiants sont entrés au sein de la formation en soins infirmiers, représentant ainsi un taux de remplissage de 94%. Quant à la formation d'aide-soignant, celle-ci enregistre un taux de remplissage de 61% pour la voie scolaire sur cette même année (tous publics confondus, dont les apprentis, le nombre d'entrées s'élève à 1 926 élèves)⁸⁵.

Pour faire face à la multiplication des besoins de recrutement dans un contexte global de baisse de candidats, la Région promeut la convergence des forces. Concrètement, le déploiement de places supplémentaires ne pourra se réaliser qu'à la condition de mettre en place des efforts collectifs et partagés.

⁸² Le taux de pression correspond au nombre de candidats pour une place de formation disponible.

⁸³ Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, « Explorer les données de Parcoursup 2021 », 2022.

⁸⁴ Région Pays de la Loire, « Bilan global années 2015 à 2022 – Nombre d'inscriptions aux concours/sélections IFAS-IFSI-IFAP-IFA-IFPP et taux de pression », 2022.

⁸⁵ Région Pays de la Loire, « Effectifs et arrêts 2020, 2021, 2022 », 2022.

➤ Des places de formation développées au plus près des besoins

La Région entend poursuivre les réflexions en faveur de l'installation ponctuelle ou pérenne d'antennes de formation dans des sites annexes, pour répondre à des besoins sur certains territoires, à l'image de l'antenne de l'IFAS de l'IFSO de Nantes installée à Saint Gildas des Bois, au sein du lycée Gabriel Deshayes. Des réflexions sont en cours sur certains territoires, comme à Guérande par exemple.

De la même manière, les doubles rentrées constituent aussi une réponse intéressante pour permettre des sorties de diplômés à différentes périodes de l'année, et ainsi répondre aux besoins des employeurs. En Pays de la Loire, les formations d'aide-soignant et en soins infirmiers sont concernées par les doubles rentrées. En 2022, douze IFAS ont ainsi organisé une rentrée en janvier et vingt-cinq en septembre. De la même manière, trois IFSI ont réalisé une rentrée en février 2022, et treize en septembre. La formation d'accompagnant éducatif et social connaît également une double rentrée, en avril et septembre.

Il s'agira ainsi de travailler ces modalités organisationnelles tout au long de la durée du SRFSS, en lien étroit avec les instituts de formation, et de veiller à leur articulation avec les dates de jurys de diplôme, organisés par la DREETS.

➤ La dématérialisation des procédures d'autorisation et d'agrément

Des groupes de travail se sont tenus tout au long de l'année 2022 sur le déploiement d'un module autorisations et agréments dans l'outil SolSTISS, déjà utilisé pour le suivi des apprenants et le suivi financier dans l'ensemble des Régions. Ce module permettra de dématérialiser les procédures de dépôt de demandes, renouvellements et modifications d'autorisations et agréments des instituts de formations sanitaires et sociales, et des directeurs et responsables de formation.

La livraison de cette brique "Autorisations et agréments" dans SolSTISS est prévue pour l'année 2023.

Mesure 4 : Observer l'évolution des besoins du secteur et partager les diagnostics

Contexte et présentation de l'action

Des observations des secteurs de la « santé », de « la cohésion sociale » et « des entreprises de proximité » sont réalisées dans le cadre des contrats d'objectifs sectoriels (COS)EFO conclus entre la Région, les fédérations professionnelles de branche et leurs OPCO. Ces contrats permettent d'aboutir à des portraits sectoriels et à des analyses partagées des besoins.

De plus, le CARIFOREF des Pays de la Loire compte plusieurs grands axes d'intervention parmi lesquels l'observation du champ de l'emploi et de la formation, orientée vers l'aide à la décision. Pour cela, il s'appuie sur l'ensemble des données disponibles, des outils de diagnostic, de prospective et d'évaluation.

Objectifs de l'action

- Diffuser largement les portraits sectoriels des COS « santé », « cohésion sociale » et « entreprises de proximité » auprès de tous les acteurs de la formation sanitaire et sociale, des acteurs de l'orientation, des employeurs ligériens et des apprenants ;

- Renforcer plus particulièrement le partage et la compilation d'éléments de diagnostic relatifs au secteur social, dans le cadre du COS « cohésion sociale » et « entreprise de proximité » ;
- Faciliter l'accès à des données consolidées, par branche, métier et territoire (à l'échelle départementale ou des bassins de vie/d'emploi) recensant les besoins et les ressources du secteur sanitaire et social ;
- Identifier clairement les territoires et les métiers recensant les besoins de recrutement les plus importants afin d'accentuer les actions d'orientation vers ces derniers.

Territorialité de l'action

Action à porter sur l'ensemble du territoire ligérien, et plus spécialement sur les bassins d'emploi.

Public cible

Les IFSS, notamment ceux appartenant au réseau de l'UNAFORIS s'agissant du travail social.

Porteur(s) de l'action

La Région.

Partenaire(s) de l'action

- L'ARS ;
- Les IFSS ;
- Les employeurs et leurs réseaux de représentants ;
- Les collectivités (Départements, EPCI, communes) ;
- La Région ;
- Pôle Emploi ;
- Les OPCO (Uniformation, Santé, EP) ;
- Le CARIFOREF ;
- L'Observatoire régional de la santé (ORS) ;
- L'ANFH.

Conditions de réussite de l'action

- S'assurer de l'implication de tous les acteurs régionaux disposant de données de diagnostic sur le secteur sanitaire et social ;
- Collecter régulièrement des données actualisées sur le secteur sanitaire et social auprès des divers acteurs ligériens, et portant sur l'ensemble des territoires régionaux ;
- Communiquer sur la mise à jour des diagnostics partagés sur le secteur auprès des employeurs et acteurs de la FSS.

Indicateurs d'évaluation

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre de communications assurées par la Région auprès des instituts de formations pour rendre visibles les portraits sectoriels ;
- Publication de ces portraits sur les sites internet des IFSS et des représentants des réseaux des IFSS.

Calendrier de l'action

- Action itérative sur toute la durée du SRFSS 2023/2028.

Mesure 5 : Accroître l'agilité et l'adaptation de l'appareil de formation

Contexte et présentation de l'action

Sous l'empire du précédent Schéma régional des formations sanitaires et sociales (SRFSS), la Région a fait preuve d'agilité face à la crise sanitaire en adoptant des mesures fortes pour répondre aux besoins exponentiels en professionnels sanitaires et sociaux (*cf. Les éléments de bilan du SRFSS 2018/2022*).

A ce titre, et pour répondre aux besoins forts de professionnels notamment dans le secteur paramédical, des déploiements de places supplémentaires dans les formations en soins infirmiers et aides-soignants ont été engagés et sont en cours dans le cadre d'une contractualisation passée avec l'Etat, initiée en lien avec le Ségur de la Santé. Par ailleurs, la Région se tient prête à poursuivre le travail avec l'Etat pour faire évoluer la carte des formations sanitaires et sociales selon les directives nationales d'ici à 2028.

De même, la Région souhaite assurer l'agilité de son appareil de formations en restant à l'écoute des besoins relayés par les acteurs tout au long du SRFSS, et en poursuivant les simplifications de la procédure d'agrément.

Par ailleurs, et en lien avec les objectifs précédents visant à développer une bonne orientation des apprenants, il convient de cartographier l'offre de formation sur la région et de la rendre visible auprès de l'ensemble des acteurs (en lien avec la mesure n°4).

Objectifs de l'action

- Dématérialiser les procédures d'agrément via l'outil SolSTISS, développé pour l'ensemble des Régions ;
- Adapter l'offre de formations sanitaires et sociales et sa cartographie aux besoins recensés au sein de la population et des structures employeuses ;
- Poursuivre le déploiement complémentaire des places de formation en soins infirmiers et aides-soignants, et mesurer le taux d'occupation des places déployées (avec une attention particulière sur les différentes voies de formation : voie scolaire et alternance) ;
- Ajuster si nécessaire l'offre de formations sanitaires et sociales en mettant en place des mesures spécifiques telles que l'alternance.
- Etudier la possibilité d'augmenter les places de formation sur d'autres filières qu'infirmier et aide-soignant selon l'évolution des besoins des territoires, en s'appuyant sur l'alternance et la formation continue.

Territorialité de l'action

Action portant sur l'ensemble du territoire ligérien, avec une attention particulière sur les territoires sous-dotés.

Publics cibles

- Les instituts de FSS ;
- Les employeurs du secteur sanitaire et social.

Porteur(s) de l'action

- La Région ;
- L'ARS.

Partenaire(s) de l'action

- La DREETS ;

- Le Ministère des solidarités, de l'autonomie et des personnes handicapées ;
- Le Ministère de la santé et de la prévention ;
- Le prestataire de SolSTISS.

Conditions de réussite de l'action

- S'appuyer sur les besoins recensés via les outils de diagnostic du CARIFOREF, sur les portraits sectoriels, et sur les besoins recensés par les employeurs (projets de recrutement, taux de tension, données prospectives sur les besoins en professionnels par domaine d'activité, etc.) ;
- Diversifier et augmenter l'offre de stage en corrélation avec les augmentations capacitaires ;
- Augmenter le nombre de candidats souhaitant entrer en formation sanitaire et sociale ;
- Accompagner la mise en place de « SolSTISS Agrément » pour les instituts de formations sanitaires et sociales.

Indicateurs d'évaluation

Indicateurs quantitatifs :

- Evolution du délai de traitement des demandes d'agrément/autorisation ;
- Date de mise en place du module « Agrément » dans l'outil SolSTISS ;
- Nombre de procédures d'agrément gérées dans l'outil « SolSTISS Agrément » ;
- Evolution de la cartographie de l'offre de formation ;
- Nombre de places supplémentaires autorisées par la Région ;
- Evolution du nombre de candidats à l'entrée en formation ;
- Evolution du nombre d'entrées en formation.

Calendrier de l'action

Action itérative sur toute la période du SRFSS 2023/2028.

Objectif 4 : Poursuivre le déploiement de réponses variées et innovantes au service de la qualité des formations sanitaires et sociales

De nombreux acteurs concertés dans le cadre de la préparation du SRFSS 2023/2028 ont fait part de la nécessité d'augmenter les capacités de formations sanitaires et sociales. Cette demande concerne plus particulièrement les champs de la petite enfance et du travail social qui enregistrent des besoins de recrutement importants en Pays de la Loire. Pour illustration, le Département de la Sarthe projette de forts besoins notamment sur les métiers d'assistant familial (AF), d'assistant de service social (ASS) et de conseiller en économie sociale et familiale (CESF), avec respectivement 175, 55 et 26 postes laissés libres sur les cinq prochaines années⁸⁶. Ce même constat est également observé dans les établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE), parmi lesquels les crèches associatives, qui ne parviennent plus à recruter suffisamment d'auxiliaires de puériculture et d'éducateurs de jeunes enfants⁸⁷.

⁸⁶ Selon la contribution du Département de la Sarthe pour le Schéma régional des formations sanitaires et sociales 2023/2028, datée du 11 mai 2022.

⁸⁷ Selon l'audition de la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial (ALISFA), en date du 11 mars 2022. Pour rappel, les établissements d'accueil de jeunes enfants (EAJE) doivent respecter les dispositions indiquées au sein de l'article R2324-42 du Code de la santé publique indiquant que 40% au moins de

Parallèlement à cet élargissement des besoins, le secteur sanitaire et social est touché par une révolution technologique donnant lieu à d'importantes mutations dans les pratiques professionnelles et les services mis en œuvre. Reprenant le Livre vert du travail social, l'usage et la généralisation du numérique, engendrés par la crise sanitaire et les confinements, ont effectivement nécessité de repenser l'accompagnement des personnes ainsi que la posture des professionnels⁸⁸.

Face à ces constats, la Région Pays de la Loire apporte des réponses fortes et concrètes. La Collectivité promeut ainsi le déploiement de l'alternance, décrit « *comme une nécessité dans les secteurs sanitaire et social* »⁸⁹ par le CESER. Elle poursuit également son soutien au déploiement des projets pédagogiques innovants, à l'hybridation des formations et à la professionnalisation des acteurs de la formation au sein des instituts de formations ligériens. Enfin, la Région continue l'installation des projets immobiliers portés au cours du précédent Schéma régional des formations sanitaires et sociales 2018/2022 afin d'offrir aux apprenants des enseignements et des équipements pédagogiques de pointe, en accord avec les transformations du secteur.

- **Le développement de l'alternance dans les formations sanitaires et sociales**

La Région Pays de la Loire soutient la promotion et le développement de l'alternance dans les formations sanitaires et sociales. Face à la problématique de recrutement dans le secteur, l'alternance constitue effectivement une réponse intéressante aux problèmes de sourcing. Plus particulièrement, les COS EFO « santé » et « cohésion sociale » souhaitent favoriser le lien formation-entreprise, et promouvoir cette voie de formation auprès des établissements du secteur comme un levier aux problématiques d'attractivité des métiers. S'appuyant notamment sur les résultats de l'enquête menée par l'OPCO Santé⁹⁰, plusieurs métiers sont particulièrement recherchés par les établissements employeurs ligériens dans le cadre des contrats d'alternance, à l'instar des aides-soignants (63%), des moniteurs-éducateurs (18%), des éducateurs spécialisés (17%), des infirmiers (12%), et des éducateurs de jeunes enfants (7%)⁹¹. Aussi, l'alternance est plébiscitée par les employeurs qui souhaitent prioritairement préparer de futures embauches (96%), transférer des compétences (53%), bénéficier des avantages financiers (31%) et aider les jeunes (12%)⁹². Enfin, cette enquête révèle que 45% des alternants sont destinés à être embauchés à l'issue de leur alternance, mettant en exergue l'insertion simplifiée de ces derniers⁹³.

Largement promue par le CESE, le CESER, les COS EFO « santé » et « cohésion sociale » et le PLAM, cette voie de formation se présente sous trois formes : l'apprentissage, le contrat de professionnalisation et le dispositif Pro-A.

l'effectif doivent être titulaires du diplôme d'Etat de puéricultrice, d'éducateur de jeunes enfants, d'auxiliaires de puériculture, d'infirmier ou de psychomotricien. Les 60% de personnels restant doivent détenir une « *qualification définie par arrêté du ministre chargé de la famille, qui doivent justifier d'une expérience ou bénéficier d'un accompagnement définis par le même arrêté* ».

⁸⁸ Haut Conseil du travail social, « Livre vert 2022 du travail social », 2022.

⁸⁹ Conseil économique, social, environnemental des Pays de la Loire, « Contribution au Schéma régional des formations sanitaires et sociales », 2022.

⁹⁰ OPCO Santé, « Etude de l'Observatoire OPCO Santé - Besoins de recrutement – Région Pays de la Loire », 2022.

⁹¹ *Ibid.*

⁹² *Ibid.* Ce taux est significativement supérieur à la France (5%).

⁹³ *Ibid.*

➤ L'apprentissage

En premier lieu, il convient de rappeler que les Régions ne sont plus chargées du pilotage de l'apprentissage depuis la loi « *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » du 5 septembre 2018. En effet, ce texte a provoqué une modification profonde de la gouvernance et du financement de l'apprentissage. Désormais, toute structure de formation a la possibilité de développer une activité de formation par apprentissage moyennant une déclaration d'activité et l'obtention d'une certification qualité. Les organismes de formation sont alors financés au contrat, sur la base d'un niveau de prise en charge fixé par la branche professionnelle de l'employeur, validé par France Compétences, et versé par l'opérateur de compétences (OPCO).

Néanmoins, les Régions conservent un rôle de financement en fonctionnement et en investissement⁹⁴. Elles peuvent ainsi contribuer au financement des centres de formation d'apprentis (CFA) quand des besoins d'aménagement du territoire et de développement économique sont identifiés et le justifient. En conséquence, les Régions sont autorisées :

- En matière de dépenses de fonctionnement, à majorer la prise en charge des contrats d'apprentissage assurée par les OPCO ;
- En matière de dépenses d'investissement, à verser des subventions.

Ces missions sont financées par des fonds octroyés par France Compétences, après un vote annuel en Loi de Finances. En Pays de la Loire, l'enveloppe attribuée pour le soutien au fonctionnement des CFA est notamment nécessaire pour viabiliser des formations à petit effectif (métiers en tension, formations rares, zones rurales...). Aussi, la Région perçoit une enveloppe annuelle dédiée à l'investissement. En définitive, l'apprentissage bénéficie de leviers de financements nationaux, fournissant ainsi un cadre aux organismes et instituts pour décider de nouvelles implantations au plus près des bassins de population et d'emploi.

Depuis 2018, les Pays de la Loire se positionnent comme la première région de France pour la part d'apprentissage parmi les 16-29 ans (6,7% contre 5,5% en France métropolitaine et DROM)⁹⁵. Entre 2019 et 2020, une hausse importante du nombre de nouveaux contrats d'apprentissage, toutes familles de métiers confondues, est régionalement démontrée (+38%⁹⁶), en raison notamment de la mise en place de l'aide unique à l'embauche⁹⁷ par l'Etat.

⁹⁴ Article L. 6211-3 du code du travail, modifié par l'article 76 de la loi n° 2019-1479 du 28 décembre 2019 de finances pour 2020 (JORF n° 0302 du 29 décembre 2019).

⁹⁵ CARIFOREF Pays de la Loire, « L'alternance dans les Pays de la Loire en 2020 », 2022.

⁹⁶ *Ibid.*

⁹⁷ L'aide unique à l'embauche est accordée aux entreprises de moins de 250 salariés qui recrutent des apprentis préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau inférieur ou égal au bac (bac+2 pour les départements et régions d'Outre-mer). A partir de janvier 2023, cette aide sera de 4 125€ pour la première année d'exécution du contrat, 2 000€ la deuxième année, 1 200€ pour la troisième année (et la quatrième année si le contrat dépasse trois ans) selon le site officiel d'information administrative pour les entreprises.

Plus spécialement, la famille des métiers de la santé, de l'action sociale et de l'aide à la personne comptabilise 2 960 contrats d'apprentissage en 2020, correspondant à une hausse de 21% par rapport à l'année antérieure⁹⁸.

Cette croissance est par ailleurs confirmée par Uniformation, faisant état de 394 contrats d'apprentissage conclus en Pays de la Loire en 2021. Une augmentation de 14% est ainsi observée par rapport à 2020 (345 contrats)⁹⁹. Ces contrats sont les plus nombreux sur les diplômes de niveau 4 (baccalauréat) et 5 (brevet de technicien supérieur - BTS, diplôme universitaire de technologie – DUT). De même, les branches des acteurs du lien social et familial (ALISFA) et de l'aide à domicile font partie de celles qui enregistrent le plus grand nombre de contrats.

Poids de l'apprentissage
 parmi les 16-29 ans
 en 2020 (en %)



Figure 12 : Poids de l'apprentissage parmi les 16-29 ans en 2020 - CARIFOREF Pays de la Loire "L'alternance dans les Pays de la Loire en 2020".

Ces observations s'inscrivent dans un contexte d'accroissement du nombre de places d'apprentissage au sein des formations sanitaires et sociales. Avec 550 places par apprentissage au sein des formations en travail social¹⁰⁰ et 275 places dans les formations sanitaires¹⁰¹ en 2022, les Pays de la Loire connaissent une augmentation très forte de cette voie entre 2017 et 2022.

Pour précision, la Région délivre des agréments aux instituts de formation en travail social comprenant le nombre de places réservées à l'apprentissage. A contrario, les places de formation sanitaire par apprentissage ne sont plus déterminées par la Région, même si l'agrément des instituts de formation reste obligatoire. Autrement dit, la Région ne fixe plus le nombre de places attribuées à cette voie de formation.

Reprenant les besoins exprimés par les acteurs concertés dans le cadre de la préparation du SRFSS, plusieurs formations sont jugées prioritaires au développement de l'apprentissage :

- La formation en soins infirmiers ;
- La formation d'aide-soignant ;
- La formation d'auxiliaire de puériculture ;
- La formation d'éducateur de jeunes enfants ;
- La formation d'assistant de service social ;
- La formation d'éducateur spécialisé ;

⁹⁸ CARIFOREF Pays de la Loire, « L'alternance dans les Pays de la Loire en 2020 », 2022.

⁹⁹ Uniformation, « L'alternance en 2021 en Pays de la Loire », 2022.

¹⁰⁰ Au moment de la rédaction du présent schéma.

¹⁰¹ Selon les informations communiquées par les instituts de formation au moment de la rédaction du schéma.

- La formation de technicien en intervention sociale et familiale ;
- La formation d'accompagnant éducatif et social ;
- La formation de conseiller en économie sociale et familiale.

En outre, la « culture de l'apprentissage reste à assoir »¹⁰², nécessitant d'être promue et valorisée auprès des employeurs du secteur (privés et publics) et des candidats. Souffrant effectivement d'un « manque de visibilité »¹⁰³ selon le CESER, sa promotion permettrait « d'attirer [des] apprenants en demande d'acquisition de compétences par le biais de la pratique »¹⁰⁴. Cette même instance considère également cette voie de formation comme « l'une des pistes de solutions aux problèmes rencontrés par les secteurs contribuant à la cohésion sociale »¹⁰⁵, c'est la raison pour laquelle elle préconise de « reconnaître et valoriser »¹⁰⁶ davantage cette voie de formation dans les formations sanitaires et sociales ligériennes (préconisation n°11 formulée par le CESER). S'appuyant notamment sur l'avis du CESE, la voie de formation par apprentissage « permet [effectivement] de recruter, former et à moyen terme, de consolider les équipes professionnelles »¹⁰⁷ des structures et services employant des travailleurs sociaux.

Obtenant des résultats probants, l'apprentissage est fortement sollicité par de nombreux acteurs concertés dans le cadre de la préparation de ce schéma. En effet, la mise en œuvre des contrats d'apprentissage dans les formations sanitaires et sociales offre la possibilité aux apprenants de se former sur le terrain et de gagner en maturité professionnelle. L'accompagnement délivré par les maîtres d'apprentissage expérimentés leur permet ainsi d'appréhender les gestes, les postures et les comportements à adopter.

Également, ces contrats offrent le statut de salarié aux apprentis conférant ainsi « une place particulière aux apprentis »¹⁰⁸ et la garantie d'un salaire. Ce second facteur participe d'une part à accroître l'attrait de certaines formations et métiers recensant de forts besoins de recrutement, et d'autre part à fournir une autonomie financière aux apprentis améliorant leurs conditions de vie.

Par ailleurs, le CESER Pays de la Loire estime que l'apprentissage facilite l'insertion professionnelle¹⁰⁹. Cette affirmation est d'autant plus vérifiée pour les métiers de la santé, de l'action sociale et de l'aide à la personne qui enregistrent un taux d'emploi 77% pour les sortants 2018-2019, dépassant ainsi le taux d'emploi régional égal à 71% (toutes familles de métiers confondues)¹¹⁰. Plus globalement, l'apprentissage donne lieu à des conditions d'embauche favorables puisque 52% des sortants 2018-2019 occupent un emploi en CDI six mois après la fin de leur formation¹¹¹.

¹⁰² Conseil économique, social, environnemental des Pays de la Loire, « Contribution au Schéma régional des formations sanitaires et sociales », 2022

¹⁰³ *Ibid.*

¹⁰⁴ *Ibid.*

¹⁰⁵ *Ibid.*

¹⁰⁶ *Ibid.*

¹⁰⁷ Conseil économique, social, environnemental, « Les métiers de la cohésion sociale », 2022.

¹⁰⁸ *Ibid.*

¹⁰⁹ Conseil économique, social, environnemental des Pays de la Loire, « Contribution au Schéma régional des formations sanitaires et sociales », 2022

¹¹⁰ CARIFOREF Pays de la Loire, « L'alternance dans les Pays de la Loire en 2020 », 2022.

¹¹¹ *Ibid.*

De surcroît, cette voie permet de former à la culture de la structure d'accueil et offre la possibilité pour les professionnels des structures employeuses d'enrichir leurs missions en leur permettant de devenir maîtres d'apprentissage. Selon le CESE, « *le rôle des maîtres d'apprentissage est fondamental dans la mise en œuvre du processus de formation tant dans l'accompagnement de l'apprenti [...] que dans son intégration dans les équipes* »¹¹².

Au regard de ces éléments, la Région promeut le renforcement de l'apprentissage au sein des formations sanitaires et sociales en s'engageant à soutenir le démarrage des formations sanitaires et sociales par apprentissage. Cette aide au lancement sera assurée, sur une période transitoire, dans le cadre du mécanisme de majoration des contrats d'apprentissage en fonctionnement, avec l'appui de France Compétences, pour les établissements qui en manifesteraient le besoin au moment des campagnes de soutien au fonctionnement des CFA.

Parallèlement, la Région s'attache à lever certains freins d'accès à cette voie de formation, en favorisant la constitution d'un fonds social dans les CFA, par exemple, à veiller au respect du cadre réglementaire de l'apprentissage (dont les droits des apprentis) ainsi qu'à la qualité de l'encadrement et de l'accompagnement pédagogique (*cf. mesure 11*). De même, elle porte une attention particulière à ce que ce déploiement se réalise de façon complémentaire avec la voie de formation initiale et non pas à son dépens.

¹¹² Conseil économique, social, environnemental, « Les métiers de la cohésion sociale », 2022.

Quels sont les avantages de la voie de l'apprentissage ?

« L'apprentissage constitue une belle marque de reconnaissance, valorisant mon parcours. L'apprenant ne se sent pas seul dans sa démarche de formation, le suivi avec les tuteurs se fait en proximité dans une relation de confiance.

Le financement constitue également un avantage de l'apprentissage. Au moment de débiter ma formation, j'avais 26 ans et je savais que j'étais financée à 100% ce qui m'a permis de sécuriser mes revenus. En tant qu'apprentie, je bénéficie aussi de cinq jours supplémentaires pour la révision d'examen et d'un ordinateur au début de ma formation, ce qui est très pratique pour les temps de formation à distance.

Aussi, j'ai le même statut que les salariés de ma structure d'accueil au niveau des congés et je me sens pleinement intégrée à l'équipe professionnelle. L'apprentissage participe grandement à l'insertion professionnelle car il permet de se projeter plus facilement dans l'exercice de nos futures fonctions. »

Wendie, élève apprentie en deuxième année de moniteur-éducateur au CEFRAS du Mans.

Diplômée des beaux-arts, ayant réalisé un service civique dans un accueil de jour pour les personnes en situation d'isolement.



➤ Les contrats de professionnalisation

Relevant de la formation continue, le contrat de professionnalisation est accessible à trois typologies de publics : les jeunes âgés de 16 à 25 ans, les personnes à la recherche d'un emploi de 26 ans et plus ainsi que les bénéficiaires de certains dispositifs (allocation de solidarité spécifique, allocation adulte handicapé, revenu de solidarité active). Il permet l'acquisition d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle, etc.) reconnue par l'Etat et/ou la branche professionnelle. Son objectif est donc l'insertion professionnelle ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes.

En Pays de la Loire, ces contrats sont davantage mis en place auprès des plus de 30 ans, composant le tiers des effectifs des nouveaux entrants entre 2020. Ces derniers courent en moyenne sur une durée plus courte (quatorze mois) que les contrats d'apprentissage (vingt mois). Toutes familles de métiers confondues, leur nombre a fortement diminué entre 2019 et 2020 au profit des contrats d'apprentissage (-49%¹¹³), qui ont bénéficié de la mise en place de plusieurs mesures financières avantageuses instituées par la loi du 5 septembre 2018. Néanmoins, la famille de la santé, de l'action sociale et de l'aide à domicile fait preuve d'exception car elle est la seule à avoir maintenu ses effectifs en 2020 (+2%), avec 1 381 contrats de professionnalisation¹¹⁴.

En outre, le taux d'emploi des apprenants en contrat de professionnalisation est relativement élevé puisque les trois quart d'entre eux sont en emploi six mois après leur formation. Avec 63% de sortants occupant un emploi durable (CDI, CDD de plus de six mois, titularisation de la fonction publique, etc.), ce dispositif permet également d'offrir des conditions d'emploi favorables à son issue¹¹⁵.

Au regard de ces résultats, la Région soutient également le développement du contrat de professionnalisation au sein des formations sanitaires et sociales ligériennes.

➤ Le dispositif Pro-A

Introduit par la loi du 5 septembre 2018, la promotion ou reconversion par alternance (Pro-A) est un dispositif s'adressant aux publics salariés détenteurs d'un CDI (dont d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée – CUI-CDI), aux sportifs ou entraîneurs professionnels en CDD ainsi qu'aux salariés placés en activité partielle¹¹⁶. Elle leur offre la possibilité de pouvoir « *changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation* »¹¹⁷. D'autre part, la Pro-A permet aux employeurs de répondre à leurs obligations de formation et d'adaptation des salariés¹¹⁸.

S'inscrivant en complémentarité avec Plan de développement des compétences de l'entreprise et du compte personnel de formation (CPF), la Pro-A est mise en place à l'initiative du salarié ou de l'employeur. Ce dispositif vise l'obtention :

- D'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au sein du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- D'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- D'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- D'une validation des acquis de l'expérience (VAE) ;

¹¹³ CARIFOREF des Pays de la Loire, « L'alternance dans les Pays de la Loire en 2020 », 2022.

¹¹⁴ *Ibid.*

¹¹⁵ *Ibid.*

¹¹⁶ Ces salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle inscrite dans le Répertoire national de certification professionnelle (RNCP) et correspondant au grade de licence (Bac +3), selon l'article D6324-1-1 du Code du travail.

¹¹⁷ Article L6324-1 du Code du travail, modifié par l'article 28 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 et l'article 1 de l'Ordonnance n°2019-861 du 21 août 2019.

¹¹⁸ OPCO Santé, « La reconversion et promotion par alternance Pro A », accessible sur : <https://www.opco-sante.fr/la-reconversion-et-promotion-par-lalternance-pro-0>

- D'un certificat CléA ou CléA numérique (attestant l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences professionnelles)¹¹⁹.

D'une durée s'échelonnant généralement entre six et douze mois (hormis quelques exceptions¹²⁰), ce dispositif est pris en charge par les opérateurs de compétences, finançant tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que les frais de transport et d'hébergement engagés au titre de la Pro-A. Plus précisément, le montant pris en charge est fixé par accord de branche étendu¹²¹. Durant sa formation, le salarié profite d'une protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Aussi, il peut continuer de percevoir une rémunération si la formation prend place sur le temps de travail¹²².

Dans le cadre du Plan de relance, l'OPCO Santé a perçu une enveloppe financière de 74 M d'euros de la part du Gouvernement destinée à financer entièrement 2 000 parcours Pro-A de formation d'aide-soignant et d'accompagnant éducatif et social en 2021 et 2022 (1 000 diplômés d'Etat d'aide-soignant et 1 000 diplômés d'Etat d'accompagnant éducatif et social)¹²³. Parmi les nombreuses formations du secteur sanitaire, social et médico-social à but non-lucratif, la Pro-A peut être mobilisée afin de préparer le diplôme d'Etat d'infirmier en bloc opératoire (IBODE). Néanmoins, seuls les infirmiers diplômés avant 2012 sont éligibles à ce dispositif¹²⁴. Ces mêmes conditions s'appliquent également au secteur de l'hospitalisation privée. Également, les ASS, ES, EJE et les CESF diplômés avant 2018 sont concernés par ce dispositif¹²⁵.

Enfin, les résultats d'une enquête menée par l'OPCO Santé¹²⁶ démontrent une méconnaissance de la Pro-A parmi les établissements employeurs ligériens du secteur de la santé. En effet, plus de 60% d'entre eux ne connaissent pas le dispositif Pro-A¹²⁷. Ce défaut est particulièrement observé parmi les établissements comptabilisant moins de cinquante salariés (53,09%). De même, certains champs d'activité tels que celui de la petite enfance ne seraient pas au fait de ce dispositif¹²⁸. Face à ces constats, la Région encourage ainsi la mise en place d'actions visant à promouvoir et à faire connaître

¹¹⁹ Direction de l'information légale et administrative, « Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) », 2021. Accessible sur : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13516>

¹²⁰ *Ibid.* Dans le cadre des VAE et des certifications CléA, aucune durée n'est définie.

¹²¹ Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion, « Reconversion ou promotion par alternance, Pro-A », 2022. Accessible sur : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/pro-a>

¹²² OPCO Santé, « La reconversion et promotion par alternance Pro A », accessible sur : <https://www.opco-sante.fr/la-reconversion-et-promotion-par-lalternance-pro-0>

¹²³ OPCO Santé, « Un financement exceptionnel à 100% pour vos formations DEAS et DEAES », 2021. Accessible sur : <https://www.opco-sante.fr/sanitaire-social-medico-social-prive-non-lucratif/employeur/formation/un-financement-exceptionnel-100-pour-vos-formations-deas-et-deaes>

¹²⁴ *Ibid.* En effet, les personnes diplômées infirmiers avant 2012 ne dispose pas du grade de licence en application du décret n° 2010-1123 du 23 septembre 2010 relatif à la délivrance du grade de licence aux titulaires de certains titres ou diplômes relevant du livre III de la quatrième partie du Code de la santé publique.

¹²⁵ *Ibid.* En application de l'arrêté du 27 mars 2017 portant classification de certains diplômes du travail social selon la nomenclature des niveaux de formation. Effectivement, le grade de licence n'a été octroyé qu'aux diplômés entrés en formation à partir de septembre 2018.

¹²⁶ OPCO Santé, « Enquête alternance Pays de la Loire », 2022.

¹²⁷ Sur un échantillon de 128 établissements.

¹²⁸ Selon un acteur concerté dans le cadre de la préparation du SRFSS 2023/2028.

ce dispositif auprès des acteurs du secteur sanitaire et social, dont plus particulièrement les employeurs.

- **Le soutien aux innovations pédagogiques développées au sein des instituts de formations sanitaires et sociales ligériens, à l'hybridation des formations et la professionnalisation des acteurs de la formation**

La survenue de la crise sanitaire a profondément accéléré la transformation des pratiques pédagogiques et professionnelles. Ces mutations n'ont pas exempté les formations sanitaires et sociales, concernées par un renforcement des modalités d'enseignement à distance. Non sans impact, celles-ci ont exigé un investissement élevé de la part des équipes pédagogiques afin d'équiper et de former leurs apprenants et leurs formateurs aux outils informatiques.

Désormais, l'utilisation de ces équipements numériques occupe une place majeure (exemples : le développement de la télémédecine, la mise en place de dossiers médicaux partagés, etc.), nécessitant de poursuivre le perfectionnement des connaissances et des compétences auprès des apprenants et des équipes formatrices¹²⁹. Ce constat s'aligne notamment à l'une des préconisations mises en exergue par le CESER Pays de la Loire (préconisation n°13) qui souhaite « *accompagner les acteurs de la formation aux nouvelles technologies* »¹³⁰ et plus particulièrement étendre l'usage des outils numériques pendant la formation.

S'inscrivant dans cette finalité, un arrêté du 10 novembre 2022¹³¹ pose l'obligation pour les instituts de formations sanitaires délivrant des formations postbac¹³² de dispenser à tous leurs étudiants et alternants une « *formation au numérique en santé* » à partir de la rentrée universitaire 2024. Dans l'attente de cette date, ces derniers sont d'ores-et-déjà invités à délivrer cette formation, conformément au référentiel socle des compétences et connaissances prévu en annexe de cet arrêté.

Aussi, la Région poursuit tout d'abord son action visant à accompagner les équipes pédagogiques dans la montée en compétences sur la sécurisation des parcours et l'hybridation des dispositifs. Puis, elle s'attache à mettre en place des actions destinées à soutenir les structures de formation sur l'hybridation des parcours.

Par ailleurs, la Région souhaite capitaliser et essaimer les projets innovants développés dans le cadre de l'appel à projets d'innovation pédagogique (APIP).

- Le renouvellement du marché sur l'AMO destiné à mettre en œuvre un programme de professionnalisation des acteurs de la formation professionnelle continue

Dans la continuité des actions mises en œuvre, la Région Pays de la Loire a procédé au lancement d'un nouveau marché avec le CAFOC pour 2023. Pour rappel, ce programme se veut être un outil au service

¹²⁹ Selon les acteurs concertés dans le cadre de la préparation de ce schéma.

¹³⁰ Conseil économique, social, environnemental des Pays de la Loire, « Contribution au Schéma régional des formations sanitaires et sociales », 2022. Il est question ici de la préconisation 13.

¹³¹ Arrêté du 10 novembre 2022 relatif à la formation socle au numérique en santé des étudiants en santé.

¹³² Plus précisément, les formations en soins infirmiers, d'ergothérapeutes, de sages-femmes, de manipulateurs en électroradiologie médicale, de pédicures-podologues et de masseurs-kinésithérapeutes sont concernées par cet arrêté.

de tous les acteurs de la formation professionnelle et de l'alternance, intervenant ou non dans le cadre des dispositifs financés par la Région, afin de les soutenir dans la conception pédagogique, la modularisation de la formation ou encore le distanciel. Il s'adresse notamment aux directeurs des instituts de formations sanitaires et sociales et à toutes les équipes non-enseignantes, aux responsables pédagogiques, aux formateurs (salariés ou indépendants) et aux référents handicap présents au sein des IFSS.

Sur la période 2022-2023, plusieurs thématiques essentielles sous-tendent ce programme de professionnalisation :

- La conception de dispositifs modularisés de développement des compétences afin de sécuriser les parcours professionnels ;
- L'hybridation des dispositifs, des situations apprenantes liées au travail réel, à la digitalisation des situations de formation ;
- La consolidation des principaux jalons du parcours de professionnalisation en collaboration étroite avec tous les acteurs concernés.

➤ La relance du Plan de Modernisation de la formation 2022-2023 de la Région Pays de la Loire

Dans le cadre du PACTE, la Région Pays de la Loire a lancé un Plan de Modernisation de la formation portant sur les années 2022 et 2023. Celui-ci vise à appuyer les structures de formations ligériennes, dont les instituts de formations sanitaires et sociales, dans l'hybridation et l'individualisation des parcours de formation. Ainsi, cet appui permet à ces structures de s'adapter à la diversité des apprenants (dont les personnes en reconversion professionnelle et les personnes à la recherche d'un emploi) et de trouver le bon équilibre entre les activités synchrones et asynchrones ainsi qu'entre les modalités de formation présentielle et distancielles. Cette mesure est d'autant plus importante puisque certaines formations ne seraient pas adaptées aux modalités en distanciel selon les acteurs concertés, dont celles d'accompagnant éducatif et social et d'assistant familial.

Doté d'une enveloppe de 1,7 M€, déployée en 2022, ce plan repose sur la volonté d'accompagner tous les organismes de formations ligériens volontaires (financés ou non par la Région) au regard des enjeux, des compétences et des mutations régionalement recensés. Ainsi, un premier appel à candidatures a été publié en juin 2022, avec pour objectifs :

- « D'offrir aux organismes de formation qui le souhaitent un outil simple et modulable pour la création de séquences de formations individualisées et hybridées » ;
- « D'aider les formateurs à introduire un mixte pédagogique dans leurs progressions pédagogiques à destination des apprenants » ;
- « D'accompagner plus globalement les instituts de formation à introduire dans leur organisation quotidienne les dimensions d'hybridation et d'innovation pédagogique »¹³³

¹³³ Gérontopôle Pays de la Loire, « Lancement du plan de modernisation de la formation en Pays de la Loire », n. d. Accessible sur : <https://www.gerontopole-paysdelaloire.fr/actualites/lancement-du-plan-de-modernisation-de-la-formation-en-pays-de-la-loire>

Dans le cadre renouvelé de la convention cadre entre la Région et l'Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH), le Plan de Modernisation a également été complété pour faciliter l'hybridation de la formation auprès des publics en situation de handicap.

Un total de 79 établissements a été retenu dans le cadre de cet appel à candidatures, représentant plus de 102 500 apprenants en Pays de la Loire¹³⁴. Deux étapes composent ainsi cet accompagnement¹³⁵ :

- Une première phase commune à tous les instituts de formation, se caractérisant par un diagnostic flash de maturité digitale. Celui-ci permet de dresser un état des lieux et d'identifier le niveau de développement de chaque établissement de formation ainsi que leurs besoins en accompagnement ;
- Une seconde étape consiste à mettre en place une solution de suivi adaptée et un accompagnement des organismes selon l'avancée du projet.

Plus spécialement sur le secteur sanitaire et social, un institut de formation a été retenu dans le cadre de cet appel à candidatures : l'Institut de formation santé de l'Ouest (IFSO). Projetant la création d'un E-IFAS, cette structure bénéficie d'un accompagnement sur deux années. Organisé autour d'une digitalisation de 70% (correspondant au maximum autorisé par le cadre réglementaire du référentiel DEAS), ce projet d'envergure permettra d'accroître la couverture territoriale de la formation d'aide-soignant (sans implanter d'antennes ou d'IFAS physiques). De même, il contribuera à renforcer l'hybridation des dispositifs pédagogiques actuellement utilisés au sein des vingt-huit IFAS ligériens. Plus précisément, ce projet se décompose en deux phases :

- Une première étape d'identification des contenus pédagogiques qui ne peuvent aucunement être digitalisés ;
- Une seconde étape de construction d'une architecture pédagogique efficiente, articulant de façon optimale les modalités distancielles et présentiels¹³⁶.

Afin de poursuivre la dynamique engagée, la Région Pays de la Loire relance son Plan de modernisation en 2023 pour un montant de 1,2 M€, issu du PACTE. Celui-ci vise à identifier de nouveaux candidats intéressés par l'accompagnement en conduite de changement.

➤ La capitalisation sur les projets innovants mis en place grâce à l'appel à projet d'innovation pédagogique

Comme évoqué précédemment, la Région Pays de la Loire a lancé un appel à projet d'innovation pédagogique en 2021 pour accélérer l'innovation au sein de la formation continue. Issu du Plan régional de relance face à la pandémie de la Covid-19, celui-ci devait premièrement inciter les structures de formations ligériennes (dont les instituts de formations sanitaires et sociales) à développer des expérimentations probantes, puis favoriser le partage d'une pluralité de réalisations

¹³⁴ CARIFOREF Pays de la Loire, « Lancement du plan de modernisation de l'appareil de formation en Pays de la Loire », 2022. Accessible sur : https://www.cdr-copdl.fr/index.php?lvl=notice_display&id=62666

¹³⁵ Région Pays de la Loire, « Règlement de l'appel à candidature auprès des établissements de formation continue des Pays de la Loire – Modernisation de l'appareil de formation des établissements de formation ligériens 2022-2023 », 2022.

¹³⁶ Eléments repris de la candidature déposée par l'IFSO en 2022.

réussies. Ainsi, deux instituts de formations sanitaires et sociales ont été retenus dans le cadre de cet appel à projet, à savoir l'IFSO et l'ARIFTS.

Le premier d'entre eux a d'ores-et-déjà commencé à installer son projet, dénommé « Qual'IFSO ». S'adressant aux publics en recherche d'emploi, celui-ci se présente sous la forme d'un jeu sérieux et vise la découverte de la formation et du métier d'aide-soignant. Au travers d'un scénario immersif portant autour de la formation en EHPAD, les stagiaires répondent ainsi à plusieurs questions sur le quotidien d'un aide-soignant (exemple : questions sur la prise de médicaments, les règles d'hygiène, la sécurité, etc.). Très concret, ce jeu reproduit toutes les composantes physiques (exemples : chambre des résidents, hall d'accueil, poste de soins, salle à manger, etc.) et humaines (exemples : présence des familles, résidents, soignants, personnels administratifs, etc.) de l'établissement, offrant ainsi la possibilité aux stagiaires de se déplacer dans un environnement virtuel réaliste. Afin d'accroître davantage son efficacité, l'IFSO prévoit par ailleurs d'accompagner la totalité des publics à la prise en main de ces outils informatiques. Se terminant en mai 2023, celui-ci est voué à être complété par d'autres jeux sérieux et outils de positionnement des acquis.

Depuis juin 2022, l'Association régionale du réseau des instituts de formation en travail social (ARIFTS) Pays de la Loire a également débuté ses travaux sur la mise en œuvre de son projet d'innovation pédagogique. En partenariat avec la plateforme d'emploi ETTIC (plateforme d'emploi du secteur sanitaire, social, médico-social), l'ADAPEI 44 et l'APAJH 44, l'association pilote un projet de formation immersif qui vise à répondre aux besoins de recrutement de ces établissements en favorisant la montée en compétences des personnels en poste ou professionnels en devenir, tout garantissant un accompagnement sécurisé des résidents. S'adressant notamment aux personnels intérimaires non diplômés intervenant dans des structures de travail social et aux personnes à la recherche d'un emploi, ce dispositif se caractérise par un modèle de formation alternant entre temps de formation sur le terrain, modules de formation en distanciel asynchrones et des temps de formation à distance synchrones (en présence d'un formateur et d'autres participants). Plus précisément, des modules en réalité virtuelle reproduisent des environnements de travail capturés par les équipes de l'ARIFTS grâce à une caméra 3D. Les participants pourront ainsi explorer ces environnements et apprendre grâce à des vidéos qui seront intégrées aux différents lieux explorés.

Parallèlement, le suivi des apprenants pourrait être assuré par la société ETTIC, s'occupant de la dimension accompagnement des parcours, du bon suivi des modules par les bénéficiaires et de la mise en place du tutorat. S'achevant en juin 2023, ce dispositif constitue une porte d'entrée vers le secteur du travail social et n'est aucunement voué à remplacer les diplômés d'Etat.

Au-delà de ces deux projets, la Région continue d'encourager les établissements de formation dans le développement de formats pédagogiques novateurs (exemples : contenus de formation s'appuyant sur le jeu, classes inversées, simulation, etc.).

S'inscrivant dans les lignes du rapport de l'Observatoire de l'OPCO Santé¹³⁷, la Région soutient plus particulièrement le déploiement d'actions de formation pluriprofessionnelles et inter filières. Les nombreuses évolutions sociétales, sociales, environnementales, démographiques et technologiques

¹³⁷ OPCO Santé, « Prospective des métiers de la santé à l'horizon 2040 », 2020.

nécessitent en effet la mise en œuvre de nouvelles configurations coopératives et organisationnelles entre les différents métiers, pouvant impacter les formations du secteur. Si plusieurs acteurs concertés promeuvent la mise en œuvre d'actions de simulation dans le cadre de la mise en œuvre des actions pluriprofessionnelles, l'OPCO Santé préconise quant à lui la « mise en place d'apprentissages croisés entre apprenants [...] selon la logique de la classe inversée et les principes d'intelligence collective »¹³⁸.

Pour illustrer cette seconde option, le centre hospitalier de Laval a mis en place une expérimentation pédagogique s'adressant aux apprenants ergothérapeutes, kinésithérapeutes et aides-soignants. Construite sur le principe de formation par les pairs, ce dispositif offre la possibilité aux apprenants de se transmettre réciproquement leurs connaissances et compétences. Ainsi, les étudiants en ergothérapie sensibilisent aux situations de handicap, les élèves aides-soignants témoignent sur l'approche relationnelle de la personne en cours de soins et les étudiants masseurs-kinésithérapeutes diffusent leurs savoirs sur les complications liées à la locomotion¹³⁹.

- **La poursuite des projets d'investissements immobiliers lancés par la Région Pays de la Loire**

Selon la loi du 13 août 2004, la Région définit dans le cadre d'une délibération spécifique du Conseil régional sa participation aux dépenses d'investissement, d'entretien et de fonctionnement des locaux hébergeant des formations sociales.

Concernant les formations sanitaires et de sages-femmes, cette même loi émet une distinction entre celles relevant du secteur public et celles dépendant du secteur privé. Si ce texte dispose que « la Région a la charge du fonctionnement et de l'équipement des écoles et instituts lorsqu'ils sont publics »¹⁴⁰, il ne définit aucunement cette obligation pour les établissements privés. Pour ces derniers, la Région « peut participer au financement du fonctionnement et de l'équipement de ces établissements lorsqu'ils sont privés »¹⁴¹.

En outre, cette loi ne prévoit aucune compensation financière de l'Etat, que ce soit pour les formations sanitaires ou les formations sociales. C'est ainsi que la Région Pays de la Loire, dans le cadre d'une démarche volontariste, a décidé de créer un programme « investissement sanitaire et social » afin de pouvoir soutenir les opérations d'investissement et d'équipement nécessaires dans les locaux des instituts de formations.

Lors du précédent Schéma régional des formations sanitaires et sociales, la Région Pays de la Loire a ainsi engagé plusieurs projets d'investissement immobiliers qu'elle entend poursuivre sur la période 2023/2028.

¹³⁸ Ibid.

¹³⁹ Centre hospitalier de Laval, « Les spécificités », n. d. Accessible sur : <https://www.chlaval.fr/centre-hospitalier-laval-instituts-de-formation-les-specificites.phtml>

¹⁴⁰ Article L. 4383-5 du Code de la santé publique, modifié par l'article 21 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

¹⁴¹ Ibid.

➤ Le Pôle d'excellence des formations sanitaires, sociales et de santé du Mans

Plus encore que dans le reste du territoire régional, les bâtiments des formations paramédicales situés au sein de la métropole du Mans nécessitent à court ou moyen terme des investissements lourds d'entretien ou de rénovation, voire de reconstruction. Face à ce constat, une étude a été menée en partenariat avec les acteurs concernés. Elle a permis de définir les contours d'un pôle mutualisé, réunissant les principales formations sanitaires et sociales présentes sur le territoire manceau ainsi que la première année de médecine (la voie parcours d'accès spécifique santé – PASS). S'appuyant sur un important travail de recensement des besoins et d'optimisation des surfaces, la Région s'est ainsi engagée à construire un bâtiment d'environ 10 000 mètres carrés de surface de plancher aux côtés de l'ensemble des partenaires, dont l'ouverture est prévue en 2026.

Concrètement, le Pôle d'excellence des formations sanitaires, sociales et de santé du Mans a pour objectif de réunir sur un même site l'ensemble des formations de ces secteurs pour encourager la pluridisciplinarité et diffuser des pratiques pédagogiques innovantes. Ainsi, sept structures de formation seront accueillies dans ce pôle, à savoir :

- Le centre hospitalier du Mans ;
- L'Établissement public de santé mentale (EPSM) de la Sarthe ;
- L'association Croix Rouge Française ;
- L'association IFSO (site du Mans) ;
- La Chambre de commerce et d'industrie (CCI) Le Mans Sarthe ;
- Le Mans Université/Université d'Angers.

Au total, une quinzaine de formations sera dispensée au sein du futur Pôle d'excellence du Mans parmi lesquelles la formation en soins infirmiers, d'aide-soignant, d'ambulancier, d'auxiliaire de puériculture, d'accompagnant éducatif et social, de moniteur-éducateur et la première année de santé (la voie parcours d'accès spécifique santé – PASS). Plus de 2 000 apprenants et près de 130 personnels (administratifs et formateurs) sont ainsi attendus sur ce site.

Co-financé par Le Mans Métropole et le Département de la Sarthe, ce projet architectural exemplaire permettra d'offrir des conditions matérielles d'études de qualité, de mettre en valeur ces formations, d'accroître leur attractivité et de fidéliser les futurs apprenants en Sarthe. Plus spécialement, sa véritable plus-value réside dans sa dimension collective et mutualisée. Facilitant le développement des collaborations et des interactions entre les organismes de formation, ce pôle encouragera également l'interconnaissance des futurs professionnels des domaines sanitaire, social et de la santé qui seront amenés à travailler ensemble.

➤ Le Quartier hospitalo-universitaire (QHU), porté par le centre hospitalier universitaire de Nantes¹⁴²

Depuis plus de dix ans, le travail sur l'aménagement d'un nouveau quartier hospitalo-universitaire (QHU) sur l'île de Nantes est engagé. Représentant un axe majeur de développement et d'attractivité de la Métropole, ce futur quartier se destine à renforcer davantage les liens entre le CHU et l'Université sur les enjeux soins-formation-recherche dans le domaine de la santé. Ainsi, le QHU regroupera :

- Les activités de court séjour du CHU de Nantes, actuellement réparties sur deux sites (l'Hôtel-Dieu et l'Hôpital Nord Laennec) ;
- L'institut de cancérologie de l'Ouest (ICO) ;
- L'institut de recherche en santé (l'IRS 2020) ;
- L'Établissement Français du Sang ;
- Le « volet formation en santé ».

S'agissant plus spécifiquement du « volet formation en santé », un ensemble immobilier collectif et mutualisé d'une superficie environnant 28 000 mètres carrés est co-financé par l'État, la Région Pays de la Loire, Nantes Métropole, l'Union européenne, Nantes Université et le CHU de Nantes pour un montant de 206 M€ TTC. Ainsi, la Région Pays de la Loire assure la maîtrise d'ouvrage unique de cette opération immobilière, dont les travaux débiteront en 2025. Elle travaille étroitement avec de nombreux partenaires institutionnels parmi lesquels l'État, le Centre régional des œuvres universitaires et scolaires (CROUS), Nantes Université, le CHU de Nantes, Nantes Métropole et la Société d'aménagement de la Métropole Ouest Atlantique (SAMOA).

Une fois sa construction achevée à l'horizon de la rentrée scolaire 2030, le « volet formation » appartiendra à l'État et sera exploité par Nantes Université, qui mettra à disposition des usagers, du CHU et de l'institut de formation aux métiers de rééducation et de réadaptation des Pays de la Loire (IFM3R) les locaux qui leur seront nécessaires.

Ce « volet formation en santé » se composera de locaux dédiés à la formation et à la recherche (salles de cours, plateaux techniques, espaces administratifs) ainsi que d'un restaurant universitaire et d'un parking public. Plus précisément, il regroupera :

- Au niveau de Nantes Université¹⁴³ :
 - L'UFR de médecine (dont l'orthophonie et l'orthoptie) ;
 - L'UFR d'odontologie ;
 - L'UFR de pharmacie (uniquement la cinquième année du deuxième cycle et le troisième cycle du parcours Officine) ;
 - La formation continue en santé de l'Université de Nantes, pour chacun des trois UFR.
- Le plateau technique « recherche-simulation-école de chirurgie ».
- Au niveau du CHU de Nantes :

¹⁴² Région Pays de la Loire, « Volet formation santé du Quartier hospitalo-universitaire de Nantes (QHU) - Programme fonctionnel, environnemental et technique détaillé – Tome 1 : Prescriptions fonctionnelles », 2022.

¹⁴³ Il est à noter néanmoins que la première année de PASS ne sera pas dispensée dans ces nouveaux locaux.

- Le Département des instituts de formation, composé de onze instituts de formations sanitaires et sociales : les instituts de formation en soins infirmiers, des infirmiers spécialisés, des cadres de santé, des manipulateurs en électroradiologie médicale, l'école de sages-femmes ainsi que l'institut de formation des métiers d'aide (IFMA – regroupant les instituts de formation d'aides-soignants, d'auxiliaires de puériculture, d'accompagnants éducatifs et sociaux et d'ambulanciers).
- Le formation continue du Département des instituts de formation et du centre d'enseignement des soins d'urgence (CESU) ;
- Les locaux administratifs du Département de formation continue (DFC) et du Centre de formation permanente du CHU de Nantes, ainsi que certaines formations utilisant la plateforme de simulation du plateau technique « recherche-simulation-école de chirurgie ».
- L'IFM3R, dispensant la formation initiale et continue en pédicure-podologie et masso-kinésithérapie.

Il réunira près de 7 000 étudiants en formation initiale (médicale, sanitaire, sociale et paramédicale), plus de 9 000 professionnels en formation continue et environ 1 000 personnels administratifs et techniques, formateurs et chercheurs.

Ainsi, la création de ce pôle d'excellence universitaire permettra de favoriser l'interaction entre le soin, les formations en santé et la recherche développée par l'Université de Nantes. Plus précisément, le regroupement de ces formations et spécialités en santé ambitionne tout d'abord de faire émerger un pôle d'excellence en matière de santé de renommée internationale. Puis, il poursuit l'objectif de développer les synergies entre les différentes formations, permettant notamment le déploiement de la multidisciplinarité des filières et de l'interprofessionnalité en santé. Enfin, ce projet place la simulation au centre de la pédagogie, participant ainsi à améliorer l'apprentissage des compétences techniques et non techniques chez les futurs professionnels et professionnels en exercice, à favoriser l'interprofessionnalité et à renforcer le lien entre le CHU et l'Université.

Concernant plus spécifiquement ce dernier point, ce nouveau pôle de formations prévoit la mise en place d'une plateforme de simulation de pointe se composant de trois typologies d'espaces :

- Des espaces de « basse fidélité », avec des mannequins, des enceintes d'entraînement en chirurgie, endoscopie et radiologie ;
- Des espaces de « haute-fidélité », avec des mannequins associés à des outils informatisés reproduisant des pathologies programmables et leur évolution, sous l'effet des actions mises en œuvre par l'étudiant ;
- Des espaces de simulation humaine, faisant appel à des patients standardisés ou simulés, à des jeux de rôle, etc. Dans ce cadre, le patient standardisé est un patient volontaire ou un acteur, sollicité sur appui d'un scénario préétabli et d'une description détaillée de son rôle. Cette mise en situation permet au formé d'acquérir des compétences en matière de communication avec le patient (exemple : annonce d'un diagnostic pessimiste, information bénéfique/risque, etc.) et autorise notamment la mise en place de consultations simulées.

➤ Les projets de construction des écoles de formations de Châteaubriant et Saint-Nazaire

- Le pôle de formations de Saint-Nazaire, destiné à accueillir les apprenants infirmiers et aides-soignants

Les instituts de formations sanitaires du Centre hospitalier de Saint-Nazaire occupent un bâtiment des années 1920, réaménagé trente ans plus tard afin d'accueillir les instituts de formations en soins infirmiers et d'aides-soignants. Rénové en 1976 et régulièrement entretenu depuis, ce bâtiment exigeait de nombreux travaux de remise aux normes de sécurité et d'accessibilité, ainsi que des travaux de remise en état des toitures et du chauffage.

Face à ces exigences, des études techniques et fonctionnelles ont été initiées par le Centre hospitalier de Saint-Nazaire en 2019, avec le soutien financier de la Région. Celles-ci ont conclu à l'intérêt de la construction d'un bâtiment neuf plutôt qu'à la réhabilitation du site actuel. Soutenue par l'ensemble des acteurs concernés (Centre hospitalier, communauté d'agglomération de la région nazairienne et de l'estuaire – CARENE-, la ville de Saint-Nazaire et la Région Pays de la Loire), l'implantation d'un nouveau bâtiment était perçue comme un facteur facilitant les interactions et mutualisations sur le campus universitaire d'Heinlex.

Ainsi, le projet de construction d'un nouveau pôle de formation paramédicale pour la Presqu'île et l'Estuaire par le Centre hospitalier de Saint-Nazaire a été lancé lors de la session du Conseil régional de décembre 2020.

Livré pour la rentrée de 2025, ce nouveau bâtiment est piloté par le Centre hospitalier assurant sa maîtrise d'ouvrage et fournissant le foncier de celui-ci à titre gracieux. La Région Pays de la Loire se positionne quant à elle comme un partenaire majeur au regard de sa compétence sur les formations sanitaires et sociales, et apporte son soutien financier à cette opération.

- L'école de formations paramédicales du Centre hospitalier de Châteaubriant

Construit en 1975, le bâtiment des écoles paramédicales du Centre hospitalier de Châteaubriant-Nozay-Pouancé (regroupant la formation en soins infirmiers et la formation d'aide-soignant) est relativement ancien. Au regard de cette antériorité, une importante opération de rénovation et de mise aux normes était initialement envisagée par le Centre hospitalier en 2016. Or, des investigations complémentaires ont fait apparaître un coût de rénovation complet du bâtiment très supérieur aux seuls travaux thermiques, de sécurité et d'accessibilité prévus à l'origine, interrogeant par conséquent la pertinence même de cette action.

Deux ans plus tard, une étude de faisabilité et de préprogramme d'un projet de construction neuve des écoles paramédicales a démontré l'intérêt d'une telle opération. Le Centre hospitalier de Châteaubriant-Nozay-Pouancé s'est ainsi engagé pleinement dans ce projet par la prise en charge d'un ensemble de coûts et un apport direct au plan de financement. De même, la Région s'est positionnée en faveur d'un accompagnement financier de ce projet lors de sa commission permanente de septembre 2018.

La première pierre de ce futur bâtiment a été posée le 17 mars 2022. Cette opération immobilière, pour laquelle le centre hospitalier est maître d'ouvrage, permettra d'accueillir les élèves aides-soignants et infirmiers dès la rentrée de septembre 2023. Moderne et plus spacieux, cette nouvelle école accueillera un plus grand nombre d'apprenants et leur offrira les meilleures conditions d'études possibles. Plus précisément, l'institut de formation d'aides-soignants (IFAS) proposera une capacité d'accueil de 40 places en 2023. Quant à l'institut de formation en soins infirmiers (IFSI), celui-ci accueillera 60 étudiants par année de formation, soit un total de 180 étudiants infirmiers sur tout le cursus de formation.

- **L'universitarisation des formations sanitaires et sociales**

Tout au long de ce Schéma, la Région s'engage à poursuivre le travail engagé sur l'universitarisation des formations sanitaires et sociales, à la fois sur le plan pédagogique pour les formations postbac notamment, mais également pour ce qui concerne plus spécifiquement les droits et services universitaires dont peuvent bénéficier les apprenants. Il s'agit aussi de consolider les liens entre les différents instituts et les trois universités ligériennes. Ce travail pourra être poursuivi par le biais notamment des conventions qui lient les instituts de formations, les universités et la Région.

Mesure 6 : Poursuivre le développement de l'alternance dans les formations sanitaires et sociales

Contexte et présentation de l'action
L'alternance, et notamment l'apprentissage, constitue une voie particulièrement intéressante pour faire évoluer l'offre de formations sanitaires et sociales, d'un point de vue quantitatif et qualitatif. De fait, l'apprentissage permet de sécuriser les parcours de formation en proposant des durées plus longues, en assurant une rémunération et en favorisant l'insertion professionnelle. Il constitue aussi une solution concrète pour augmenter l'offre de formation et répondre aux besoins des employeurs. La Région souhaite ainsi poursuivre le développement de l'alternance dans les formations sanitaires et sociales.
Objectifs de l'action
<ul style="list-style-type: none"> - Répondre aux besoins aigus en professionnels du secteur sanitaire et social, recensés sur certains territoires en diversifiant les voies d'accès (exemple : les professionnels de la petite enfance sur le département de la Loire-Atlantique) ; - Développer l'apprentissage et les contrats de professionnalisation dans les formations sanitaires et sociales ; - Promouvoir et accroître le nombre de dispositifs Pro-A dans les formations sanitaires et sociales ; - Expérimenter des parcours de formation par alternance.
Territorialité de l'action
Action à développer sur l'ensemble de la région, mais ciblant prioritairement les territoires recensant d'importants besoins de recrutement.
Public cible
<ul style="list-style-type: none"> - Les employeurs ligériens du secteur sanitaire et social ; - Les apprenants des formations sanitaires et sociales.
Porteur(s) de l'action
<ul style="list-style-type: none"> - La Région ; - L'ARS ;

- Les IFSS.

Partenaire(s) de l'action

- OPCO ;
- ANFH ;
- CNFPT ;
- Pôle Emploi ;
- Les Départements ;
- Les réseaux d'employeurs ;
- La DREETS ;
- Transition Pro.

Conditions de réussite de l'action

- S'assurer de la bonne coordination des employeurs et des acteurs de la formation sanitaire et sociale présents sur un même bassin d'emploi (sourcing, offre d'alternance et visibilité de l'offre) ;
- Veiller à ce que les structures employeuses offrent du temps et des moyens aux maîtres d'apprentissage pour encadrer et former les alternants ;
- S'assurer de la complémentarité de l'apprentissage et de la formation initiale ;
- Adapter le calendrier d'alternance aux besoins des établissements employeurs et de la formation ;
- Respecter le cadre réglementaire de l'apprentissage et des contrats de professionnalisation (droits des apprenants, place dans la structure, etc.) ;
- Encourager le partage d'expériences positives entre employeurs sur l'accueil d'alternants (apprentis, contrats de professionnalisation et Pro A) ;
- S'appuyer sur les résultats des expérimentations des parcours de formation par alternance ;
- Mettre en place une charte régionale de l'alternance ;
- Communiquer sur les aides existantes auprès des apprentis.

Indicateurs d'évaluation

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre et localisation des places de formations sanitaires et sociales par apprentissage créées en Pays de la Loire ;
- Evolution du nombre d'alternants (apprentis, contrats de professionnalisation, publics bénéficiaires du dispositif Pro-A) au sein des formations sanitaires et sociales ;
- Evolution du nombre de contrats d'alternance ;
- Taux d'emploi des personnes en alternance 6 mois après leur sortie de formation ;
- Nombre de formations nouvellement ouvertes à l'apprentissage.

Calendrier de l'action

Tout au long de la durée du SRFSS.

Mesure 7 : Encourager le déploiement des innovations pédagogiques et des expérimentations, l'hybridation des formations et la professionnalisation des acteurs, en accord avec l'évolution des pratiques du secteur

Contexte et présentation de l'action
<p>Afin de permettre aux structures de s'adapter à la diversité des apprenants, mais également de trouver le bon équilibre entre activités synchrones et asynchrones, présentielles et distancielles, la Région Pays de la Loire dans le cadre de sa politique de modernisation de la formation apporte son soutien au déploiement des dispositifs pédagogiques innovants dans les formations sanitaires et sociales ligériennes.</p> <p>Elle se positionne en faveur de l'accélération de l'hybridation, de l'individualisation des parcours de formation et de la professionnalisation des acteurs de la formation.</p> <p>Aussi, la Région souhaite valoriser le développement des innovations pédagogiques, l'hybridation des formations et la montée en compétences des équipes au sein des instituts de formation sanitaire et sociale afin d'accroître la qualité des formations dispensées sur les territoires ligériens.</p>
Objectifs de l'action
<ul style="list-style-type: none">- Former les formateurs à l'usage du numérique : l'enjeu est à la fois pédagogique (utiliser des contenus innovants, tirer parti d'un usage encadré de la classe hybride) et professionnel (accoutumer les futurs professionnels à l'usage d'outils qui vont être de plus en plus mobilisés) ;- Favoriser la mise en place d'outils pédagogiques innovants améliorant la qualité de formation : <i>serious games</i>, classe inversée, travail « en mode projet », etc. ;- Continuer à développer et à capitaliser sur les expérimentations ;- Faire monter en qualité les formations sanitaires et sociales, permettant aux futurs professionnels de répondre aux besoins de demain ;- Former les futurs professionnels aux pratiques et outils professionnels émergents, voués à se normaliser dans l'exercice professionnel ;- Profiter des dispositifs innovants pour dynamiser et pour sécuriser davantage les parcours de formation.
Territorialité de l'action
Action portée sur l'ensemble du territoire ligérien.
Public cible
<ul style="list-style-type: none">- Les IFSS ;- Les formateurs ;- Les équipes pédagogiques.
Porteur(s) de l'action
La Région.
Partenaire(s) de l'action
<ul style="list-style-type: none">- L'Etat via le PACTE ;- L'ARS ;- Des experts et consultants en hybridation, professionnalisation des acteurs et nouvelles pédagogies.

Conditions de réussite de l'action

- S'assurer que tous les IFSS s'inscrivent dans une dynamique d'amélioration continue de leurs pratiques de formation ;
- Suivre les expérimentations mises en place et les inscrire dans une démarche évaluative et critique.

Indicateurs d'évaluation

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre de nouvelles expérimentations/innovations pédagogiques mises en place dans le cadre du SRFSS 2023/2028 ;
- Nombre d'actions de formation des formateurs aux usages des nouvelles technologies et innovations dans le cadre de l'AMO pilotée par la Région

Indicateurs qualitatifs :

Résultats des expérimentations et leur impact sur la qualité de la formation (points de vue des apprenants, des professionnels et des formateurs).

Calendrier de l'action

Action transversale au SRFSS 2023/2028.

AMBITION 3

FAVORISER LA RÉUSSITE DES APPRENANTS EN FORMATION SANITAIRE ET SOCIALE



AMBITION 3 : FAVORISER LA RÉUSSITE DES APPRENANTS EN FORMATION SANITAIRE ET SOCIALE

Dans le prolongement des actions régionalement promues pour adapter l'offre de formation aux besoins de la population ligérienne, la Région Pays de la Loire souligne la nécessité d'offrir aux apprenants des formations sanitaires et sociales les meilleures chances de réussite.

Cette ambition s'inscrit dans un contexte de baisse du nombre de diplômés dans les formations sociales en Pays de la Loire et d'augmentation du nombre d'arrêts/interruptions de parcours pour certaines formations. Plusieurs facteurs peuvent ainsi être avancés afin d'expliquer ces deux phénomènes, parmi lesquels la hausse du coût de la rentrée et plus largement de la vie, le vécu parfois difficile des expériences de stage et l'évolution des modalités d'inscription / de sélection (l'intégration de certaines formations sanitaires et sociales sur la plateforme Parcoursup par exemple).

➤ **Les chiffres clés¹⁴⁴ :**



En 2021, 3 114 apprenants des formations sanitaires ont été diplômés en Pays de la Loire, représentant une hausse de 52 diplômés par rapport à 2017.

En 2020, 1 178 apprenants des formations sociales ont été diplômés en Pays de la Loire, soit 223 diplômés de moins qu'en 2017.



En 2021, les arrêts/interruptions de formation représentent 5,9% de l'offre régionale de formations sanitaires et sociales agréée/autorisée.

¹⁴⁴ DREES, « La formation aux professions de santé non médicales et à la profession de sage-femme en 2017 », 2017.

DREES, « La formation aux professions sociales en 2020 – données écoles », 2021.

Région Pays de la Loire, « Etude sur les arrêts, suspensions, exclusions des élèves et étudiants en formation sanitaire et sociale signalés sur l'année civile 2021 », 2022.

Région Pays de la Loire, « Arrêts par établissement de formation en 2017 », 2018.

FNESI, « Dossier de presse - Le coût de la rentrée 2022 », 2022.

FNEK, « Dossier de presse – Coût de la rentrée 2022 », 2022.

Région Pays de la Loire, « Action « Je prépare mon parcours vers la formation d'aide-soignant – bilan 2021 (2sessions) », 2022.

Région Pays de la Loire, « Historique des montants moyens bourses et rémunération 2010-2021 », 2022.

Région Pays de la Loire, « Rémunérations formations sanitaires et sociales 2015-2021 », 2022.

Région Pays de la Loire, « Chiffres clés mensuels conditions de vie des apprenants – décembre 2021 », 2022.



En 2022, le coût de rentrée est estimé à 2 674€ pour un étudiant en soins infirmiers non boursier et décohabitant, et à 6 424€, pour un étudiant en masso-kinésithérapie.

Ce coût a respectivement augmenté pour ces deux formations de 102€ et 233€ par rapport à 2021.



2 085 étudiants bénéficiaires d'une bourse régionale et 1 150 élèves bénéficiaires d'une rémunération publique de stagiaire de la formation professionnelle continue en 2021.

Les montants notifiés des bourses s'élèvent à 5,1 M€.

Les montants notifiés des rémunérations représentent 3,8 M€.



166 participants ont pris part à l'action « *Je prépare mon parcours vers la formation d'aide-soignant* » en 2021.

41% de ces participants sont entrés en formation d'aide-soignant, représentant un total de 68 personnes.

Pour lutter contre ces arrêts/interruptions de formation, la Région Pays de la Loire poursuit et renforce son engagement afin d'offrir des conditions d'accueil et de vie satisfaisantes à l'ensemble des apprenants engagés dans un parcours de formation sanitaire et sociale. Ce premier objectif vise tout d'abord à favoriser la mixité et l'accessibilité des formations sanitaires et sociales, puis à poursuivre les efforts en faveur d'un environnement de formation propice au bien-être des apprenants et à leur réalisation personnelle et professionnelle. En ce sens, la Région Pays de la Loire conduit d'ores et déjà un certain nombre d'actions de soutien financier pour lutter contre la précarité des apprenants. Elle mène également une politique forte et volontariste en faveur de l'accessibilité des instituts de formation aux personnes en situation de handicap.

De même, elle soutient l'accompagnement et le suivi des apprenants en amont des parcours de formation autant que possible. Dans cette perspective, la Région renouvelle notamment son action « *Je prépare mon parcours vers la formation d'aide-soignant* » en 2023, offrant la possibilité pour les apprenants d'affiner et de consolider leur projet professionnel avant leur entrée en formation d'aide-soignant. Elle maintient par ailleurs une attention particulière sur le suivi des arrêts/interruptions de formation, et encourage la progression ainsi que la consolidation des actions visant à sécuriser les parcours de formation.

Objectif 5 : Garantir des conditions d'accueil et de vie satisfaisantes aux apprenants durant leur parcours de formation

Au travers de cet objectif, la Région Pays de la Loire promeut une pluralité de mesures destinées à assurer l'épanouissement personnel et professionnel des apprenants des formations sanitaires et sociales, indispensable pour le bon déroulement de leur cursus et leur réussite.

- **La poursuite des mesures d'accessibilité des formations sanitaires et sociales**

Grande cause du mandat de Christelle Morançais, le handicap fait l'objet d'un Engagement régional voté en session du Conseil régional en octobre 2022. Posant un regard optimiste, engagé et déterminé sur ce sujet du handicap, cette feuille de route se compose de vingt mesures établies en lien étroit avec les politiques publiques de la Région.

Dans le cadre du service public régional de la formation professionnelle, la Région est plus particulièrement chargée de l'accès à la formation et de la qualification professionnelle des personnes en situation de handicap. Ainsi, elle défend prioritairement l'accessibilité des formations ligériennes, parmi lesquelles les formations sanitaires et sociales.

En lien avec cette obligation, la Région Pays de la Loire et l'AGEFIPH portent une action volontariste d'accueil des apprenants en situation de handicap, s'inscrivant dans un mouvement régional historique « *qui vise à développer l'intégration des personnes en situation de handicap en milieu ordinaire de formation et de travail* »¹⁴⁵. Ambitionnant le « *vivre ensemble partout et pour tous* »¹⁴⁶, cette démarche repose sur le principe d'accès de droit commun dans tous les centres de formations régionaux, pour les apprenants en situation de handicap. Elle s'appuie plus spécialement sur les fondements de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, et répond aujourd'hui aux exigences d'accueil et d'accompagnement fixées par la certification Qualiopi. Concrètement, cette démarche vise à mettre en exergue les mesures de compensation et d'adaptation nécessaires pour rendre plus accessible l'ensemble des formations aux personnes en situation de handicap.

¹⁴⁵ Région Pays de la Loire, AGEFIPH, Ressource handicap formation, « Charte pour l'accueil des apprenants en situation de handicap », 2022.

¹⁴⁶ *Ibid.*

Soucieuse d'offrir une chance pour tous et un avenir pour chacun, la Région a signé avec l'AGEFIPH une Charte d'accueil des apprenants en situation de handicap le 18 novembre 2021. Etabli par une pluralité d'acteurs de l'orientation, de la formation professionnelle continue, du service public de l'emploi et des structures médico-sociales, et signé par les têtes de réseaux, ce document présente plusieurs engagements afin de sécuriser le parcours de formation des personnes en situation de handicap. En outre, les instituts de formations sanitaires et sociales souhaitant s'engager dans cette démarche peuvent adhérer à cette charte de manière volontaire.

Plus globalement, cette Charte s'inscrit dans une perspective de progrès, et répond à la volonté collective des acteurs signataires de collaborer pour mieux appréhender les situations individuelles et ainsi parvenir à un accueil adapté au sein des structures de formation. Plus de 125 structures ont ainsi approuvé cette feuille de route en mai 2022, parmi lesquelles certains instituts de formations sanitaires et sociales (exemple : l'IFSO et l'IFSI du CHU de Nantes).



Figure 13 : Charte d'accueil des apprenants en situation de handicap - Engagement handicap.

Au travers de cette charte, la Région invite les instituts de formations sanitaires et sociales à s'inscrire dans une démarche continue de progrès de leur accessibilité, se traduisant à minima par :

- La présence de lieux de formation accessibles. A cet effet, la Collectivité régionale poursuit son travail de mise aux normes d'accessibilité des bâtiments de formation, et construit de nouveaux lieux de formation dans le respect des normes en vigueur ;
- La nomination d'un référent handicap dans chacun des instituts de formations sanitaires et sociales ligériens, dont les missions et le positionnement en interne sont précisément définis. Celui-ci peut intégrer le réseau des référents handicap animé par cinq coordonnateurs départementaux. Ces derniers constituent des acteurs incontournables de l'animation de l'écosystème emploi, formation, orientation pour notamment sécuriser les parcours de formation des apprenants en situation de handicap. Concrètement, cette intégration permet aux référents handicap d'accéder à l'ensemble des informations, outils et expertises déployés pour favoriser l'accueil des stagiaires en situation de handicap. Plus particulièrement, certaines thématiques générales sont abordées, comme la sensibilisation des équipes aux troubles « dys », la sensibilisation aux différentes typologies de handicap, la mobilisation des formateurs et la connaissance des outils. Des actions spécifiques de professionnalisation peuvent également être construites, en lien avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) ou l'association Objectif emploi des travailleurs handicapés (OETH). Au total, 1 395 interventions de ces coordonnateurs ont été dénombrées en 2021 et 882 aménagements de parcours ont été mis en œuvre à l'issue d'un diagnostic partagé.

Cette coopération renforcée entre la Région Pays de la Loire et la Délégation régionale de l'AGEFIPH affiche des résultats satisfaisants. De fait, une augmentation significative de la part des personnes en situation de handicap est perceptible au sein de l'offre de formation régionale (+4,2 points entre 2008 et 2019, représentant 10,9% des apprenants ligériens en 2019). Plus spécialement, les formations sanitaires et sociales ont comptabilisé 130 apprenants en situation de handicap sur l'année scolaire

2021-2022. Concernant les centres de formation d'apprentis (CFA), près de 800 apprentis en situation de handicap ont été accueillis en 2019 (+73% en six ans), plaçant les Pays de la Loire comme première région de France pour cet accueil¹⁴⁷.

Souhaitant poursuivre cette dynamique, un nouvel accord cadre Région-AGEFIPH a été présenté en session du Conseil régional en octobre 2022. Celui-ci s'attache à maintenir les axes de collaboration fondateurs tout en développant la coopération dans les domaines de l'orientation et de l'emploi¹⁴⁸.

Par ailleurs, la Région assure la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle ne bénéficiant pas d'indemnités de l'assurance chômage. Elle est également compétente pour verser une rémunération publique aux apprenants détenant une reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH) à leur entrée en formation et bénéficiant de droits au titre de l'assurance chômage. Ce droit d'option permet ainsi aux travailleurs en situation de handicap de prétendre à une rémunération avantageuse. En outre, la Région encourage les différents acteurs (OETH, AGEFIPH, FIPHP, Relais Handicap des Universités, etc.) à coopérer davantage afin d'aboutir à un système plus homogène de prise en charge des mesures de compensation.

En définitive, la sécurisation des parcours de formation par anticipation et la mise en place de mesures de compensation constituent les conditions principales de réussite des apprenants en situation de handicap. C'est pourquoi les instituts de formations sont incités à mettre en œuvre de façon indifférenciée les moyens de compensation nécessaires dès les phases de sélection des candidats, et ce quel que soit le statut des apprenants. Parallèlement, la Région s'engage à continuer le travail partenarial co-piloté avec l'ARS sur l'accessibilité des formations sanitaires et sociales, et souhaite articuler son action avec les Départements, en charge des politiques de l'action sociale et de l'autonomie. Dans le cadre du partenariat mené avec l'ARS sur ce point, un recensement des difficultés et besoins des instituts de formation en matière d'accueil d'apprenants en situation de handicap a été mené en 2022 par l'Agence. Les résultats de cette enquête donneront lieu dès 2023 à la mise en place d'actions concrètes venant en appui aux instituts.

Par ailleurs, il est important de permettre l'adaptation des parcours de formation et des épreuves de certification, à l'instar des travaux menés dans le cadre de la réforme de la validation des acquis de l'expérience (VAE) pour faciliter la mise en œuvre des projets de certification et de reconnaissance des compétences.

Enfin, la Région Pays de la Loire encourage les instituts de formations à développer le recours aux intervenants-pairs en situation de handicap dans la perspective de sensibiliser davantage les apprenants des formations sanitaires et sociales sur ces enjeux et de leur enseigner les postures et gestes professionnels adaptés.

¹⁴⁷ Région Pays de la Loire « Engagement handicap », 2022.

¹⁴⁸ *Ibid.*

- **Promouvoir les actions visant à lutter contre la précarité des apprenants au sein des formations sanitaires et sociales ligériennes**

La Région porte une action forte et volontariste en faveur des conditions de vie des apprenants ligériens. La crise sanitaire, l'émergence des conflits internationaux et les taux d'inflation historiquement hauts sont venus aggraver le phénomène de précarité dans lequel se trouvaient d'ores et déjà un certain nombre d'apprenants des formations sanitaires et sociales.

Afin d'illustrer ce constat, l'Union nationale des étudiants de France (UNEF) a réalisé une enquête sur l'évolution du coût de la vie étudiante, révélant une augmentation de 10,72% du coût de la vie étudiante depuis 2017. Généralisé à toutes les régions de France, cet accroissement concerne également les Pays de la Loire. De fait, le reste à charge mensuel des étudiants a augmenté dans les trois grandes villes ligériennes en 2021¹⁴⁹ :

- A Nantes, le reste à charge mensuel est de 905,40€, représentant une hausse de 11,82€ par rapport à 2020 ;
- A Angers, ces dépenses mensuelles s'élèvent à 846,74€, soit une augmentation de 18,49€ en comparaison à 2020 ;
- Au Mans, le reste à charge mensuel des étudiants est égal à 803,39€, progressant ainsi de 6,49€ au regard de l'année antérieure.

Au-delà des territoires, cette augmentation concerne également la plupart des formations sanitaires et sociales. En effet, la FNEK et de la FNESI mettent en exergue la problématique prégnante de l'instabilité financière au sein de la population étudiante en soins infirmiers et en masso-kinésithérapie. Pour exemple, l'enquête Bien-être 2022 produite par la FNESI révèle que 52,8% des étudiants en soins infirmiers qualifient effectivement leur santé financière de « *mauvaise* » ou « *très mauvaise* »¹⁵⁰, obligeant un grand nombre d'entre eux à travailler en parallèle de leurs études (58,1%). Comme évoqué précédemment, ces chiffres s'expliquent en grande partie par le phénomène inflationniste ayant induit une augmentation significative des frais de la vie courante, comprenant notamment les dépenses liées aux loyers, à l'alimentation et aux transports. Reprenant l'analyse des coûts de rentrée 2022 de la FNEK, ces frais ont crû de 9,5% par rapport à 2021, passant de 1 120€ à 1 228€ par mois¹⁵¹.

Ce contexte d'augmentation générale des prix impacte logiquement le quotidien des apprenants. En effet, la FNESI avance que 29% des étudiants en soins infirmiers se sont déjà retrouvés confrontés à choisir entre manger ou payer leur loyer, et une étudiante sur huit exprime avoir déjà rencontré des difficultés pour se procurer des protections périodiques¹⁵². De même, cette Fédération révèle que le manque d'argent engendre une dégradation de l'alimentation pour un bon nombre d'étudiants¹⁵³.

¹⁴⁹ Ces données sont calculées à partir de quatre critères : le socle fixe commun à tous les étudiants (comprenant les frais d'inscription, la contribution à la vie étudiante et de campus (CVEC), la contribution audiovisuelle publique, les frais de restauration, l'électricité, l'assurance habitation, internet, etc.), les loyers moyens des logements étudiants privés dans chaque ville universitaire, le coût annuel des transports en commun pour les étudiants non boursiers et le montant des allocations personnalisées au logement (APL).

¹⁵⁰ FNESI, « Dossier de presse - Le coût de la rentrée 2022 », 2022.

¹⁵¹ FNEK, « Dossier de presse – Coût de la rentrée 2022 », 2022.

¹⁵² FNESI, « Dossier de presse - Le coût de la rentrée 2022 », 2022.

¹⁵³ FNESI, « Dossier de presse – Enquête bien-être #NousSoigneronsDemain », 2022. Sur 49,4% des participants ayant répondu positivement à la question « Depuis le début de la formation, ton alimentation s'est dégradée », 39% l'explique par un manque d'argent.

Plus globalement, ce phénomène de précarisation génère des conséquences dramatiques sur le parcours de formation des apprenants en formation sanitaire et sociale. Si certains apprenants remettent en question la poursuite de leurs études, affirmant avoir déjà pensé à arrêter leur parcours de formation, d'autres décident d'y mettre un terme. Selon les conclusions de l'enquête Bien être de la FNESI, 12% des arrêts de formation en soins infirmiers sont dus aux difficultés financières vécues par les étudiants¹⁵⁴.

Pleinement consciente de cette montée en charge de la précarité étudiante, la Région Pays de la Loire n'a pas attendu pour agir contre ce fléau et a adopté une pluralité de mesures visant à sécuriser financièrement les parcours des apprenants des formations sanitaires et sociales ligériennes (celles-ci sont développées plus amplement dans la partie bilan du SRFSS 2018/2022). Ces différentes actions régionales, exposées ci-après, répondent à la préconisation n°6 du CESER des Pays de la Loire « *Lever les freins périphériques à la formation et à l'emploi* »¹⁵⁵. En effet, elles participent à favoriser l'égalité d'accès aux formations sanitaires et sociales, y compris pour les personnes en situation de difficultés financières, agissent en faveur de l'égalité des chances et contribuent à réduire les arrêts/interruptions de formation.

➤ Le versement des bourses et rémunérations régionales aux apprenants éligibles des formations sanitaires et sociales

Dès 2017, les Pays de la Loire ont ainsi décidé d'aligner les montants des bourses régionales à ceux délivrés dans l'enseignement supérieur, augmentant en conséquence les montants attribués. De fait, le total des montants versés en 2021 s'élève à 5,1 M€ (équivalent à une bourse mensuelle moyenne de 245€), représentant une croissance d'environ 2 M€ depuis 2017. En outre, cette expansion s'explique notamment par l'accroissement du nombre d'étudiants boursiers sur cette même période, passant de 1 516 en 2017 à 2 085 en 2021.

De surcroît, cette précarité n'exclut pas les apprenants des formations bac et infra-bac. C'est la raison pour laquelle la Région Pays de la Loire a décidé d'agréer les formations sanitaires et sociales de niveau 3 et 4 à la rémunération publique des stagiaires de la formation professionnelle continue. Selon leur statut et leur âge, les élèves ne bénéficiant pas d'une indemnisation au titre de l'assurance chômage peuvent ainsi prétendre à cette aide régionale. En 2021, 1 150 élèves ont pu profiter de cette rémunération représentant un montant total de 3,8 M€ (représentant une rémunération mensuelle moyenne de 606€). Ces chiffres sont en augmentation par rapport à 2017, année au cours de laquelle 479 apprenants ont été rémunérés pour un montant total d'environ 746 k€. De même, 89 stagiaires du dispositif « *Je prépare mon parcours vers la formation d'aide-soignant* » ont bénéficié d'une rémunération en 2021.

Parallèlement au versement de ces bourses et rémunérations, la Région a décidé d'octroyer la possibilité pour les apprenants en formation sanitaire et sociale d'exercer une activité salariale d'une durée maximale de quinze heures par semaine en marge de la formation, et de trente-cinq heures

¹⁵⁴ FNESI, « Dossier de presse – Enquête bien-être #NousSoigneronsDemain », 2022.

¹⁵⁵ Conseil économique, social, environnemental des Pays de la Loire, « Contribution au Schéma régional des formations sanitaires et sociales », 2022.

durant les périodes de congés. Permettant d'accroître davantage le pouvoir d'achat des apprenants des formations sanitaires et sociales, cette mesure récente n'est pas encore bien connue de tous les acteurs concernés. C'est pourquoi la Région s'engage à renforcer davantage sa communication afin d'améliorer la connaissance de cette nouvelle modalité.

➤ L'octroi du fonds social d'urgence (FSU) pour les personnes éligibles

Dès 2015, la Région Pays de la Loire s'est dotée d'un fonds social d'urgence, s'adressant aux publics en recherche d'emploi qui rencontrent des difficultés financières susceptibles de les mener à abandonner leur formation. Pour rappel, le FSU est accessible pour les apprenants présents dans les formations sanitaires et sociales depuis 2019. D'un montant forfaitaire de 250€, cette allocation ponctuelle concerne notamment :

- Les publics en recherche d'emploi indemnisés par l'assurance chômage présents dans les formations sanitaires et sociales postbac ;
- Les publics en recherche d'emploi financés, totalement ou partiellement par la Région, et engagés sur des formations agréées à la rémunération publique de stagiaires de la formation professionnelle continue.

Elle doit ainsi permettre de répondre rapidement aux situations d'urgence sociale et participer aux dépenses imprévues survenues depuis l'entrée en formation du stagiaire. En 2021, dix-huit stagiaires des formations sanitaires et sociales et six personnes présentes dans le dispositif « *Je prépare mon parcours vers la formation d'aide-soignant* » ont reçu un avis favorable à leur demande de FSU.

➤ Le financement des indemnités de stage et des frais de déplacement pour les étudiants éligibles

Afin de renforcer davantage les conditions de vie des apprenants en formation sanitaire et sociale, la Région Pays de la Loire finance également les indemnités de stage et les frais de déplacement des étudiants éligibles infirmiers, manipulateurs en électroradiologie médicale, ergothérapeutes et masseurs-kinésithérapeutes.

Les indemnités de stage sont ainsi versées aux étudiants pendant la durée des stages réalisés dans le cadre de la formation, des stages complémentaires prévus dans le référentiel et des stages de rattrapage. Conformément aux dispositions inscrites au sein de l'arrêté du 16 décembre 2020¹⁵⁶, la Région a appliqué une augmentation de ces indemnités de stage pour toutes les années de formation :

- Les étudiants de première année perçoivent une indemnité de stage s'élevant à 36€ par semaine, contre 28€ antérieurement (pour les quatre formations citées ci-dessus) ;
- Les étudiants de deuxième année reçoivent une indemnité de stage de 46€ hebdomadaire, contre 38€ auparavant (pour les quatre formations citées ci-dessus) ;
- Les étudiants de troisième année bénéficient d'une indemnité de stage de 60€ par semaine, contre 50€ antérieurement (pour les quatre formations citées ci-dessus) ;

¹⁵⁶ Arrêté du 16 décembre 2020 relatif aux indemnités de stage versées aux étudiants inscrits dans les instituts de formation de certaines professions de santé.

- Les étudiants de quatrième année (masseurs-kinésithérapeutes) sont également éligibles à une indemnité de stage de 60€.

En parallèle, les aides financières régionales attribuées pour les frais de déplacement des étudiants éligibles de ces quatre formations ont connu une importante révision. L'instruction interministérielle du 30 octobre 2019¹⁵⁷, s'appliquant initialement qu'aux étudiants en soins infirmiers présents dans les IFSI publics et associatifs, a effectivement procédé à une modification des calculs des frais de déplacement désormais mesurés selon un aller-retour journalier et non plus hebdomadaire. Poursuivant son engagement en faveur des conditions de vie des apprenants, la Région Pays de la Loire a immédiatement étendu cette revalorisation aux étudiants en masso-kinésithérapie, en ergothérapie et en électroradiologie médicale, apprenant au sein d'un établissement public. En outre, elle a décidé de déployer cette disposition auprès des instituts de formation privés ayant exprimé leur souhait de bénéficier de cet élargissement, permettant ainsi de garantir un traitement équitable de tous les formés.

Ainsi, l'ensemble de ces mesures ont eu pour effet d'abonder le budget de fonctionnement régional alloué aux instituts de formations sanitaires et sociales de 2,5 M€ depuis le 1^{er} janvier 2020, prouvant définitivement la politique volontariste et engagée de la Région Pays de la Loire.

Afin de perfectionner la connaissance de l'ensemble de ces dispositifs de financement régionaux, la Région souhaite en outre consolider son travail avec le CARIFOREF des Pays de la Loire, afin qu'il puisse délivrer des informations actualisées sur le financement des formations sanitaires et sociales ainsi que sur les nombreuses aides régionales existantes.

- Les autres dispositifs régionaux soutenant les conditions de vie des apprenants présents au sein des formations sanitaires et sociales ligériennes

Par ailleurs, d'autres dispositions ont été instaurées par la Région Pays de la Loire afin de soutenir les conditions de vie des apprenants ligériens. Ces dernières sont notamment accessibles pour les apprenants des formations sanitaires et sociales éligibles.

Tout d'abord, la Région Pays de la Loire a mis en place une prime de 200€ pour tous les jeunes âgés de moins de vingt-six ans cumulant emploi et études sur le territoire ligérien. Pour précisions, l'activité rémunérée doit être exercée sur une durée minimale de 300 heures (hors stage, contrat d'apprentissage et préprofessionnalisation) durant l'année scolaire. Par cette aide, la Collectivité souhaite ainsi soutenir les apprenants dans le bon déroulement de leur parcours d'études, mais également encourager l'emploi dans des secteurs qui connaissent des difficultés de recrutement.

Au travers de son Plan de bataille pour l'emploi¹⁵⁸, la Région s'est également engagée à lever les freins périphériques à l'emploi et notamment ceux liés à la mobilité. Elle souhaite ainsi faciliter la mobilité des personnes à la recherche d'un emploi engagées dans un dispositif préparatoire, une formation et le cas échéant durant une période d'essai suivant cette formation. A cet effet, elle soutient la mise en œuvre des plateformes de mobilité dans chacun des cinq départements ligériens. S'inscrivant en

¹⁵⁷ Instruction interministérielle n° DGOS/RH1/DGESIP/A1-4/DFS/2019/230 du 30 octobre 2019 relative au régime juridique applicable en matière de droits d'inscription, d'indemnisation de stage et de remboursement de frais de transport pour les étudiants en soins infirmiers.

¹⁵⁸ Région Pays de la Loire, « Plan de bataille pour l'emploi 2018/2022 ». Ici, il est question de la mesure 34 visant à « faciliter dans chaque département la mobilité des demandeurs d'emploi engagés dans une formation, puis dans une période d'essai ».

complémentarité avec les dispositifs existants sur les territoires, ces plateformes jouent un rôle d'interface territoriale entre les différents acteurs chargés de la mobilité, et proposent une offre globale avec un accompagnement sur mesure des bénéficiaires. Les conseillers présents au sein de ces plateformes identifient ainsi l'ensemble des solutions de transport possibles à l'échelle d'un territoire et orientent les usagers vers celle paraissant la plus adaptée à leur situation (exemples : utilisation des transports en commun, location de deux-roues motorisés ou non, location de voiture, etc.).

Pour illustration, le Département de la Loire-Atlantique propose un conseil à la mobilité pour toutes les personnes qui rencontrent des difficultés à se déplacer (stagiaires de la formation professionnelle, allocataires du revenu de solidarité active, jeunes suivis par les missions locales, personnes accompagnées par Cap Emploi, etc.). Ainsi, cinq conseils en mobilité sont répertoriés à l'échelle de ce département :

- Déclic mobilité sur l'agglomération nantaise ;
- Inseretz sur le Pays de Retz ;
- Cap Formation pour le Vignoble, Châteaubriant et la communauté de communes de Pont-Château/Saint-Gildas-des-Bois ;
- La Carene sur son territoire ;
- Erdre Loire initiatives pour le Pays d'Ancenis.

Cet accompagnement par les conseillers des plateformes constituant une véritable solution à l'obstacle de la mobilité, la Région encourage les référents de formation à se mettre en lien avec leur plateforme de rattachement, dès les premiers signes de difficultés rencontrées par un apprenant afin de prévenir et limiter le risque d'arrêt en cours de formation.



Figure 14 : E Pass culture sport - site paysdelaloire.fr

Enfin, la Région Pays de la Loire souhaite faciliter l'accès à la culture et au sport pour les jeunes Ligériens grâce au E-Pass culture-sport. S'adressant aux 15 à 19 ans, ce pass délivre plus de 130€ d'avantages culturels en contrepartie d'une cotisation de 8€ par an. Ces avantages peuvent ainsi se porter sur le cinéma, les spectacles, les festivals, les événements sportifs ou les chantiers de jeunes bénévoles.

- Une nécessaire amélioration de l'accessibilité des aides et services universitaires pour les étudiants des formations sanitaires et sociales

Au travers de la nouvelle Stratégie régionale Enseignement supérieur, recherche et innovation 2021-2027, la Région affirme sa volonté de développer un apprentissage attractif et propice à la réussite de tous les apprenants et s'engage dans cette perspective à mener des consultations auprès des associations étudiantes.

En sa qualité de chef de file de l'enseignement supérieur et de la recherche, la Région pilote par ailleurs une nouvelle instance de gouvernance partagée : le Comité des territoires académiques (COTAC). Cette organisation de dialogue et d'échanges réunit les acteurs du monde académique et les collectivités territoriales intéressées par les thématiques en lien avec l'enseignement supérieur. Ce COTAC travaille d'ores et déjà sur les problématiques des conditions de vie des étudiants, et plus particulièrement sur la question du logement.

Constituant le chantier prioritaire du COTAC, le logement est un sujet de préoccupation central. Si les cités universitaires ligériennes disposent d'un bon niveau de confort, les parcs de logements restent toutefois insuffisants. C'est pourquoi la Région a entamé un travail plus étroit avec les services de l'Etat (avec le Rectorat en particulier), acteur compétent sur la question du logement étudiant. Par ailleurs, il conviendra de s'interroger sur un accompagnement d'initiatives locales permettant de favoriser les conditions d'accueil des étudiants et élèves stagiaires dans les territoires (exemple : investissements dans des logements/maisons pour étudiants en santé) et ce, dans le cadre d'un dialogue avec les universités et sans doute plus largement sur la question du logement de l'ensemble des étudiants.

En outre, la Région a inscrit un programme d'investissements immobiliers dans le volet « vie étudiante » du Contrat de plan Etat-Région (CPER) concernant l'offre de restauration. Trois projets de constructions de restaurants universitaires (RU) sont ainsi prévus sur le territoire régional :

- Un RU pour la faculté de Santé à Nantes ;
- Un RU sur le site d'Heinlex à Saint-Nazaire ;
- Un RU à Vaurouzé au Mans.

Dans le cadre du CPER 2021-2027 ou d'un conventionnement complémentaire ad hoc avec les Universités, la Région participera également à un programme ambitieux de rénovation et de construction de restaurants universitaires pour les prochaines années.

Concernant plus spécialement les pôles de formations sanitaires et sociales, elle s'est ainsi emparée de la problématique de la restauration existante au sein du Pôle santé-social de Laval et de la cité Marion Cahour. Souhaitant ainsi stabiliser une solution d'urgence à Laval, la Collectivité a impulsé des concertations avec le CROUS de Nantes Pays de la Loire et Laval Agglomération. Dans l'attente d'une solution pérenne, un CROUS-truck a été installé, donnant accès aux étudiants aux tarifs CROUS et deux salles équipées de micro-ondes sont mises à disposition des apprenants à proximité du pôle de santé. Pour ce qui concerne la cité Marion Cahour, une salle équipée de micro-ondes est en cours de réfection pour accueillir les apprenants.

En réponse aux sollicitations des acteurs concertés dans le cadre de ce Schéma, la Région Pays de la Loire souhaite plus généralement faciliter et harmoniser l'accès des étudiants sanitaires et sociaux aux infrastructures et services universitaires. Pour ce faire, elle poursuit ses dialogues avec les Universités, le CROUS de Nantes Pays de la Loire et les instituts de formations sanitaires et sociales, ainsi que son travail de conventionnement (*cf. universitarisation des formations sanitaires et sociales*).

Pareillement, la Région souligne la nécessité de communiquer davantage sur l'accessibilité des aides du CROUS pour les étudiants des formations sanitaires et sociales. En effet, certains acteurs concertés dans le cadre de la préparation de ce Schéma ont remonté que les étudiants n'ont pas toujours connaissance de cette possibilité.

➤ Les autres aides et dispositifs existants, mis en place par les acteurs du secteur

La Région encourage les acteurs du secteur à renforcer la promotion de leurs dispositifs et actions de soutien à l'égard des apprenants en formation sanitaire et sociale, parmi lesquels le Département de la Mayenne. Attribuant jusqu'alors une aide financière à tous les externes, internes et étudiants de dernière année d'odontologie réalisant un stage de longue durée sur son territoire, le Département

étend désormais ce dispositif d'aide financière aux étudiants masseurs-kinésithérapeutes et sages-femmes¹⁵⁹.

Mesure 8 : Accroître l'accessibilité des formations sanitaires et sociales pour les personnes en situation de handicap

Contexte et présentation de l'action
<p>La Région encourage les instituts de formations sanitaires et sociales à s'inscrire dans une démarche continue de progrès de leur accessibilité (accessibilité des bâtiments de formation, construction de nouvelles structures de formation respectant les normes en vigueur, etc.).</p> <p>En outre, la sécurisation des parcours de formation par anticipation et la mise en place de mesures de compensation constituent les conditions principales de réussite des apprenants en situation de handicap. C'est pourquoi les instituts de formations sont incités à mettre en œuvre les moyens de compensation nécessaires dès les phases de sélection des candidats.</p> <p>Par ailleurs, la Région encourage également le recours aux intervenants-pairs et/ou patients-experts en situation de handicap au sein des FSS afin de sensibiliser les apprenants à ces enjeux.</p>
Objectifs de l'action
<ul style="list-style-type: none">- Promouvoir les formations et les métiers du secteur sanitaire et social auprès des publics en situation de handicap (jeunes en poursuite de scolarité, personnes à la recherche d'un emploi, personnes en reconversion) ;- Augmenter le nombre d'apprenants en situation de handicap au sein des formations sanitaires et sociales ;- Sécuriser les parcours des apprenants en situation de handicap en permettant l'adaptation des parcours de formation et des épreuves de certification ;- Faire converger les différentes parties prenantes (AGEFIPH, OETH, FIPHFP, Relai Handicap des Universités, etc.) vers un système plus homogène de prise en charge des mesures de compensation ;- Sensibiliser les publics en formation aux enjeux du handicap ;- Approfondir les volets « handicap » des formations en généralisant l'organisation d'interventions de patients-experts et d'intervenants-pairs au sein des formations ;- Encourager les initiatives en faveur de la réussite des apprenants en situation de handicap (exemple : favoriser les échanges entre apprenants en situation de handicap de niveaux de formations différents pour permettre le partage d'expérience et l'émergence de solutions) ;- Adapter les terrains de stage à l'accueil des apprenants en situation de handicap ;- Tendre vers une présence généralisée des référents handicap dans tous les IFSS.
Territorialité de l'action
Cette action porte sur l'ensemble du territoire ligérien.
Public cible
Les apprenants en FSS ou candidats en situation de handicap.

¹⁵⁹ Département de la Mayenne, « Etats généraux de la santé en Mayenne – fiches actions », 2022. Plus amples informations sur ces aides sont indiquées sur le site suivante : <https://lamayenne.fr/page/egsante>

Porteur(s) de l'action

- La Région ;
- L'AGEFIPH.

Partenaire(s) de l'action

- L'ARS ;
- Les Départements ;
- La DREETS ;
- Les IFSS ;
- Le FIPHFP ;
- L'OETH.

Conditions de réussite de l'action

- Encourager et accompagner la démarche d'accueil des apprenants en situation de handicap dans les IFSS.
- Veiller à la présence de référents handicap dans tous les IFSS ligériens ;
- Mettre en place des mesures de compensation dès les phases d'admission ;
- Informer et communiquer sur les mesures de mise en accessibilité des FSS auprès du public pour renforcer leur attractivité auprès des personnes en situation de handicap ;
- Identifier précisément les difficultés auxquelles sont confrontées les publics concernés ;
- Mobiliser les aides et les mesures de compensation existantes pour adapter les parcours de formation ;
- Aménager les épreuves d'évaluation et de certification ;
- Promouvoir les parcours de formation réussis.

Indicateurs d'évaluation

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre d'établissements de formations signataires de la Charte d'accueil des apprenants en situation de handicap ;
- Nombre d'établissements de formations avec un référent handicap et son évolution ;
- Nombre d'apprenants en situation de handicap au sein des FSS et son évolution ;
- Nombre d'aménagements de parcours ;
- Taux de diplômés parmi les apprenants en situation de handicap ;
- Nombre d'intervenants-pairs et/ou de patients-experts en situation de handicap intervenant dans les FSS ligériennes.

Calendrier de l'action

Action suivie sur l'ensemble de la temporalité du SRFSS.

Mesure 9 : Poursuivre les efforts pour prévenir et lutter contre la précarité des apprenants en formation sanitaire et sociale

Contexte et présentation de l'action
<p>A l'échelle des Pays de la Loire, un certain nombre d'aides et dispositifs existent pour limiter et lutter contre le phénomène de précarité des apprenants en FSS. Il s'agit de les valoriser afin d'éviter les phénomènes de non-recours.</p> <p>Aussi, la Région confirme son souhait de poursuivre son soutien en faveur des conditions de vie des apprenants.</p> <p>Enfin, elle souhaite participer à améliorer les conditions de vie et d'études des apprenants, en renforçant notamment l'accès à des services de restauration.</p>
Objectifs de l'action
<ul style="list-style-type: none">- Accroître la connaissance des apprenants sur l'ensemble des typologies d'aides régionales et territoriales (financières et en nature) pouvant être mobilisées ;- Assurer à un maximum d'apprenants en FSS une sécurisation financière de leur parcours de formation ;- Permettre un accès unifié aux services universitaires pour tous les apprenants en FSS s'acquittant de la CVEC ;- Promouvoir les différentes typologies d'aides existantes ainsi que leurs modalités d'accès ;- Faire connaître et valoriser le site du CARIFOREF des Pays de la Loire, recensant plus de 300 aides ainsi que son numéro vert auprès d'un grand nombre d'apprenants des FSS ;- Améliorer le niveau d'information des ayant droits grâce à :<ul style="list-style-type: none">o La délivrance d'informations actualisées par les IFSS ;o Une information auprès des instances représentatives des apprenants en FSS (exemple : syndicats nationaux, délégués de promotion, etc.) ;o Un perfectionnement de l'information sur des éléments de précision (exemple : la possibilité de cumul des aides du CROUS et des aides régionales) ;- Mettre en œuvre des actions de renseignement, d'orientation et d'accompagnement par les centres communaux d'action sociale (CCAS), les services du CROUS, les missions locales, Pôle Emploi, etc. ;- Solliciter les différents acteurs en lien avec leurs compétences (communautés d'agglomérations, communes, CROUS, etc.) pour trouver des solutions de restauration variées sur les sites qui en sont dépourvus.
Territorialité de l'action
Cette action porte sur l'ensemble du territoire ligérien.
Public cible
Les apprenants des FSS.
Porteur(s) de l'action
<ul style="list-style-type: none">- La Région ;- Le CARIFOREF des Pays de la Loire ;- Le CROUS Nantes Pays de la Loire ;- Communautés d'agglomération, communes, etc.
Partenaire(s) de l'action
<ul style="list-style-type: none">- L'ARS ;- Les Universités ;

- Les IFSS ;
- Les instances représentatives des apprenants en FSS (syndicats nationaux, délégués de promotion, etc.) ;
- Les associations locales ;
- Les Foyers jeunes travailleurs (FJT).

Conditions de réussite de l'action

- Etablir des cartographies territorialisées de l'ensemble des aides mobilisables par les apprenants ;
- Favoriser la mise en coordination et le partage d'informations entre l'ensemble des acteurs de l'action et de l'aide sociale ;
- Favoriser les actions « allant vers » les apprenants, pour toucher les personnes les plus en difficulté ;
- Identifier les facteurs de non-recours chez les apprenants en FSS ;
- Mettre en place des concertations entre tous les acteurs impliqués par le sujet de la restauration.

Indicateurs d'évaluation

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre d'apprenants sous le seuil de pauvreté ;
- Nombre de bénéficiaires des aides aux conditions de vie régionales ;
- Accessibilité des apprenants en FSS aux services universitaires, par institut ;
- Solutions de restauration mises en place dans les pôles de formation jusque-là dépourvus ou insuffisamment équipés.

Calendrier de l'action

Action suivie sur l'ensemble de la temporalité du SRFSS.

Objectif 6 : Renforcer l'accompagnement et le suivi régulier des apprenants sur l'ensemble de leur parcours de formation

Suivant l'avis des différents acteurs concertés dans le cadre de la préparation de ce Schéma, la réussite des apprenants présents au sein des formations sanitaires et sociales dépend en grande partie de l'accompagnement et du suivi mis en place tout au long de leur parcours de formation.

- **Les actions préparatoires à l'entrée en formation sanitaire et sociale**

Représentant 26,4% des arrêts/interruptions de formation dans la filière sanitaire et sociale déclarés par les instituts en 2021, le motif « réorientation professionnelle » interroge de prime abord la connaissance des apprenants sur le secteur sanitaire et social ainsi que la concordance entre leur projet professionnel et la réalité des métiers. C'est la raison pour laquelle, la Région défend, au-delà de la nécessité des différentes mesures de communication mises en exergue dans ce Schéma (*cf. ambition 1*), l'importance des dispositifs préparatoires. Reposant sur le principe de l'alternance entre périodes de stage et périodes d'enseignement théorique, ces actions préparatoires permettent ainsi aux stagiaires de se confronter à la réalité des métiers, d'affiner leur projet professionnel et d'acquérir les prérequis nécessaires pour l'entrée en formation.

➤ Les dispositifs PRÉPA Avenir et PRÉPA Clé organisés et financés par la Région des Pays de la Loire au titre du dispositif RÉGION FORMATION

Les actions de formation, de découverte des métiers et de validation des projets professionnels financées par la Région dans le cadre des dispositifs « préparatoires » accueillent des personnes à la recherche d'un emploi, jeunes ou adultes, perdues dans leur orientation professionnelle ou souhaitant se réorienter. S'appuyant sur la pédagogie de l'alternance, ces formations préparatoires offrent la possibilité pour les stagiaires de découvrir prioritairement les métiers qui recrutent et leurs conditions réelles d'exercice, mais également d'expérimenter les premiers gestes professionnels sur plateaux techniques et lors de stages en entreprise.

Au cours des trois dernières années, 20% des projets professionnels validés correspondent à un métier du secteur paramédical, travail social ou soin à la personne. Alors que ce chiffre prouve l'intérêt des stagiaires pour les métiers sanitaires et sociaux, les différents acteurs intervenant sur le dispositif PRÉPA disent rencontrer de réelles difficultés pour trouver des lieux de stage de découverte dans les secteurs santé/social. Ce constat est plus particulièrement observé sur le métier d'aide-soignant, qui pourtant semblerait intéresser sérieusement un certain nombre de stagiaires accompagnés.

La Région des Pays de la Loire souhaite organiser des solutions emploi-formation-orientation professionnelle au plus près des besoins des entreprises et des ligériens. Au sein de RÉGION FORMATION, un enjeu majeur est celui d'assurer le continuum entre la formation préparatoire et la formation qualifiante, c'est le lien PRÉPA-VISA, afin répondre à la logique de parcours sans couture, qui guide l'intervention régionale.

Dans cette même perspective, la Région encourage fortement les organismes de formations préparatoires et qualifiants, y compris les instituts de formations sanitaires et sociales, à collaborer chaque fois que cela est possible dans le but de sécuriser les parcours de formation des stagiaires et éviter les ruptures.

➤ L'action « Je prépare mon parcours vers la formation d'aide-soignant ».

En complémentarité avec les actions susmentionnées, la Région souhaite poursuivre la mise en œuvre de l'action « *Je prépare mon parcours vers la formation d'aide-soignant* » en 2023.

Si ce dispositif facilite effectivement l'entrée des participants en formation d'aide-soignant, il est également jugé essentiel pour maximiser les chances de réussite par un grand nombre d'entre eux. De fait, il leur permet notamment de réaliser une introspection sur leurs motivations et leurs attentes, de briser les fausses représentations du métier et de leur apporter l'ensemble des prérequis nécessaires pour entrer et poursuivre sereinement leur formation.

En définitive, la Région promeut la mise en place d'actions préparatoires en amont de l'entrée en formation et encourage la continuité de parcours entre les dispositifs PRÉPA et les formations sanitaires et sociales. La complémentarité de ces dispositifs préparatoires est d'autant plus importante au regard de l'évolution de la diversité grandissante des profils des entrants en formation sanitaire et sociale, engendrée en partie par l'introduction de Parcoursup.

Que vous a apporté le dispositif « Je prépare mon parcours vers la formation d'aide-soignant » ?

« Suite à l'interruption de mon année de terminale scientifique en raison de la crise sanitaire, j'ai suivi le dispositif « Je prépare mon parcours vers la formation d'aide-soignant » de septembre à novembre 2021, pour intégrer par la suite la formation d'aide-soignant en janvier 2022.

J'ai voulu entrer dans ce dispositif après un événement familial qui m'a encouragé à découvrir la formation d'aide-soignant, le métier et toutes ses composantes. Pour cela, j'ai été accompagnée par ma référente Garantie Jeunes qui m'a soutenu dans mes recherches et qui m'a orienté vers cette formation. [...]

La première semaine a été très intense et mouvementée car cette action est vraiment centrée sur la connaissance de soi, ses forces et ses limites. Les différents exercices mis en place m'ont beaucoup appris sur moi-même et ont fait bouger mes représentations sur le métier. Auparavant, je croyais que ce métier ne consistait qu'à réaliser des toilettes et à accompagner les personnes dans les actes de la vie quotidienne. En fait, c'est bien plus que cela : on appuie les gens dans leur vie sociale, on accompagne leur famille, on réalise des animations et on contribue à prévenir tous les risques pouvant être associés aux conditions de vie de la personne.

La formation prépare aussi aux prérequis pour entrer dans la formation d'aide-soignant, à savoir le français, les mathématiques et la biologie. J'avais déjà des bases solides mais pour d'autres élèves cet accompagnement est essentiel pour passer la sélection d'entrée en formation d'aide-soignant. Pendant le parcours, j'ai aussi réalisé des stages dans des endroits différents, ce qui m'a permis de confirmer mon projet professionnel, et d'avoir une vision réaliste du métier. [...]

Je me sens plus armée et mieux préparée pour réussir ma formation et j'apporte aujourd'hui mon aide aux autres élèves qui n'ont pas participé au dispositif ».

Lola, élève aide-soignante au sein de l'IFAS de l'Institut de formation aux professions de santé (IFPS) du Centre hospitalier départemental de Vendée.



- **Une attention forte à maintenir sur les arrêts et les interruptions de formation**

Dans la continuité des études annuelles réalisées depuis 2015 sur les interruptions et les arrêts de formation, la Région va poursuivre d'ici à 2028 l'observation attentive des interruptions de parcours.

Afin d'éclairer ces questionnements et d'y apporter des réponses concrètes, l'ARS et la Région Pays de la Loire ont confié la mission au Gérontopôle de mener une étude sur les motifs de rupture de parcours de formation. Cette délégation s'inscrit dans le cadre des travaux du PLAM (Plan d'attractivité des métiers), du Plan Région Santé 2023/2028 et de ce Schéma. Plus précisément, cette étude qualitative vise à examiner les hypothèses explicatives des interruptions et des arrêts dans les formations d'aides-soignants, d'accompagnants éducatifs et sociaux et d'infirmiers, les leviers d'actions possibles, les freins ainsi que les actions concrètes à mettre en place pour prévenir les risques de rupture.

De façon opérationnelle, une réunion de lancement de ces travaux a eu lieu en décembre 2022. Deux phases principales caractériseront ensuite ces travaux, à savoir :

- Une première étape d'entretiens exploratoires avec un panel d'instituts de formations sanitaires et sociaux, destinée à construire la méthodologie de l'étude ;
- Une seconde étape d'entretiens semi-directifs, complétés de temps d'immersion dans les instituts de formation de soins infirmiers, d'aides-soignants et d'accompagnants éducatifs et sociaux.

La finalisation de cette étude est prévue pour septembre-octobre 2023. Dans l'intervalle, ces travaux seront ponctués par plusieurs points réguliers entre la Région, l'ARS et le Gérontopôle.

En outre, les acteurs mobilisés dans le cadre de la préparation de ce Schéma ont mis en évidence la nécessité d'insister davantage sur la notion d'interruption en place de celle d'abandon. La période d'interruption constitue souvent un sas qui ne se traduit pas nécessairement par un arrêt définitif de la formation. C'est la raison pour laquelle la Région encourage le renforcement de leur encadrement et accompagnement dans le but d'éviter des situations de ruptures définitives.

- **Des actions en faveur du bien-être des apprenants à promouvoir**

En mai 2022, la FNESI a dévoilé sa nouvelle étude sur le bien-être des étudiants en soins infirmiers révélant l'aggravation de leur état de santé mentale. En effet, 61,4% d'entre eux affirment que leur santé mentale s'est détériorée en 2022, soit 8,9 points de plus qu'en 2017¹⁶⁰. Ainsi, les troubles vécus par les étudiants (crises d'angoisses, dépression, idées suicidaires, etc.) ont connu un accroissement important sur ces cinq dernières années, engendrant par conséquent une hausse du nombre de consultations de professionnels de santé. Ce même constat est observé au sein de la population des étudiants sages-femmes, où sept étudiants sur dix présentent des symptômes dépressifs¹⁶¹.

Bien que la crise sanitaire ait accru l'importance de ces phénomènes, elle a également permis de mettre en lumière et de faire resurgir un certain nombre de problématiques identifiées depuis plusieurs années. Ces observations sont valables pour les apprenants des autres formations du secteur.

¹⁶⁰ FNESI, « Dossier de presse – Enquête bien-être #NousSoigneronsDemain », 2022.

¹⁶¹ ANESF, « Enquête bien-être étudiant de l'ANESF », 2018.

En outre, il est constaté dans certaines formations une évolution dans les profils des apprenants (âge, formation antérieure, etc.), découlant d'évolutions récentes dans les modes de sélection d'entrée en formation, et de réforme de référentiels de formation. Ce phénomène induit un besoin accru d'accompagnement individuel de certains apprenants par les instituts, dans un contexte de crise sanitaire ayant fragilisé certains étudiants ou élèves pendant leur parcours.

Consciente de l'importance de favoriser la réussite et le bien-être des étudiants et élèves en formation sanitaire et sociale, la Région soutient les instituts de formation pour développer des dispositifs et projets en faveur du bien-être des apprenants en formation sanitaire et sociale (exemples : actions de suivi psychologique par un accès facilité à un psychologue et/ou sophrologue, actions sur la confiance et l'estime de soi, etc.), tels que promus par les acteurs concertés dans le cadre de l'élaboration de ce Schéma.

Il est également à rappeler que des premiers échanges sur la santé étudiante ont eu lieu avec l'ARS Pays de la Loire, les services de médecine préventive et de promotion de la santé des étudiants (SUMPPS), la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) et l'Observatoire régional de santé (ORS) des Pays de la Loire en 2020 et 2021. Un soutien fléché sur la lutte contre la détresse psychologique des étudiants a été octroyé en 2021 aux établissements d'enseignement supérieur dans le cadre du plan de relance contre la crise sanitaire. La réflexion sur la thématique devrait être poursuivie dans le cadre du Comité des territoires académiques (COTAC), en lien étroit avec l'Etat, acteur compétent dans le domaine. Elle pourra être amenée à lancer une étude permettant de qualifier les problématiques de santé rencontrées par le public étudiant sur le territoire régional.

- **L'importance de l'accueil, de l'encadrement et du suivi des apprenants durant leurs périodes de stage**

Les formations sanitaires et sociales se caractérisent par un ancrage fort dans le milieu professionnel, fondé sur le principe de l'alternance, avec des stages représentant près de la moitié du temps de formation. Les stages sont souvent l'occasion pour les apprenants de conforter leur orientation professionnelle durant la formation et de découvrir la diversité des lieux d'exercice existants.

Néanmoins, le CESER des Pays de la Loire met en évidence la difficulté de l'accès aux stages pour les apprenants de certaines formations sanitaires et sociales, alors même qu'ils sont obligatoires dans la plupart des cursus¹⁶². Plusieurs raisons peuvent ainsi être avancées afin d'expliquer ce phénomène, parmi lesquelles des capacités d'accueil parfois insuffisantes au sein des établissements employeurs.

Afin de pallier cette difficulté, l'ARS Pays de la Loire travaille actuellement, en lien avec la Région sur un projet expérimental d'installation de RH Partners afin de soutenir notamment la recherche de terrains de stage dans les départements. La Région sera ainsi attentive à ce projet et s'attachera à collaborer avec l'ARS pour sa mise en place. La Collectivité encourage également la mutualisation des terrains de stage entre instituts de formation ainsi que le développement des lieux de stage dans les zones géographiques éloignées des grandes villes, le plus souvent en tension en matière d'accès aux

¹⁶² Conseil économique, social, environnemental des Pays de la Loire, « Contribution au Schéma régional des formations sanitaires et sociales », 2022.

soins (exemple : dans des structures d'exercice coordonné telles que des maisons de santé pluridisciplinaires - MSP)¹⁶³.

Au-delà de la dimension capacitaire, l'accueil et l'accompagnement des apprenants sur les lieux de stage doivent faire l'objet d'efforts importants. En effet, ces deux dimensions sont essentielles pour limiter les interruptions et les arrêts de formation ainsi que pour fidéliser les apprenants au sein des territoires et structures employeuses ligériennes. Plus particulièrement, ces attentions sont importantes au regard des discours avancés par des formés aides-soignants et infirmiers, remontant « *des conditions de formation en stage difficiles* »¹⁶⁴ aux membres du CESER des Pays de la Loire.

Ainsi, les déficits de personnels ne permettent pas toujours aux professionnels présents dans les structures d'accorder le temps d'accompagnement optimal, néanmoins nécessaire pour garantir la qualité de la formation. En conséquence, les stagiaires se trouvent confrontés aux mêmes difficultés quotidiennes que les professionnels en poste, ce qui peut dissuader un certain nombre d'entre eux de poursuivre leur parcours de formation.

Pour faire face à ces constats, la Région souhaite renforcer les modalités d'accueil, d'accompagnement et d'encadrement des stagiaires. En ce sens, elle encourage les initiatives prises par certains instituts de formation, à l'image de l'institut de formation des manipulateurs en électroradiologie médicale du CHU de Nantes, qui a mis en place des webinaires de présentation et d'acculturation à la fonction tutorale, au cours desquels se rencontrent des tuteurs/encadrants de stagiaires et d'autres professionnels en poste intéressés par ces missions. Plus globalement, la Région souhaite renforcer le travail coopératif engagé entre les instituts de formations et les structures employeuses, dans le but de faire prendre conscience aux professionnels du secteur qu'ils ne sont pas seulement des professionnels d'actes, mais aussi et surtout des maillons importants de la chaîne de transmission des savoirs et des compétences.

Outre cette sensibilisation à la fonction tutorale, la Région souligne l'importance de valoriser et de former davantage les professionnels à la fonction tutorale (exemple : former aux nouveaux référentiels). S'alignant à la préconisation n°8 formulée par le CESER, la Région encourage ainsi la mise en place de « *modules de formation pour les professionnels en charge des apprenants (tuteurs, maîtres de stage, etc.)* »¹⁶⁵ dans l'objectif de perfectionner la qualité des stages pratiques et d'apporter les meilleures conditions de stage et d'appréhension du métier possibles aux apprenants. Parallèlement, ces actions constituent une opportunité pour les professionnels des structures employeuses de monter en compétences dans leurs missions d'accompagnement et d'envisager éventuellement des pistes d'évolution professionnelle. Enfin, cette formation encourage les différents établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux à offrir un meilleur accueil aux formés.

De surcroît, la Collectivité encourage les partages d'expériences et de bonnes pratiques inter-employeurs sur les stages. Plus particulièrement, la Région porte une vigilance accrue sur le

¹⁶³ Région Pays de la Loire, « Plan Région Santé 2022-2028 ».

¹⁶⁴ Conseil économique, social, environnemental des Pays de la Loire, « Contribution au Schéma régional des formations sanitaires et sociales », 2022.

¹⁶⁵ *Ibid.*

management des stagiaires, qui ne sont pas des salariés et qui ne doivent donc aucunement être considérés comme tels.

Prouvant le caractère essentiel de ce sujet, les contrats d'objectifs sectoriels EFO « santé » et « cohésion sociale », rappellent également l'importance du lien formation-entreprise au travers d'une fiche engagement éponyme¹⁶⁶ portant notamment pour objectifs :

- D'attirer et de fidéliser les stagiaires se formant aux métiers du secteur ;
- D'orienter les entreprises en recherche de compétences vers les organismes de formation, au regard des actions mises en œuvre sur leur territoire ;
- D'encourager l'appropriation de l'offre de formation professionnelle par les structures employeuses en recherche de compétences ;
- De développer le tutorat au sein de ces établissements.

Pour précisions, l'ensemble de ces préconisations concerne également la voie de l'apprentissage (cf. objectif 4), qui souffre de manière similaire d'un « manque d'offre de la part des employeurs »¹⁶⁷. Aussi, les maîtres d'apprentissage sont faiblement reconnus selon le CESER des Pays de la Loire, les amenant très souvent à délaisser cette mission tutorale auprès des apprentis.

- **Le développement du tutorat entre pairs**

Dans le prolongement du renforcement et de la consolidation des actions d'accompagnement sur les lieux de stage, la Région Pays de la Loire souhaite promouvoir et encourager le tutorat entre pairs. Dans cette perspective, elle soutient l'émergence et la duplication des initiatives d'entraide entre les apprenants au sein des instituts de formations sanitaires et sociales ligériens, et encourage leur valorisation à l'instar des attestations de reconnaissance des compétences délivrées par l'IFSI du CHU de Nantes.

¹⁶⁶ Les COS EFO « santé » et « cohésion sociale » portent conjointement la même fiche engagement intitulée « Favoriser le lien formation-entreprise ».

¹⁶⁷ Conseil économique, social, environnemental des Pays de la Loire, « Contribution au Schéma régional des formations sanitaires et sociales », 2022.

Quelles sont selon vous les conditions idéales du tutorat ?

« Il est tout d'abord essentiel que les apprenants soient acteurs de leur formation et qu'ils s'inscrivent dans leurs stages, en les préparant et en questionnant leur référent et leur équipe sur tous les aspects et concepts qui leur posent question. Aussi, il est nécessaire que la structure prépare l'accueil du stagiaire en amont de son arrivée. Cet accueil doit être pensé en équipe et non pas seulement par la hiérarchie. La structure doit également identifier en amont le référent de stage et ne pas attendre le jour de l'arrivée du stagiaire pour le définir. [...]

Si les apprenants doivent s'engager pleinement dans leur formation, il est également primordial que les terrains de stage s'engagent à leur tour pour nous accueillir et nous accompagner dans les meilleures conditions. [...] Il est nécessaire que les structures d'accueil dégagent du temps de travail rémunéré pour leurs professionnels accompagnants afin qu'ils puissent réaliser les activités de tutorat et les évaluations de stage qui sont deux besoins essentiels de l'apprenant en formation ; puisque le parcours de professionnalisation se construit sur le principe de l'alternance. Il ne faut pas oublier que nous sommes en formation pour prendre le relais sur les métiers. Si on ne favorise pas la qualité de la formation et des conditions d'apprentissage satisfaisantes pour les futurs travailleurs sociaux, alors on crée des professionnels déjà en souffrance avant d'entrer en poste et ces derniers ne pourront pas accompagner correctement les usagers. Les conditions d'accueil et de suivi de l'apprenant participent également aux questions d'attractivité du secteur. Il en va de sa survie. »

Victor JAVEL, étudiant en troisième année de formation d'éducateur spécialisé à l'ARIFTS Rezé.

Anciennement bénévole dans une association qui accueille des personnes en situation de grande précarité.



Mesure 10 : Consolider les actions d'accompagnement en amont de la formation

Contexte et présentation de l'action
<p>Les publics en formation sanitaire et sociale se caractérisent notamment par la diversité des profils (âge, parcours de formation, statut, etc.). Cette diversité est accentuée par l'évolution des modes de sélection, notamment avec l'introduction de la plateforme Parcoursup pour certaines formations postbac, qui amène de nouveaux profils en formation.</p> <p>Il en résulte un besoin important d'accompagnement des publics pendant la formation, mais aussi en amont de la formation. La phase préalable à l'entrée en institut est en effet cruciale, elle doit permettre de bien appréhender la formation qui va être dispensée, et lever les freins à la formation autant que possible (mobilité, garde d'enfant, situation financière, etc.), évitant ainsi d'éventuelles interruptions dans le parcours.</p>
Objectifs de l'action
<ul style="list-style-type: none">- Renforcer la connaissance sur les formations et métiers du secteur sanitaire et social auprès des futurs apprenants grâce à la transmission d'informations concrètes et conformes au quotidien des professionnels et à la réalité du terrain ;- Prévenir et réduire les interruptions et les arrêts de formation, en renforçant la validation des parcours professionnels en amont ;- Poursuivre et promouvoir les actions préparatoires en amont de l'entrée en formation ;- Mieux intégrer les formations sanitaires et sociales aux dispositifs régionaux PREPA.
Territorialité de l'action
<p>Cette action porte sur l'ensemble du territoire ligérien.</p>
Public cible
<p>L'ensemble des candidats à l'entrée FSS ou des personnes potentiellement intéressées par ces métiers.</p>
Porteur(s) de l'action
<ul style="list-style-type: none">- La Région ;- Les IFSS.
Partenaire(s) de l'action
<ul style="list-style-type: none">- L'ARS ;- Le Gérotopôle ;- Les missions locales ;- Pôle emploi ;- Cap Emploi ;- Les organismes titulaires des marchés PREPA de la Région.
Conditions de réussite de l'action
<ul style="list-style-type: none">- Repérer et aller vers les publics qui souhaitent s'orienter vers ces formations, avec une attention particulière sur les publics dont le risque d'interruptions ou d'arrêts est important ;- Réaliser une étude sur les facteurs limitant ou facilitant les parcours, permettant d'objectiver les mesures correctrices à mettre en place ;- Etablir un bon partenariat entre les IFSS et les acteurs du service public de l'emploi.

Indicateurs d'évaluation

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre d'arrêts et d'interruptions de formation durant la première année, voire les premiers mois de formation ;
- Nombre de bénéficiaires des dispositifs PREPA inscrits dans les formations sanitaires et sociales ;
- Nombre d'actions préparatoires à l'entrée en formation aide-soignant mises en place sur la région :
 - o Nombre de participants à ces actions ;
 - o Nombre d'entrée en formation aide-soignant (par la voie scolaire et l'alternance).

Calendrier de l'action

Action sur toute la durée du SRFSS 2023/2028.

Mesure 11 : Renforcer l'accueil, le suivi et l'accompagnement des apprenants, notamment durant leurs périodes de stage

Contexte et présentation de l'action

Les périodes de stage sont fondamentales pour les apprenants en FSS sur plusieurs points :

- Elles déterminent souvent la suite ou les arrêts de formation, selon la manière dont les apprenants sont accueillis et accompagnés ;
- Elles permettent l'acquisition de connaissances et compétences pratiques et cliniques ;
- Elles peuvent très fortement encourager les apprenants à exercer au terme de leur formation au sein des établissements d'accueil, si le stage s'est bien déroulé.

Pour ces raisons, il convient de renforcer les modalités d'accompagnement des apprenants en stage.

Objectifs de l'action

- Renforcer les modalités d'accueil, de suivi et d'encadrement des apprenants en stage ;
- Diversifier les terrains de stage, en encourageant les mutualisations de terrains de stage entre instituts, etc. ;
- Prévenir les situations au cours desquelles les stagiaires seraient des faisant-fonctions ;
- Faire monter en charge la formation et la valorisation du tutorat auprès des professionnels en poste et entre apprenants (tutorat entre pairs) ;
- Expérimenter une gestion territorialisée de l'offre de stages ;
- Faciliter la rencontre entre les apprenants et les lieux de stage grâce notamment à la plateforme régionale *nosemplois.fr*.

Territorialité de l'action

Action pertinente sur l'ensemble du territoire ligérien en portant une attention sur les territoires où les lieux de stage sont saturés.

Public cible

- Les formateurs / tuteurs de stage ;
- Les apprenants en formation sanitaire et sociale.

Porteur(s) de l'action

- La Région ;
- L'ARS ;
- Les IFSS.

Partenaire(s) de l'action

- Les fédérations d'employeurs du secteur sanitaire et social ;
- Les employeurs publics ;
- Les collectivités accueillant des stagiaires (Départements, EPCI, communes).

Conditions de réussite de l'action

- S'assurer de l'engagement et de l'investissement des employeurs et des professionnels dans les actions de tutorat ;
- Garantir les meilleures conditions d'accueil, d'encadrement et de réussite possibles pour les apprenants en formation sanitaire et sociale ;
- Mobiliser les apprenants de deuxième, troisième, quatrième et cinquième année à accompagner les nouveaux entrants en formation.

Indicateurs d'évaluation

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre d'abandons constatés suivant un stage ;
- Nombre d'actions de formation de tuteurs / formateurs ;
- Nombre d'étudiants/élèves tuteurs formés et accompagnés ;
- Nombre de nouvelles places de stages ouvertes ;
- Evolution de la typologie des terrains de stage.

Indicateurs qualitatifs :

- Retours des instituts et/ou apprenants sur la qualité de l'accueil et de l'encadrement au sein des lieux de stage.

Calendrier de l'action

Action suivie sur l'ensemble de la temporalité du SRFSS.

AMBITION 4

PENSER L'INSTALLATION DURABLE DES FUTURS
PROFESSIONNELS AU SEIN DES TERRITOIRES
LIGÉRIENS



© Gettyimages - Liderina

AMBITION 4 : PENSER L'INSTALLATION DURABLE DES FUTURS PROFESSIONNELS AU SEIN DES TERRITOIRES LIGÉRIENS

Au travers de cette dernière ambition, la Région Pays de la Loire souhaite poursuivre et renforcer son engagement et ses actions en faveur de l'accompagnement des apprenants des formations sanitaires et sociales, jusqu'à leur entrée dans la vie professionnelle. Elle souhaite ainsi faciliter leur insertion professionnelle et les encourager à s'installer au sein des territoires ligériens, recensant d'importants besoins de recrutement. Également partagée par le Plan Région Santé 2022-2028, cette première finalité dépend d'une pluralité de facteurs, parmi lesquels l'accueil et le suivi mis en place durant les stages (cf. mesure 11) et la qualité de vie offerte sur les territoires ligériens (mobilité, logement, accès aux infrastructures, garde d'enfants, etc.) et en emploi, en lien étroit avec les employeurs.

Parallèlement à l'installation des néo-diplômés, la Région porte une politique forte destinée à fidéliser les professionnels dans le secteur sanitaire et social, et sur les territoires ligériens. Dans cette perspective, elle souligne l'importance de développer des parcours professionnels évolutifs, à l'appui de formations professionnelles et de certifications permettant le développement de compétences et l'évolution des parcours (exemple : la validation des acquis de l'expérience - VAE).

Enfin, la Région souhaite faciliter les parcours de reconversion professionnelle au sein du secteur sanitaire et social, apportant une réponse supplémentaire aux besoins de recrutement enregistrés sur le secteur.

➤ Les chiffres clés¹⁶⁸ :



Près de 9 formés sur 10 occupent un emploi six mois après la fin de leur formation en 2021.



51% des diplômés des formations sanitaires et sociales ligériennes occupent un emploi à durée indéterminée en 2021 (50% pour les formations sanitaires et 52% pour les formations en travail social).

¹⁶⁸ CARIFOREF Pays de la Loire, « Sanitaire et social, sortants de formation 2021 : une insertion record qui se poursuit et un écart entre les deux domaines qui se réduit », 2022.

DREES, « La formation aux professions de santé non médicales et à la profession de sage-femme en 2021 – données écoles », 2022.

DREES, « La formation aux professions sociales en 2020 – données écoles », 2021.

Transition Pro Pays de la Loire, « Formations sanitaires et sociales », 2022.



21% des formés du travail social occupent un emploi à temps partiel en 2021, contre 10% chez les formés des formations sanitaires.



Près de 7 sortants des formations sanitaires et sociales sur 10 envisagent de se former à nouveau dans les années à venir. Pour la moitié d'entre eux, il s'agirait d'évoluer professionnellement.



Plus de 4 formés infirmiers sur 10 en emploi ont été stagiaires dans l'établissement d'accueil dans lequel ils travaillent.

Plus d'un tiers des formés aides-soignants et AES en emploi ont été stagiaires dans la structure dans laquelle ils travaillent.

Près de 30% des formés assistants de service social et moniteurs-éducateurs en emploi ont été stagiaires dans l'établissement dans lequel ils travaillent.



64 diplomations par la VAE dans les formations sanitaires en 2021 ;
199 diplomations par la VAE dans les formations sociales en 2020.



En 2021, les secteurs des services à la personne et de la santé réunissent respectivement 18% et 7% des demandes de projets de transition professionnelle en Pays de la Loire.

Suivant ces différents objectifs, la Région Pays de la Loire promeut la mise en place d'actions visant à fidéliser les futurs professionnels sur les territoires. Concrètement, elle encourage la consolidation des relations entre les instituts de formations sanitaires et sociales, les employeurs du secteur et les collectivités locales. Puis, elle souhaite simplifier et fluidifier l'accès à la formation tout au long de la vie ainsi que les parcours de reconversion professionnelle dans le secteur.

Objectif 7 : Fidéliser les futurs professionnels du secteur sanitaire et social sur les territoires

Face à l'accroissement des besoins de recrutement dans le secteur sanitaire et social, les différents acteurs concertés dans le cadre de la préparation de ce Schéma ont mis en exergue plusieurs leviers d'action visant à encourager les sortants des formations sanitaires et sociales à exercer en Pays de la Loire, puis à y rester.

- **Un partage de bonnes pratiques renforcé entre les instituts de formations sanitaires et sociales et les employeurs du secteur**

Reprenant la contribution du CESER Pays de la Loire, un « *changement du rapport au travail* »¹⁶⁹ est mis en avant par les établissements employeurs ligériens, relatant « *une transformation du rapport au travail [et] au métier* » ainsi qu'un « *attachement aux structures* »¹⁷⁰ modifié chez les professionnels du secteur sanitaire et social. Certains d'entre eux préfèrent ainsi exercer « *par le biais de l'intérim, du libéral ou [en] contrat à durée déterminée* »¹⁷¹ afin d'être plus libres et d'avoir plus de temps pour leur vie privée.

Face à ces observations, la Région Pays de la Loire incite les instituts de formations sanitaires et sociales et les employeurs du secteur à consolider leurs liens, afin de favoriser le partage de bonnes pratiques de fidélisation des professionnels et des stagiaires. Bénéficiant d'un bon ancrage au sein du bassin d'emploi local, les organismes de formations constituent également de véritables ambassadeurs de leurs formés. En raison du contact quotidien entretenu avec leurs apprenants, ceux-ci ont effectivement accès à leurs aspirations et peuvent ainsi les relayer aux structures employeurs. Cette transmission d'informations s'avère ainsi essentielle pour ces dernières, qui peuvent adapter en conséquence leurs pratiques, attirer et fidéliser davantage de professionnels.

- **La poursuite du travail sur la marque employeur des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux**

En outre, les acteurs concertés ont soulevé la primordialité de développer davantage la marque employeur des différents établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux ligériens. En cela, ils préconisent la création ou le renforcement d'instances de dialogue entre les personnels de ces

¹⁶⁹ Conseil économique, social, environnemental des Pays de la Loire, « Contribution au Schéma régional des formations sanitaires et sociales », 2022.

¹⁷⁰ *Ibid.*

¹⁷¹ *Ibid.*

établissements, dans la perspective de concevoir et de diffuser des pratiques porteuses en matière d'attractivité et de fidélisation des néo-diplômés et professionnels formés. Suivant cette finalité, la Région promeut les pratiques de référencement inter-établissements, auprès des différents employeurs du secteur.

S'alignant à la préconisation n°15 du CESER « *Accompagner les nouveaux professionnels entrant dans un établissement* »¹⁷², la Région encourage par ailleurs les établissements employeurs et les structures de formation à accompagner et à suivre conjointement les nouveaux professionnels dans leur prise de poste, en développant par exemple des temps d'analyse des pratiques.

Enfin, la Région exprime son soutien aux démarches d'« aller vers » les diplômés, mises en place par les structures employeurs lors des différents événements dédiés à l'entrée dans la vie professionnelle des professionnels sanitaires et sociaux (salons, interventions dans les instituts de formation, etc.).

- **Un accompagnement régional aux intercommunalités pour qu'elles attirent davantage de professionnels de santé et médico-sociaux**¹⁷³

Inscrit dans le Plan Région Santé 2022-2028, cet objectif tend à amplifier le soutien régional aux intercommunalités qui se retrouvent souvent en première ligne, avec les communes, face à des situations parfois complexes d'accès aux soins. Aussi, elles peuvent jouer un rôle essentiel pour fédérer les acteurs du territoire, créer les conditions favorables à l'émergence de projets de coopération en santé et favoriser l'installation de professionnels.

Au cœur des dynamiques de développement local, les intercommunalités possèdent de véritables savoir-faire en animation territoriale et en promotion de l'attractivité de leur territoire. Ces compétences doivent être renforcées et adaptées aux spécificités du champ de la santé.

Portant une pluralité de mesures (*cf. Plan Région Santé 2022-2028*), la Région entend ainsi conseiller et accompagner prioritairement les intercommunalités (en tenant compte des situations locales), quel que soit l'état d'avancement de leur réflexion et des démarches déjà entreprises, en lien avec les autres acteurs institutionnels et les professionnels de santé, afin qu'elles se dotent d'une feuille de route en santé, partagée et opérationnelle.

La Région entend tout d'abord renforcer son dispositif d'accompagnement des projets locaux de santé, dédié prioritairement aux territoires les plus touchés par les difficultés d'accès aux soins, et visant à accélérer la mise en œuvre effective de solutions. Puis, elle soutiendra financièrement le recours à de l'ingénierie en santé mobilisée par les collectivités concernées. Dans tous les projets soutenus une attention particulière sera portée à l'accessibilité aux personnes en situation de handicap.

¹⁷² *Ibid.*

¹⁷³ Région Pays de la Loire, « Plan Région Santé 2022-2028 ».

- **Le développement des modalités d'exercice pluriprofessionnelles sur les territoires ligériens¹⁷⁴**

- Le soutien à l'installation des équipes de soins de proximité pour mieux répondre aux besoins de santé des ligériens

Dans le cadre de son nouveau Plan Région Santé 2022-2028, la Région Pays de la Loire souhaite également poursuivre son soutien au développement de structures d'exercice coordonné pluriprofessionnel, telles que les maisons de santé pluriprofessionnelles (MSP) et les centres de santé pluriprofessionnels. Ces équipes de soins primaires permettent en effet d'améliorer les prises en charge en valorisant les ressources et compétences de chaque professionnel de santé et d'améliorer les conditions de travail (meilleure organisation, soutien entre pairs, locaux adaptés, convivialité d'une équipe, etc.).

Ainsi, les Pays de la Loire recensent 113 MSP en fonctionnement au 1^{er} janvier 2022, réparties sur 61 communautés de communes. Souhaitant accroître leur couverture territoriale, la Région poursuit l'enjeu de développer un maillage plus fin des locaux de MSP sur son territoire. En outre, elle encourage les extensions de ces structures au sein des territoires où les dynamiques de MSP attirent des professionnels.

Par ailleurs, ces établissements constituent une piste intéressante pour développer les terrains de stage pour les étudiants et élèves en formation.

- Le soutien régional au développement du projet du Pôle fédératif des soins primaires, porté par la Faculté de médecine de Nantes

La Région entend ainsi renforcer le lien entre installation et formation. Elle soutient notamment l'initiative de la Faculté de médecine générale de Nantes de créer un Pôle fédératif des soins primaires, qui a pour objectif de valoriser et de développer l'exercice pluriprofessionnel dans les cursus de formation des étudiants en santé ainsi que lors des stages en maisons de santé universitaires.

- **La montée en charge des dispositifs de validation, de certification de compétences et d'évolution professionnelle**

Reprenant les apports du CESER Pays de la Loire, un accroissement du taux de démissions en cours de carrière est constaté au sein du secteur sanitaire et social, et plus particulièrement dans le champ médico-social. Non sans conséquences, cette élévation du nombre de départs impacte la durée moyenne de travail des professionnels dans le secteur. Pour exemple, les professionnels exerçant au sein de l'Association de sauvegarde de l'enfance et de l'adolescence (ASEA) 49 ne resteraient que cinq ans dans la structure. Outre la complexité des conditions de travail, plusieurs causes peuvent être avancées pour expliquer ce phénomène, parmi lesquelles « *les difficultés à évoluer au sein du*

¹⁷⁴ *Ibid.*

secteur »¹⁷⁵. Ces difficultés peuvent notamment s'expliquer par le « *contexte d'emploi très tendu* »¹⁷⁶ qui ne permet pas aux employeurs de remplacer leurs personnels en formation.

Pleinement consciente de cette problématique, la Région souhaite ainsi faciliter davantage l'accessibilité à la formation professionnelle continue (FPC). Selon les apports du CESE, la FPC poursuit trois objectifs complémentaires, à savoir une « *évolution de carrière* »¹⁷⁷, une « *réflexivité et une amélioration quotidienne de la pratique professionnelle* »¹⁷⁸ ainsi qu'une « *remise à niveau des connaissances et l'adaptation des gestes professionnels aux évolutions du contexte* »¹⁷⁹. Grâce aux certifications et/ou diplômes délivrés, elle atteste ainsi des qualifications, des compétences et des connaissances acquises par les professionnels.

Conformément à la préconisation n°20 du CESE « *Investir dans la formation continue* »¹⁸⁰, la Région invite aussi les partenaires sociaux à renforcer leurs investissements dans le système de la formation continue. Constituant « *un enjeu très important d'amélioration des pratiques et de la qualité des prises en charge* »¹⁸¹, ces formations permettent ainsi de prévenir et de lutter contre les phénomènes d'usure professionnelle et par conséquent de limiter les arrêts de carrière précipités.

➤ Un recours simplifié à la VAE pour les professionnels sanitaires et sociaux

Agée de vingt ans¹⁸², la VAE a été créée afin d'offrir la possibilité pour « *toute personne engagée dans la vie active de valider les acquis obtenus de ses expériences, notamment professionnelles, par l'obtention d'un diplôme, d'un titre ou d'une certification* »¹⁸³. Encore aujourd'hui trop peu connu et trop faiblement utilisé, notamment dans le secteur sanitaire et social, ce dispositif souffre également d'un certain nombre de « *complexités administratives* »¹⁸⁴, selon le rapport « *De la VAE 2022 à la REVA 2020 – Libérer la VAE et reconnaître l'expérience tout au long de la vie* ».

Partageant ces conclusions, les acteurs concertés dans le cadre de la préparation de ce Schéma prônent le renforcement et l'adaptation de l'accompagnement délivré aux candidats à la VAE. Pour la plupart très motivés, ces postulants se retrouvent parfois confrontés à des obstacles (exemple : difficultés de rédaction), nécessitant de les remettre en confiance et de les suivre de façon plus importante.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, la Région Pays de la Loire s'aligne à la préconisation n°16 « *Donner des perspectives de carrières en levant les freins* »¹⁸⁵ formulée par le CESER Pays de la Loire, et encourage plus particulièrement la généralisation et la facilitation du recours à la VAE afin de

¹⁷⁵ Conseil économique, social, environnemental des Pays de la Loire, « Contribution au Schéma régional des formations sanitaires et sociales », 2022.

¹⁷⁶ *Ibid.*

¹⁷⁷ Conseil économique, social et environnemental, « Les métiers de la cohésion sociale », 2022.

¹⁷⁸ *Ibid.*

¹⁷⁹ *Ibid.*

¹⁸⁰ *Ibid.*

¹⁸¹ *Ibid.*

¹⁸² Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale (JORF 18 janvier 2002).

¹⁸³ CARIFOREF Pays de la Loire, « 20 ans après, vers un renouveau de la VAE ? », 2022.

¹⁸⁴ Khecha, C., Soubien, Y. & Rivoire, D., « De la VAE 2022 à la REVA 2020 – Libérer la VAE et reconnaître l'expérience tout au long de la vie », 2022.

¹⁸⁵ Conseil économique, social, environnemental des Pays de la Loire, « Contribution au Schéma régional des formations sanitaires et sociales », 2022.

« favoriser l'épanouissement professionnel du personnel des secteurs sanitaire et social »¹⁸⁶ et de prévenir la survenue de départs précoces.

En outre, la Région restera attentive aux évolutions législatives ainsi qu'aux résultats des dispositifs nationaux mis en place, à l'image du dispositif de la VAE renforcée mis en place en Nouvelle-Aquitaine pour la formation d'auxiliaire de puériculture et de l'expérimentation REVA installée dans d'autres régions de France pour les diplômés d'Etat d'AES et de TISF.

➤ Des passerelles-métiers à soutenir dans le cadre de la formation professionnelle continue

S'inspirant de la définition de l'ANFH, des passerelles métiers peuvent être mises en place lorsque des compétences communes et transférables sont identifiées entre deux professions. Ces dispositifs ne nécessitent aucunement de parcours de reconversion et constituent une autre solution pour lutter contre l'usure professionnelle et les départs anticipés.

Constituant une réponse innovante aux problématiques d'usure professionnelle, ce dispositif est en cours de projet par le Département de la Mayenne, qui envisage la mise en place d'une passerelle entre le métier d'accueillant familial et d'assistant familial. Toutes deux de niveau 3, ces deux professions remplissent des missions communes, dont celles de l'hébergement, de l'aide à l'autonomie et de l'accompagnement à la participation à la vie de famille.

Afin de fidéliser les professionnels au sein du secteur sanitaire et social, la Région encourage le déploiement de ces passerelles-métiers. Ce soutien s'inscrit en corrélation avec la préconisation n°9 du CESER « Promouvoir l'expérimentation de passerelles-métier dans le cadre de la formation continue »¹⁸⁷.

➤ Des projets de reconversion professionnelle à faciliter au sein du secteur sanitaire et social

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le projet de transition professionnelle (PTP) a substitué le Congé individuel de formation (CIF). Ce PTP offre ainsi la possibilité aux salariés « de s'absenter de leur poste de travail pour suivre une formation certifiante, destinée à leur permettre de changer de métier ou de profession »¹⁸⁸. Ainsi, Transition Pro Pays de la Loire assure la prise en charge des frais pédagogiques ainsi que le maintien du salaire des bénéficiaires tout au long de la formation.

En 2021, 116 dossiers de PTP ont été reçus en 2021 par Transition Pro Pays de la Loire pour des actions de formation d'aide-soignant, d'accompagnant éducatif et social et d'infirmier (ce chiffre est en augmentation de 36% par rapport à 2020). Si cette progression s'est répercutée sur le nombre de dossiers acceptés pour la formation d'aide-soignant (50 dossiers acceptés par Transition Pro, soit 17 de plus qu'en 2020), les deux autres formations connaissent néanmoins une baisse du nombre de dossiers acceptés¹⁸⁹. En cause, les difficultés de sécurisation des parcours des publics salariés. Pour exemple, seule la première année de formation en soins infirmiers est prise en charge par France Compétences.

¹⁸⁶ Ibid.

¹⁸⁷ Conseil économique, social, environnemental des Pays de la Loire, « Contribution au Schéma régional des formations sanitaires et sociales », 2022

¹⁸⁸ Service-public.fr, « Projet de transition professionnelle », 2022.

¹⁸⁹ Ibid.

De ce constat, la Région souhaite engager un travail collaboratif avec Transition Pro Pays de la Loire pour répondre à la demande sociale en progression sur ces trois diplômes et sécuriser davantage les parcours de reconversion des salariés.

Quels sont les facteurs qui vous encourageraient à exercer en Pays de la Loire ?

« Mes stages, et plus particulièrement le tutorat mis en place dans les différents établissements d'accueil, sont vraiment déterminants pour construire mon projet professionnel [...]. La grande diversité des structures d'exercice en Pays de la Loire, qu'elles soient privées ou publiques, et les nombreux secteurs d'activité comme la chirurgie, la psychiatrie ou l'hospitalisation à domicile que j'aimerais découvrir, me confortent aussi à travailler dans la région.

Concrètement, j'aurais plutôt envie de postuler dans des lieux dans lesquels je me suis senti épanoui en stage. La dynamique d'équipe, l'esprit de solidarité et l'ambiance de travail sont des critères essentiels et permettent de contrebalancer les horaires contraignants.

[...] Je rajouterais aussi la mixité dans les équipes, qui est très importante dans le rapport aux patients. [...] L'exercice pluridisciplinaire, le rythme et l'environnement de travail sont aussi déterminants. La présence d'équipements de dernière génération constitue un autre critère de motivation (rails, lits médicalisés, lève-personnes). Pour terminer, j'aimerais avoir du temps au contact des patients [...], afin de garantir la continuité des parcours de soins.

[...]»

Laurent, élève aide-soignant au sein de l'IFSO d'Angers.
Ancien animateur sportif et socio-culturel en reconversion professionnelle.



Mesure 12 : Encourager les échanges entre les instituts de formations sanitaires et sociales et les employeurs du secteur, en lien avec les collectivités locales soucieuses de l'attractivité de leur territoire, pour favoriser l'installation des futurs professionnels

Contexte et présentation de l'action
<p>Les instituts de formations sanitaires et sociales sont de véritables relais des futurs professionnels auprès des employeurs du territoire, en raison de leur connaissance des critères de satisfaction et d'épanouissement des apprenants ainsi que de leurs objectifs de carrière. Aussi, ils participent aux retours d'expérience des stagiaires.</p> <p>De même, les IFSS bénéficient d'un bon ancrage au sein du bassin d'emploi local, constituant un facteur positif et parfois décisif pour l'installation professionnelle de leurs formés. Il s'agit ainsi de maintenir et renforcer les liens entre instituts et employeurs afin de favoriser une mise en emploi positive et durable des apprenants à l'issue de leur formation.</p> <p>Pour fidéliser les futurs professionnels et prévenir leur usure, il convient enfin de construire des parcours évolutifs et dynamiques prenant appui sur la diversité des activités (formation tout au long de la vie, activités de tutorat, exercice pluriprofessionnel, etc.), des lieux d'exercice et des perspectives de progression possibles à moyen et long terme dans le secteur sanitaire et social (promotions, évolutions).</p>
Objectifs de l'action
<ul style="list-style-type: none">- Encourager l'installation professionnelle des diplômés sortants des IFSS ligériens en Pays de la Loire ;- Renforcer la durée de vie professionnelle des professionnels du secteur sanitaire et social ;- Resserrer les liens entre les instituts de formations sanitaires et sociales et les employeurs du territoire ligérien pour favoriser l'installation des futurs professionnels, notamment en rendant plus visibles les perspectives d'évolution professionnelles possibles.
Territorialité de l'action
Action pertinente sur l'ensemble de la région, avec toutefois une attention sur les territoires enregistrant des taux de fuite importants.
Public cible
Les futurs professionnels du secteur.
Porteur(s) de l'action
<ul style="list-style-type: none">- La Région ;- Les IFSS ;- Les employeurs.
Partenaire(s) de l'action
<ul style="list-style-type: none">- L'ARS ;- Les collectivités (Départements, EPCI et communes).
Conditions de réussite de l'action
<ul style="list-style-type: none">- S'assurer du bon ancrage local des instituts de formations sanitaires et sociales sur les territoires ;- Veiller à maintenir un discours positif et réaliste sur les perspectives de carrières possibles.

Indicateurs d'évaluation

Indicateurs quantitatifs :

- Evolution de la durabilité dans l'emploi des travailleurs du secteur sanitaire et social au sein de la région et des cinq départements ligériens ;
- Evolution du taux de fuite des apprenants en formation sanitaire et sociale ;
- Nombre de sortants de formation qui s'installent en Pays de la Loire.

Calendrier de l'action

Action transversale au SRFSS 2023/2028.

Mesure 13 : Simplifier et fluidifier l'accès à la formation tout au long de la vie (FTLV) et les reconversions professionnelles

Contexte et présentation de l'action

Au sein d'un secteur sanitaire et social soumis à de fortes tensions, la Région soutient les parcours de reconversion et la montée en compétences tout au long de la carrière.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) constitue un dispositif à fort potentiel, permettant à des professionnels salariés ou diplômés d'Etat, de faire reconnaître leurs qualifications et leurs expériences. Ce dernier constitue ainsi une opportunité pour les professionnels du secteur sanitaire et social souhaitant monter en compétences et en qualifications. De même, ce dispositif permet d'augmenter les effectifs sur les métiers où de forts besoins sont recensés (exemple : auxiliaire de puériculture).

La Région promeut également le recours aux aides mises en place par Transition Pro, offrant aux salariés la possibilité de se former et d'accéder à de nouvelles compétences.

Ces dispositifs permettent ainsi de répondre en partie aux besoins de recrutement à l'échelle régionale et de lutter contre l'usure des professionnels du secteur sanitaire et social.

Objectifs de l'action

- Promouvoir le dispositif de la VAE et informer les professionnels sur ses modalités ;
- Faciliter la mise en œuvre de la VAE en s'appuyant sur sa rénovation engagée dans le cadre de l'expérimentation REVA ;
- Proposer un accompagnement aux personnes souhaitant s'engager dans un projet de VAE : encadrement, bilan, aide à la rédaction et à l'entraînement à la présentation du dossier, etc. ;
- Engager un travail collaboratif entre la Région et Transition Pro sur la sécurisation des parcours de formation des salariés en reconversion.

Territorialité de l'action

Action portée sur l'ensemble du territoire ligérien.

Public cible

- Les professionnels du secteur sanitaire et social en poste (salariés, diplômés d'Etat) souhaitant évoluer ;
- Les professionnels hors secteur souhaitant se reconvertir.

Porteur(s) de l'action

- La Région ;
- Les OPCO ;
- Transition Pro.

Partenaire(s) de l'action

- Les fédérations employeurs/employeurs ;
- Les instituts de formations sanitaires et sociales ;
- L'ARS.

Conditions de réussite de l'action

- Communiquer sur le dispositif de la VAE auprès des professionnels qui souhaitent s'y inscrire et auprès des employeurs ;
- Veiller au financement global des parcours de reconversion professionnelle, avec une attention particulière portée sur les formations longues ;
- Prendre en compte les difficultés et parcours spécifiques des publics cibles.

Indicateurs d'évaluation

Indicateurs quantitatifs :

- Evolution du nombre de parcours VAE mis en place dans les formations sanitaires et sociales ligériennes ;
- Evolution du nombre de parcours de reconversion professionnelle dans les formations sanitaires et sociales ;
- Evolution de la durée en emploi des travailleurs du secteur sanitaire et social au sein de la région et des cinq départements ligériens.

Calendrier de l'action

Action transversale au SRFSS 2023/2028.

LE PILOTAGE ET L'ANIMATION DU SRFSS 2023/2028

© Région des Pays de la Loire / Ouest Médias



LE PILOTAGE ET L'ANIMATION DU SRFSS 2023/2028

Initier un pilotage du SRFSS 2023/2028 en transversalité avec l'ensemble des politiques publiques de la Région

Sous l'autorité de Christelle Morançais, Présidente du Conseil régional des Pays de la Loire, ce schéma est piloté par André Martin, 5^{ème} Vice-Président du Conseil régional et Nathalie Poirier, Éluée régionale en charge des formations sanitaires et sociales.

En outre, les élus du Conseil régional concernés par les formations sanitaires et sociales seront étroitement associés à ce pilotage.

Mettre en place un suivi régulier du schéma régional des formations sanitaires et sociales sur toute sa durée

Face aux enjeux majeurs du secteur sanitaire et social et la diversité des acteurs concernés, la Région souhaite procéder à la mise en place d'une animation et d'un suivi rigoureux de ce schéma. Pour ce faire, toutes les mesures figurant dans ce SRFSS seront évaluées sur appui d'un ensemble d'indicateurs permettant de démontrer leur pertinence, leur efficacité, leur efficience, leur cohérence et leur utilité.

Par ce pilotage du SRFSS 2023/2028, la Région entend s'inscrire en conformité avec la préconisation n°18 du CESER des Pays de la Loire, insistant sur l'importance de « *construire avec l'ensemble des partenaires une démarche de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre du Schéma régional des formations sanitaires et sociales* »¹⁹⁰. Ainsi, la Collectivité poursuivra tout au long de la durée de ce schéma la dynamique collaborative et collective engagée lors de son élaboration.

De plus, la Région procédera à la mise en place d'un comité de pilotage réunissant la Région, l'ARS et la DREETS. Ce temps de concertation permettra notamment de faire le lien entre les différentes stratégies institutionnelles touchant aux formations sanitaires et sociales, et de procéder à divers arbitrages (sur l'évolution de l'offre de formation par exemple).

Enfin, des groupes de travail pourront être mis en place pour faciliter la mise en œuvre et le suivi de certaines actions.

¹⁹⁰ Conseil économique, social, environnemental des Pays de la Loire, « Contribution au Schéma régional des formations sanitaires et sociales », 2022.

GLOSSAIRE

GLOSSAIRE

- AES : accompagnant éducatif et social ;
- AGEFIFH : Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées ;
- AF : assistant familial ;
- ALISFA : Branche professionnelle des acteurs du lien social et familial ;
- AMO : assistance à maîtrise d'ouvrage ;
- AMP : aide médico-psychologique ;
- ANDEP : Association nationale des directeurs d'écoles paramédicales ;
- ANESF : Association nationale des étudiants sages-femmes ;
- ANFH : Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier ;
- AP : auxiliaire de puériculture ;
- ARIFTS : Association régionale pour l'institut de formation en travail social ;
- ARML : Association régionale des missions locales ;
- ARS : Agence régionale de santé ;
- ASEA : Association de sauvegarde de l'enfance et de l'adolescence ;
- ASH : agent de service hospitalier ;
- ASS : assistant de service social ;
- BTS : brevet de technicien supérieur ;
- CAFDES : certificat d'aptitudes aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale ;
- CAFERUIS : certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale ;
- CAFOC : Centre académique de formation continue ;
- CARENE : Communauté d'agglomération de la région nazairienne et de l'Estuaire ;
- CASF : code de l'action sociale et des familles ;
- CC : communauté de communes ;
- CCEG : Communauté de communes d'Erdre et Gesvres ;
- CCI : Chambre de commerce et d'industrie ;
- CDD : contrat à durée déterminée ;
- CDI : contrat à durée indéterminée ;
- CEFIEC : Comité d'entente des formations infirmières et cadres ;
- CEJ : contrat engagement jeune ;
- CEP : conseiller en évolution professionnelle ;
- CESE : Conseil économique, social et environnemental ;
- CESU : centre d'enseignement des soins d'urgence ;
- CESF : conseiller en économie sociale et familiale ;
- CFA : centre de formation d'apprentis ;
- CH : centre hospitalier ;
- CHU : centre hospitalier universitaire ;
- CLEE : comité local école-entreprise ;
- CLEFOP : conseil local emploi, formation et orientation professionnelles ;
- CNFPT : centre national de gestion de la fonction publique territoriale ;
- COS : contrat d'objectifs sectoriels ;
- COTAC : Comité des territoires académiques ;

- CNFPT : Centre national de la fonction publique territoriale ;
- CPF : compte personnel de formation ;
- CPOM : contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens ;
- CPRDFOP : contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles ;
- CQP : certificat de qualification professionnelle ;
- CREFOP : comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles ;
- CROUS : Centre régional des œuvres universitaires et scolaires ;
- CUI : contrat unique d'insertion ;
- CUI-CDI : contrat unique d'insertion à durée indéterminée ;
- DAFPIC : Délégation académique à la formation professionnelle initiale et continue ;
- DARES : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques ;
- DEFPA : Direction de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'apprentissage ;
- DEIS : diplôme d'Etat en ingénierie sociale ;
- DFC : Département de formation continue ;
- DRAAF : Direction régionale de l'agriculture, de l'alimentation et de la forêt ;
- DREES : Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques ;
- DREETS : Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités ;
- DUT : diplôme universitaire de technologie ;
- EAJE : établissement d'accueil du jeune enfant ;
- EAM : établissement d'accueil médicalisé ;
- EFOP : emploi, formation, orientation professionnelle ;
- EHPAD : établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ;
- EJE : éducateur de jeunes enfants ;
- EPCI : établissement public de coopération intercommunale ;
- EPSM : Etablissement public de santé mentale ;
- FAM : foyer d'accueil médicalisé ;
- FEDESAP : Fédération des services à la personne et de proximité ;
- FEPEM : Fédération des particuliers employeurs ;
- FHF : Fédération hospitalière de France ;
- FHP : Fédération de l'hospitalisation privée ;
- FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique ;
- FJT : foyer jeunes travailleurs ;
- FNEI : Fédération nationale des étudiants en sciences infirmières ;
- FNEK : Fédération nationale des étudiants en kinésithérapie ;
- FPC : formation professionnelle continue ;
- FSS : formations sanitaires et sociales ;
- FSU : Fonds social d'urgence ;
- FTLV : formation tout au long de la vie ;
- GERACFAS : Groupement d'études, de recherche et d'action pour la formation d'aides-soignants ;
- GPECT : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territorialisée ;
- IADE : infirmier anesthésiste
- IBODE : infirmier en bloc opératoire
- ICF : indice conjoncturel de fécondité ;
- ICOGI : instance compétente pour les orientations générales de l'institut ;
- IFA : institut de formation d'ambulancier ;
- IFAP : institut de formation d'auxiliaire puériculteur ;

- IFAS : institut de formation d'aide-soignant ;
- IFIP : institut de formation d'infirmier puériculteur ;
- IFMA : institut de formation des métiers d'aide ;
- IFPP : institut de formation des pédicures-podologues ;
- IFPS : institut de formation aux professions de santé ;
- IFSI : institut de formation en soins infirmiers ;
- IME : institut médico-éducatif ;
- INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques ;
- ITEP : institut thérapeutique, éducatif et pédagogique ;
- MAS : maison d'accueil spécialisée ;
- MSP : maison de santé pluridisciplinaire ;
- OETH : Objectif emploi des travailleurs handicapés ;
- OFSS : organisation des formations sanitaires et sociales (pôle) ;
- OPCO : opérateur de compétences ;
- ORS : Observatoire régional de la santé ;
- PASS : parcours d'accès spécifique santé ;
- PTP : projet de transition professionnelle ;
- PRDF : plan régional de développement des formations professionnelles ;
- PRO A : promotion et reconversion par alternance ;
- RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles ;
- RU : restaurant universitaire ;
- SAMOA : Société d'aménagement de la Métropole Ouest Atlantique ;
- SAMSAH : service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés ;
- SAP : services aux personnes ;
- SAVS : service d'accompagnement à la vie sociale ;
- SESSAD : service d'éducation spécialisée et de soins à domicile ;
- SPASAD : service polyvalents d'aide et de soins à domicile ;
- SPRO : service public régional de l'orientation ;
- SRDEII : schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation ;
- SREFOP : stratégie régionale de l'emploi, formation et orientation professionnelles ;
- SRFSS : schéma régional des formations sanitaires et sociales ;
- SSIAD : service de soins infirmiers à domicile ;
- TISF : technicien en intervention sociale et familiale ;
- VAE : validation des acquis de l'expérience ;
- UNAFORIS : Union nationale des acteurs de formation et de recherche en intervention sociale ;
- UNEF : Union nationale des étudiants de France ;
- URADEL : Union régionale diocésaine de l'enseignement libre ;
- URPS : Union régionale des professionnels de santé ;
- USLD : unité de soins de longue durée.

ANNEXES

ANNEXES

Annexe 1 : Le diagnostic régional emploi-formation sur le secteur sanitaire et social

Afin de construire ce nouveau SRFSS, la Région s'est attachée à dresser un diagnostic régional complet sur les formations et métiers du sanitaire et du social, reposant sur une analyse fine et synthétique du contexte démographique, sociodémographique et socioéconomique ligérien.

Les grands indicateurs démographiques des Pays de la Loire

- Une croissance démographique régionale soutenue, marquée par une répartition inégale de la population sur les territoires

Les Pays de la Loire comptabilise 3 806 461 habitants au 1^{er} janvier 2019, représentant 5,8% de la population nationale¹⁹¹. Avec un taux de croissance annuel de 0,7% entre 2013 et 2019, la région se situe bien au-delà du niveau nationalement établi (0,4%) et se positionne au second rang des régions métropolitaines enregistrant la plus forte progression démographique¹⁹².

Ce phénomène est essentiellement soutenu par le solde migratoire régional (égal à 0,4% entre 2013 et 2019), traduisant l'attractivité exponentielle des Pays de la Loire. Quant au solde naturel (0,2% entre 2013 et 2019), celui-ci participe de manière moins significative à cette croissance en raison de sa diminution continue depuis 2006¹⁹³.

Par ailleurs, les Pays de la Loire connaissent un ralentissement de leur croissance démographique depuis plusieurs années à l'instar de la plupart des régions françaises. En cause, l'abaissement du solde naturel ayant atteint un niveau historiquement bas de +2200 habitants en 2020¹⁹⁴. Malgré cette

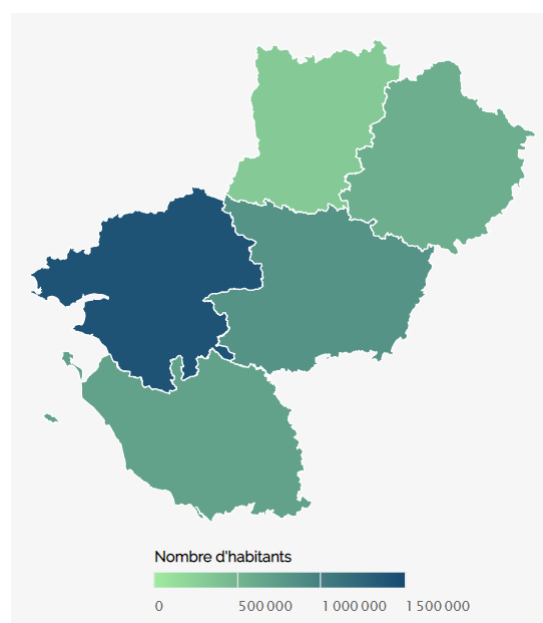


Figure 15 : Insee, recensements de la population – traitement CARIFOREF Pays de la Loire.

¹⁹¹ INSEE, Dossier complet « Région des Pays de la Loire », 2022.

¹⁹² *Ibid.*

¹⁹³ *Ibid.*

¹⁹⁴ INSEE, « Recul de la natalité et de l'espérance de vie en 2020 », Insee Flash Pays de la Loire n°113, mai 2021.

décélération, des études prospectives démontrent une persistance de la dynamique de croissance durant les prochaines décennies. Près de 4,5 millions de personnes habiteraient ainsi dans les Pays de la Loire d'ici 2050¹⁹⁵. Ce phénomène s'expliquerait principalement par d'importants flux migratoires, et plus particulièrement par l'arrivée d'une frange populationnelle jeune.

En outre, la répartition de la population demeure contrastée entre les différents départements ligériens. En effet, 59% de la population régionale réside en Loire-Atlantique et en Maine-et-Loire¹⁹⁶. D'autre part, les dynamiques démographiques locales viennent accentuer ce déséquilibre. Si la Loire-Atlantique affiche un gain de population moyen de 1,2 % par an¹⁹⁷ entre 2013 et 2019, la Sarthe (-0,1%) et la Mayenne (0%) enregistrent quant à eux des variations annuelles nulles voire négatives¹⁹⁸.

Département	Nombre d'habitants (2019)	Poids de la population départementale (2019)
Loire-Atlantique	1 429 272	37,5%
Maine-et-Loire	818 273	21,5%
Mayenne	307 062	8,1%
Sarthe	566 412	14,9%
Vendée	685 442	18%
Pays de la Loire	3 806 461	100%

Tableau 1 : INSEE, Recensement de la population.

- Un vieillissement de la population en continuation

En 2019, la région des Pays de la Loire enregistre près de 778 000 personnes âgées de 65 ans ou plus, représentant 20,4% de population de la régionale. Comparativement à 2008, ce sont 179 148 personnes âgées supplémentaires qui sont ainsi dénombrées, soit une augmentation de 3,3 points de pourcentage¹⁹⁹.

Département	Nombre de personnes âgées de 65 ans et plus (2019)	Indice de vieillissement (2019)
Loire-Atlantique	259 221	71,2
Maine-et-Loire	161 292	76,2
Mayenne	67 474	87,8
Sarthe	123 562	89,1
Vendée	166 332	105
Pays de la Loire	777 881	81,9

Tableau 2 : Insee, Recensement de la population, exploitation principale.

¹⁹⁵ INSEE, « A l'horizon 2050, plus d'un quart de personnes âgées de 65 ans ou plus dans les Pays de la Loire », 2017.

¹⁹⁶ INSEE, Dossiers complets « Département de la Loire-Atlantique » et « Département du Maine-et-Loire », 2022.

¹⁹⁷ INSEE, Dossiers complets « Département de la Loire-Atlantique », 2022.

¹⁹⁸ INSEE, Dossiers complets « Département de la Sarthe » et « Département de la Mayenne », 2022.

¹⁹⁹ INSEE, Recensement de la population, exploitation principale.

Localement, la Vendée est le département le plus vieillissant de la région avec un rapport de 105 personnes âgées de 65 ans ou plus pour 100 personnes de moins de 20 ans en 2018. Le territoire vendéen comptabilise ainsi 166 332 séniors, équivalent à près d'un quart de sa population totale (24,3%).

A l'inverse, le département de la Loire-Atlantique est le département le plus jeune à l'échelle régionale avec 71,2 personnes âgées de 65 ou plus pour 100 personnes âgées de moins de 20 ans. Bien qu'il enregistre le nombre de séniors le plus élevé de la région (259 221 personnes âgées de 65 ou plus), ces derniers constituent seulement 18,1% de la population départementale.

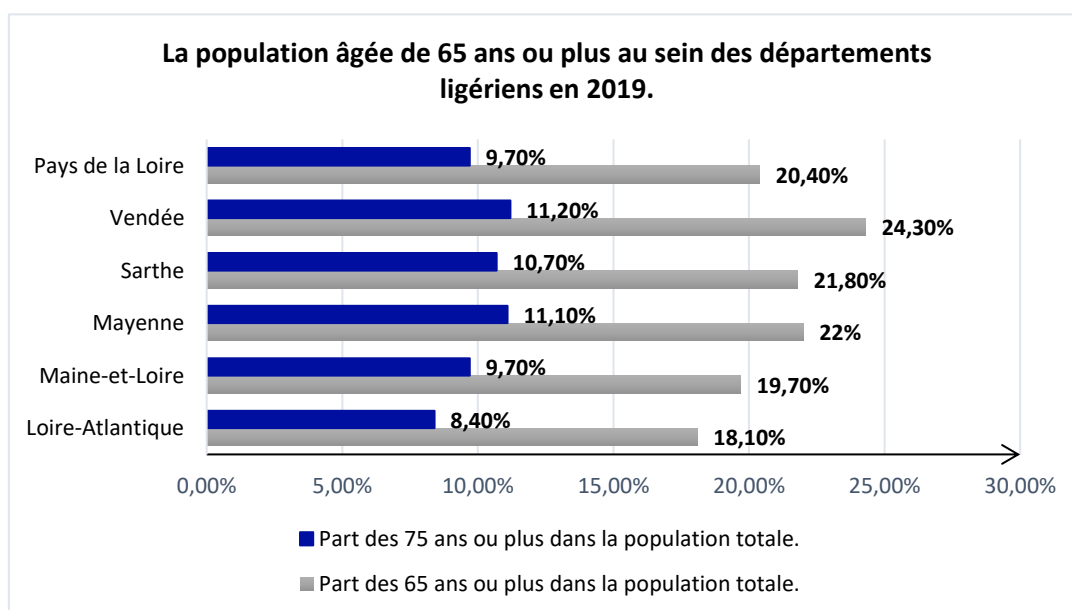


Figure 16 : Insee, Recensement de la population, exploitation principale.

Dans la continuité de ces constats, les Pays de la Loire ont également vu leur part de personnes âgées de 75 ans ou plus s'accroître, passant de 8,9% à 9,7% de la population ligérienne entre 2008 et 2019²⁰⁰. Plus localement, les départements de la Mayenne et de la Vendée comptabilisent le plus de personnes âgées de 75 ans et plus, représentant 11% de leur population.

➤ Les projections à l'horizon 2050

Les projections à 2050 prévoient un renforcement du vieillissement de la population ligérienne avec une proportion de personnes âgées de 65 ans ou plus égale à 28%, soit une hausse de 10 points par rapport à 2013²⁰¹. Cet accroissement se concrétiserait par 610 000 ligériens supplémentaires âgés de 65 ans ou plus. Ainsi, la région enregistrerait une évolution positive de sa population âgée de 1,8% en moyenne annuelle, soit 0,3 points de plus comparativement à l'échelle nationale.

²⁰⁰ INSEE, Dossier complet « Région des Pays de la Loire », 2022.

²⁰¹ INSEE, « A l'horizon 2050, plus d'un quart de personnes âgées de 65 ans ou plus dans les Pays de la Loire », 2017.

Ce vieillissement serait la conséquence de trois facteurs : la hausse de l'espérance de vie régionale, l'avancée en âge des *baby-boomers* et l'attractivité des zones littorales.

Selon les départements, la part des personnes âgées de 65 ans ou plus serait plus ou moins importante divisant la région en deux groupements :

- Les populations de la Loire-Atlantique et du Maine-et-Loire seraient caractérisées par un vieillissement moins marqué qu'au niveau national (27%), avec respectivement des taux de 25% et 26,1% de personnes âgées de 65 ans ou plus.
- La Mayenne, la Sarthe et la Vendée dénombreraient de leur côté une proportion de séniors plus conséquente, avec des taux respectifs de 29,5%, 29,8% et 35,7% de personnes âgées de 65 ans ou plus²⁰².

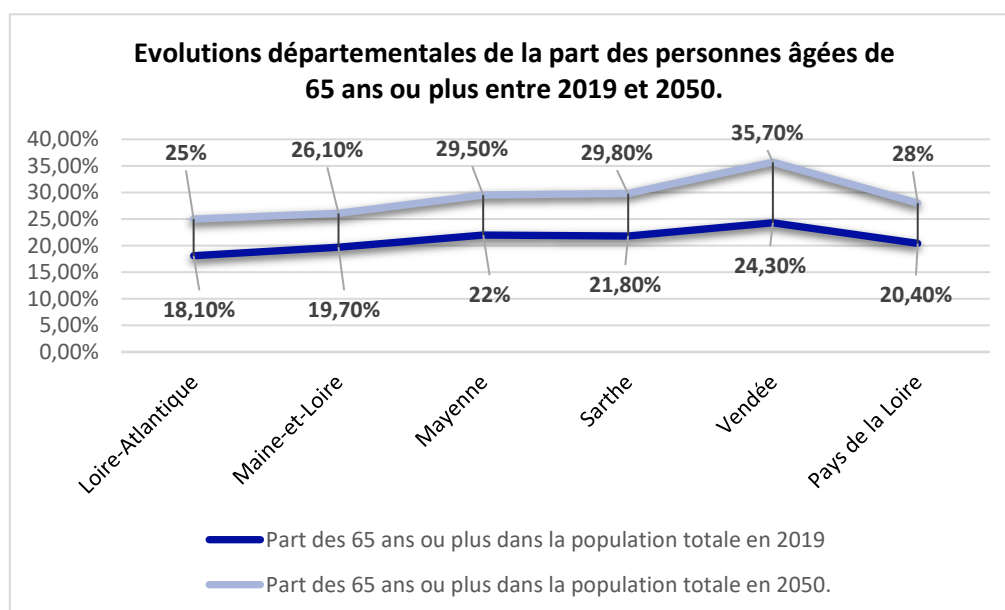


Figure 17 : Insee, Omphale

Ces évolutions s'accompagneraient également d'une hausse du nombre de personnes âgées en situation de dépendance à partir de 2023. A l'horizon 2028, 168 600 séniors seraient en situation de dépendance dans les Pays de la Loire, signifiant une augmentation annuelle de leur effectif de 2 600 personnes supplémentaires sur la période 2015/2028. Ce scénario devrait persister sur les dix années suivantes avec une hausse annuelle de 4 000 personnes âgées dépendantes²⁰³.

Un phénomène similaire devrait être remarqué pour la dépendance sévère. Sur les 2 600 séniors en situation de dépendance supplémentaires projetés annuellement entre 2015 et 2028, 300 seraient concernés par une dépendance sévère. Soumise à des variations, cette hausse devrait se confirmer et

²⁰² *Ibid.*

²⁰³ INSEE, « La hausse du nombre de séniors dépendants accélérerait à partir de 2023 », 2019.

s'accélérer entre 2028 et 2038 en atteignant une croissance annuelle moyenne de 800 personnes âgées en situation de grande dépendance²⁰⁴.

A l'échelle départementale, ce sont la Loire-Atlantique et la Vendée qui connaîtraient les plus fortes augmentations du nombre de personnes âgées dépendantes (modérées ou sévères). D'ici 2028, ces deux départements devraient accueillir les deux tiers supplémentaires de séniors sévèrement dépendants²⁰⁵.

- Une espérance de vie élevée au sein des Pays de la Loire

En 2021, l'espérance de vie à la naissance des hommes ligériens s'établit à 79,9 ans (contre 79,4 ans à l'échelle nationale). Les femmes ligériennes vivent quant à elles en moyenne 86,1 ans, soit 0,7 années supplémentaires que l'ensemble des femmes françaises²⁰⁶.

Après un épisode de stabilisation de l'espérance de vie entre 2019 et 2020, la région connaît depuis une progression tant chez les hommes que chez les femmes²⁰⁷.

A l'échelle départementale, le Maine-et-Loire et la Mayenne enregistrent les plus hautes espérances de vie masculines et féminines. A l'inverse, le département de la Sarthe est caractérisé par les plus faibles espérances de vie : 79,3 ans pour les hommes et 85,3 ans pour les femmes.

- Une baisse du nombre de naissances en Pays de la Loire

En 2021, l'indice conjoncturel de fécondité²⁰⁸ (ICF) calculé en Pays de la Loire est de 188 enfants pour 100 femmes, soit 8 enfants de plus qu'en France métropolitaine. La région se classe ainsi au second rang des régions enregistrant l'ICF le plus élevé, à égalité avec le Centre-Val-de-Loire.

Sur cette même année, le taux de natalité²⁰⁹ régional est de 10,4 pour 1000 habitants²¹⁰ (10,7 pour 1 000 habitants en France métropolitaine). Au total, 38 974 naissances ont été dénombrées en 2020 à l'échelle régionale²¹¹. En perpétuelle diminution depuis 2010 (-6 988 naissances en onze années), ce nombre connaîtrait une hausse en 2021 en atteignant le seuil des 40 200 naissances²¹².

²⁰⁴ *Ibid.*

²⁰⁵ *Ibid.*

²⁰⁶ INSEE, « Espérance de vie en 2021 comparaisons régionales et départementales », 2022.

²⁰⁷ L'agence de développement économique Solutions&co, « La santé », juillet 2022. Disponible sur le site : <https://www.paysdelaloire-eco.fr/ressources-analyses/sante/>

²⁰⁸ L'indice conjoncturel de fécondité mesure « le nombre d'enfants qu'aurait une femme tout au long de sa vie, si les taux de fécondité observés l'année considérée à chaque âge demeuraient inchangés » selon l'INSEE.

²⁰⁹ Le taux de natalité correspond au « rapport du nombre de naissances vivantes de l'année à la population moyenne de l'année » selon l'INSEE.

²¹⁰ INSEE, « Taux de natalité et âge moyen de la mère à la naissance en 2021, et nombre de naissances en 2020 », 2022.

²¹¹ *Ibid.*

²¹² INSEE, « La croissance démographique portée par les arrivées dans la région », 2022.

En 2021, la Loire-Atlantique (11,4‰) et le Maine-et-Loire (10,7‰) disposent de taux de natalité supérieurs à celui régionalement établi. Les autres départements enregistrent néanmoins des taux inférieurs, plus particulièrement la Vendée où un taux de natalité de 8,7‰ est calculé²¹³.

Les données sociales de la région Pays de la Loire

- Une pauvreté moins importante qu'à l'échelle nationale²¹⁴

A l'échelle régionale, un peu plus de 400 000 personnes vivent sous le seuil de pauvreté (1 102€ par mois et unité de consommation), représentant 10,7% de la population ligérienne en 2019 (14,5% à l'échelle nationale). Les Pays de la Loire constituent ainsi la région la moins pauvre de France à *ex aequo* avec la Bretagne.

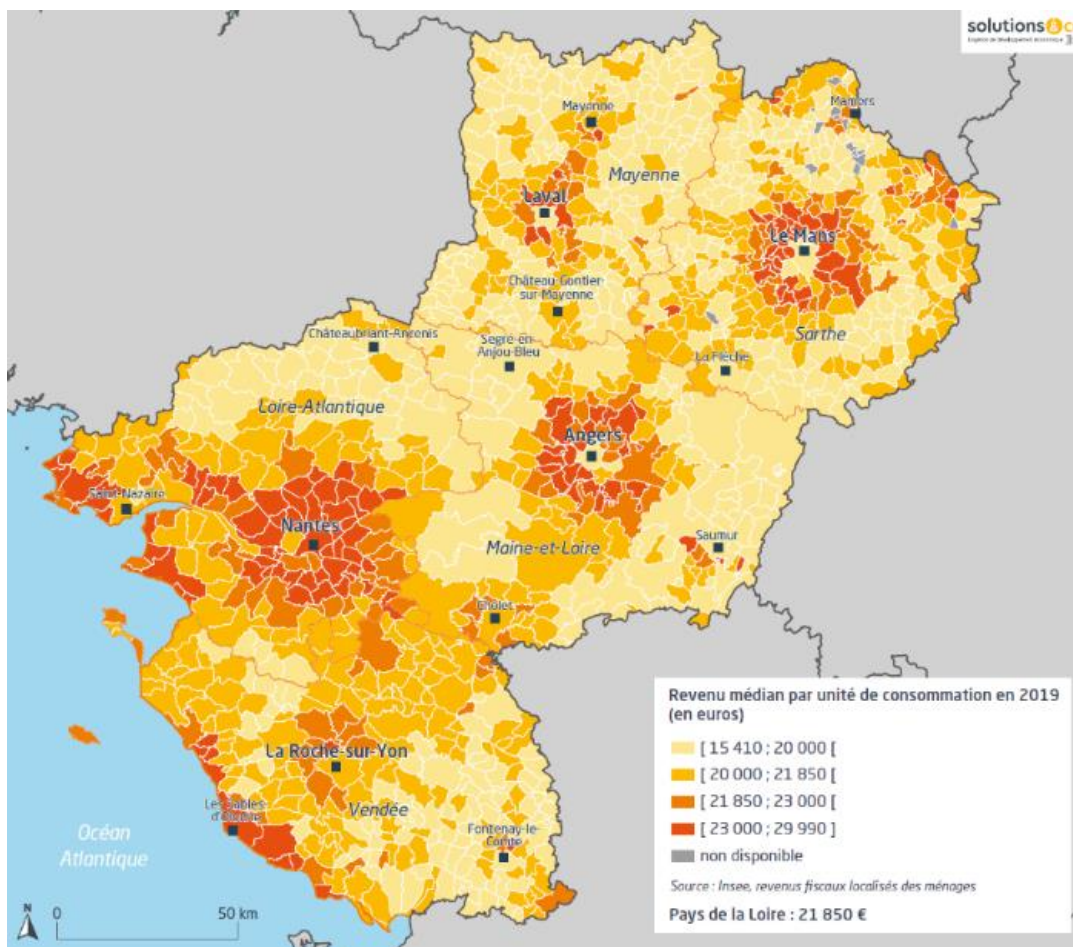


Figure 18 : INSEE, revenus fiscaux localisés des ménages.

²¹³ INSEE, « Taux de natalité et âge moyen de la mère à la naissance en 2021, et nombre de naissances en 2020 », 2022.

²¹⁴ Solutions&co, « Quel niveau de vie en Pays de la Loire ? Des revenus parfois modestes mais une pauvreté peu développée », 2022.

Quel que soit l'âge, la région est globalement moins fréquemment touchée par la pauvreté. En comparaison avec les autres régions françaises, les ligériens âgés de moins de 30 ans sont les moins concernés par le phénomène de la pauvreté (18,3% vivent sous le seuil de pauvreté en Pays de la Loire contre 22,7% à l'échelle nationale).

Il en est de même pour les 60-74 ans (7% vivent sous le seuil de pauvreté en Pays de la Loire, soit 3 points de pourcentage de moins qu'en France métropolitaine). Cette observation est plus particulièrement vraie en Loire-Atlantique (6,7%) et Vendée (6,2%) qui se situent parmi les trois départements affichant le plus faible taux de pauvreté des 60-74 ans²¹⁵.

Par ailleurs, le revenu disponible par unité de consommation des Pays de la Loire est le 4^e plus élevé de toutes les régions de France (21 850€ en 2019)²¹⁶. Les habitants des départements de la Loire-Atlantique et de la Vendée disposent des revenus médians les plus élevés de la région, avec respectivement 22 910€ et 21 550€²¹⁷. A l'opposé, la Mayenne affiche le revenu médian le plus bas (21 000€).

Quelques nuances sont perceptibles entre les cinq départements ligériens et plus spécifiquement en Sarthe, où le taux de pauvreté est le plus élevé (13,2%).

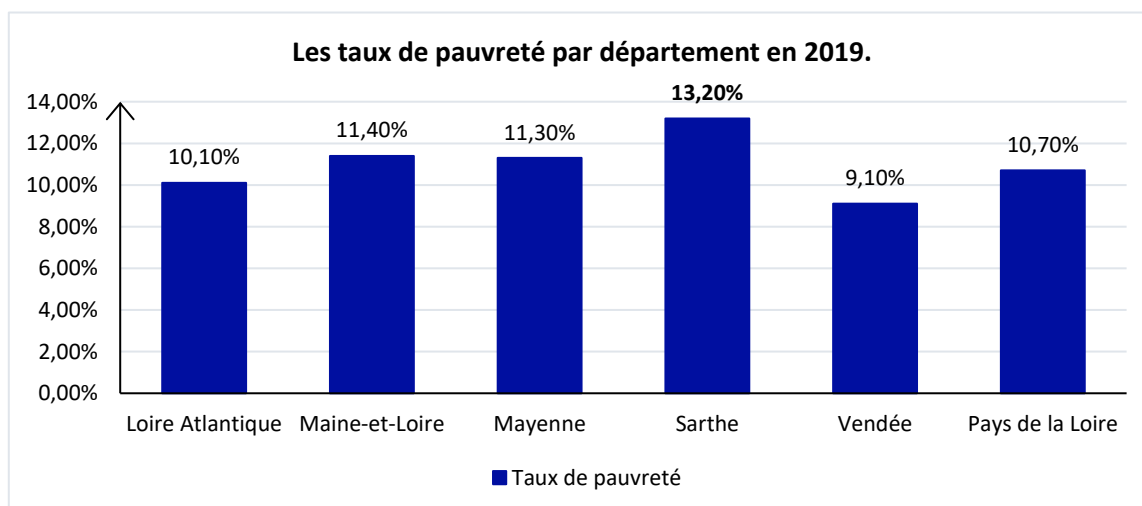


Figure 19 : Insee, 2019.

Plus précisément, ce sont les grandes agglomérations (Nantes, Angers et Le Mans) et les territoires à faible densité de population qui sont les plus exposés au phénomène de pauvreté (nord Mayenne, sud-est et nord Sarthe, nord Loire-Atlantique, l'est du Maine-et-Loire et l'est Vendée).

Concentrant près de 37% des personnes pauvres sur leur territoire, les grandes agglomérations recensent d'importants taux de pauvreté (18% au Mans, 14% à Angers et 12% à Nantes). L'existence de nombreux parcs de logement sociaux, permettant à des personnes modestes de se loger à moindre

²¹⁵ INSEE, Fichier localisé social et fiscal (Filosofi).

²¹⁶ *Ibid.*

²¹⁷ Le niveau de vie médian se définit comme « la valeur du niveau de vie qui partage la population en deux parties égales » selon l'INSEE.

coût, constitue une des explications de cette observation.

Parallèlement, certains territoires sont marqués par la prédominance des secteurs d'activités liés à l'industrie et à l'agriculture, engendrant une représentation importante des catégories socio-professionnelles des ouvriers et des employés²¹⁸.

Globalement, cette pauvreté concerne principalement²¹⁹ :

- Les familles monoparentales : un tiers des personnes vivant au sein d'une famille monoparentale sont pauvres. Ce constat est plus important lorsque le parent est une femme (4 familles monoparentales pauvres sur 5) et lorsque le référent fiscal est âgé entre 25 et 29 ans.
- Les enfants : une personne pauvre sur trois est un enfant de moins de 18 ans en Pays de la Loire, représentant un total de 124 000 enfants ligériens.
- Les personnes seules, et plus spécialement la tranche d'âge des 50-64 ans (21% des personnes seules de cet âge sont concernées par la pauvreté).

Aussi, les jeunes âgés entre 25 et 29 ans vivant dans les grandes agglomérations sont plus exposés à la pauvreté comparativement à la moyenne régionale (14%). Au Mans, 27% des personnes dont le référent fiscal est âgé entre 25 et 29 ans sont en situation de pauvreté.

- Un taux de chômage en perpétuel recul

Département	Effectif de personnes à la recherche d'un emploi catégories A, B et C			Evolution annuelle (en pourcentages)
	3 ^e trimestre 2021	2 ^e trimestre 2022	3 ^e trimestre 2022	
Loire-Atlantique	119 310	109 510	109 080	-8,6
Maine-et-Loire	71 100	66 110	66 050	-7,1
Mayenne	20 060	18 610	18 550	-7,5
Sarthe	48 630	44 650	44 370	-8,8
Vendée	52 570	47 820	47 930	-8,8
Pays de la Loire	311 660	286 710	285 990	-8,2

Tableau 3 : Pôle emploi-Dares, STMT.

Au deuxième trimestre 2022, le taux de chômage de la région atteint 6%²²⁰ (contre 7,4% à l'échelle nationale). Les Pays de la Loire se classent ainsi en seconde position des régions affichant le plus faible taux de chômage derrière la Bretagne.

A l'échelle des départements, la Mayenne détient le taux de chômage le plus faible (5,1%) se distinguant de la Sarthe (7,4%) et du Maine-et-Loire (6,5%)²²¹.

En parallèle, le nombre de personnes à la recherche d'un emploi des catégories A, B et C est estimé à 285 990 au troisième trimestre 2022, soit une baisse de 8,2% en un an²²². Cette décroissance est supérieure à celle observée en France métropolitaine (-7,3%).

²¹⁸ L'agence de développement économique Solutions&co, « Le niveau de vie des habitants », 2022.

²¹⁹ INSEE, « 400 000 personnes pauvres en 2018, dont 124 000 enfants », 2021.

²²⁰ INSEE, « Emploi et taux de chômage qui stables, l'activité ralentit en juillet – 2^e trimestre 2022 – 3^e trimestre 2022 », 2022.

²²¹ INSEE, taux de chômage localisés et taux de chômage au sens du BIT.

²²² Pôle Emploi Pays de la Loire et DREETS Pays de la Loire, « Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi dans les Pays de la Loire au troisième trimestre 2022 », 2022.

Ce phénomène de baisse est davantage marqué pour les personnes à la recherche d'un emploi de catégorie A. S'élevant désormais à 141 230 au troisième trimestre 2022, leur nombre a diminué de 11,4% sur la même période²²³.

Les baisses les plus importantes du nombre de personnes à la recherche d'un emploi de catégorie A sont survenues au sein des départements de la Loire-Atlantique (-12,7%) et de la Sarthe (-12%)²²⁴.

Les données régionales relatives à l'emploi dans le secteur sanitaire et social

- Les effectifs et densités de professionnels sanitaires et sociaux en Pays de la Loire

Les densités territoriales des professionnels du secteur sanitaire (pour 100 000 habitants) ²²⁵ :

	Effectifs régionaux (tous modes d'exercice confondus)	Densité régionale	Densité nationale
Ergothérapeutes**	800	21	22
Infirmiers**	36 470	964	1 145
Manipulateurs en électroradiologie médicale**	1 763	47	59
Masseurs- kinésithérapeutes*	4 591	121	137
Pédicures-podologues**	807	21	18
Sages-femmes**	1 269	80	82

Tableau 4 : DREES, Répertoire Adeli - exploitation ORS.

*Données de 2020. **Données de 2021.

Les données précisées ci-dessus démontrent une sous dotation régionale dans la plupart des professions sanitaires, à l'exception des pédicures-podologues. Cette observation est particulièrement marquée sur les métiers d'infirmiers et de masseurs-kinésithérapeutes.

Avec 964 infirmiers pour 100 000 habitants en 2021, les Pays de la Loire enregistrent une densité d'infirmiers inférieure de 16% à la moyenne nationale. Plus localement, des disparités interdépartementales sont constatées et corrélées avec l'offre en établissements de santé. La Vendée et la Mayenne enregistrent ainsi les plus faibles densités d'infirmiers, avec respectivement 853 et 925 professionnels pour 100 000 habitants. A l'opposé, le Maine-et-Loire dispose de la plus grande densité d'infirmiers, avec 1 092 infirmiers pour 100 000 habitants²²⁶.

La Région Pays de la Loire dispose également d'une plus faible densité de masseurs-kinésithérapeutes comparativement à l'échelle nationale (-12%). Toutefois, la Loire-Atlantique fait exception et comptabilise 159 masseurs-kinésithérapeutes pour 100 000 habitants. Quant aux autres départements ligériens, ils sont tous dotés d'une densité inférieure à celles régionalement et

²²³ Ibid.

²²⁴ Ibid.

²²⁵ Selon les données actualisées de l'Observatoire régional de la santé (ORS). Les données figurant sur ce diagnostic comprennent tous les modes d'exercice (libéral, mixte et salariés).

²²⁶ Observatoire régional de santé, « Démographie et activité des infirmiers en Pays de la Loire », 2021.

nationalement établies. Plus précisément, la Mayenne et la Sarthe sont les moins équipés en masseurs-kinésithérapeutes, avec respectivement 70 et 86 professionnels pour 100 000 habitants²²⁷.

- [Les portraits sectoriels de la santé et de la cohésion sociale](#)

En 2020, près de 141 000 professionnels seraient présents en Pays de la Loire dans le secteur de la santé²²⁸ et plus de 56 000 dans le secteur de la cohésion sociale²²⁹. En outre, près de 20 000 professionnels en exercice libéral sont recensés sur cette même année parmi lesquels 293 sages-femmes, 4 300 infirmiers et 3 761 masseurs-kinésithérapeutes²³⁰.

➤ Le secteur de la santé²³¹

Le secteur de la santé regroupe l'ensemble des professionnels exerçant au sein de structures employeurs privées ligériennes, et relevant de l'une des 4 branches de l'OPCO Santé :

- Le sanitaire, médico-social et social privé à but non lucratif ;
- Les services de santé au travail interentreprises ;
- L'hospitalisation privée ;
- Le thermalisme.

Il comptabilise aussi les agents médicaux et paramédicaux de la fonction publique territoriale ainsi que l'ensemble du personnel de la fonction publique hospitalière.

Une pluralité de métiers exercés dans le secteur de la santé relève du champ de compétences régionales²³² :

- Les aides-soignants (27 948 professionnels salariés, soit 19,8% des métiers recensés du secteur) ;
- Les aides médico-psychologiques – désormais fusionnés avec les assistants de vie sociaux sous la dénomination d'accompagnants éducatifs et sociaux (5 436 salariés, soit 3,9% des métiers recensés du secteur) ;
- Les infirmiers en soins généraux (20 220 salariés, soit 14,3% des métiers recensés du secteur) ;
- Les éducateurs spécialisés (3 864 salariés, soit 2,7% des métiers du secteur) ;
- Les cadres infirmiers et assimilés (2 280 salariés, soit 1,6% des métiers recensés du secteur).

²²⁷ Selon les données actualisées de l'Observatoire régional de la santé (ORS).

²²⁸ CARIFOREF Pays de la Loire, « Portrait sectoriel Santé », 2022.

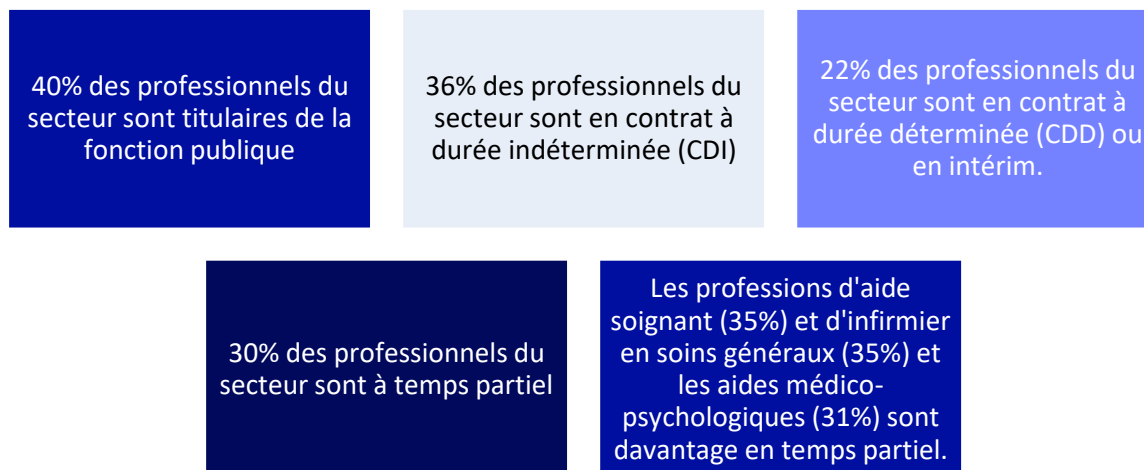
²²⁹ CARIFOREF Pays de la Loire, « Portrait sectoriel Cohésion sociale », 2022.

²³⁰ Selon les données de l'Observatoire régional de la santé publiées en 2021.

²³¹ CARIFOREF Pays de la Loire, « Portrait sectoriel Santé », 2022.

²³² Sont énoncés les métiers entrant dans le périmètre de formations sous la responsabilité régionale.

Les conditions de travail recensés dans le secteur de la santé²³³



Les caractéristiques socio-démographiques des principaux métiers du secteur de la santé²³⁴ :

Le secteur de la santé est particulièrement féminisé. En effet, 80% des professionnels de ce secteur sont des femmes (contre seulement 49% tous les secteurs confondus).

De même, ce secteur est caractérisé par une proportion non négligeable de personnes âgées de plus de 50 ans (27%). Cela n'est pas sans conséquence pour le secteur, qui se trouvera confronté à un nombre important de départs à la retraite durant les prochaines années.

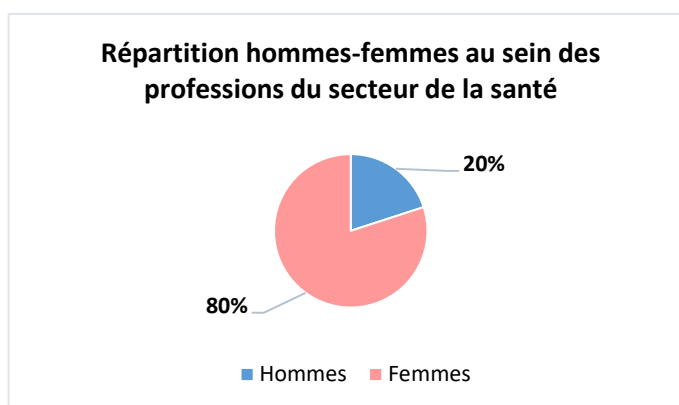


Figure 20 : DSN 2019, base salariés au 1/12, traitement CARIFOREF

Précisément, trois professions se distinguent par leur part importante de personnels âgés de plus de 50 ans : les cadres infirmiers et assimilés (45%), les aides médico-psychologiques – désormais dénommés accompagnants éducatifs et sociaux (27%) et les aides-soignants (26%).

Parallèlement, les aides-soignants sont composés d'une part légèrement plus importante de personnels âgés de moins de 23 ans que le reste du secteur (7% contre seulement 5% dans tout le secteur).

Enfin, trois agents de service hospitalier (ASH) sur dix sont âgés de plus de 50 ans et 15% sont âgés de moins de 23 ans.

²³³ *Ibid.*

²³⁴ *Ibid.*

➤ Le secteur de la cohésion sociale²³⁵

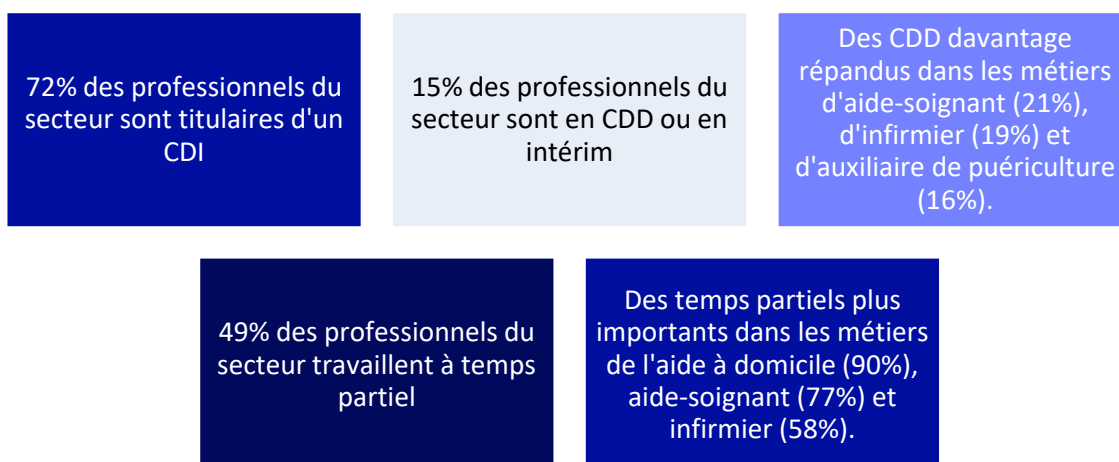
Le secteur de la cohésion sociale réunit dix-neuf branches professionnelles relevant de l'OPCO Uniformation, sur les champs de :

- L'aide à domicile – intervention sociale et familiale ;
- L'emploi et insertion ;
- La protection sociale ;
- L'habitat social ;
- La vie civile ;
- L'accompagnement social et éducatif – jeunesse – loisirs.

Plusieurs métiers recensés dans ce secteur relèvent de la compétence régionale²³⁶ :

- Les aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales (10 176 professionnels salariés, représentant 21% des métiers de l'OPCO Uniformation) ;
- Les auxiliaires de puériculture (816 professionnels salariés, soit 2% des métiers de l'OPCO) ;
- Les infirmiers en soins généraux (576 professionnels salariés, soit 1% des métiers de l'OPCO) ;
- Les aides-soignants (516 professionnels salariés, soit 1% des métiers de l'OPCO) ;
- Les assistants de service social (372 professionnels salariés, soit 1% des métiers de l'OPCO).

Les conditions de travail dans ce secteur²³⁷ :



²³⁵ CARIFOREF Pays de la Loire, « Portrait sectoriel Cohésion sociale », 2022.

²³⁶ Sont énoncés les métiers entrant dans le périmètre de formations sous la responsabilité régionale.

²³⁷ CARIFOREF Pays de la Loire, « Portrait sectoriel Cohésion sociale », 2022.

Les caractéristiques socio-démographiques des principaux métiers du secteur de la cohésion sociale²³⁸ :

Similairement au secteur de la santé les métiers de la cohésion sociale sont composés en majorité de femmes (76% de femmes).

Le secteur de la cohésion sociale compte également 28% de professionnels âgés de plus de 50 ans, exposant ce secteur à des départs en retraite au cours des prochaines années.

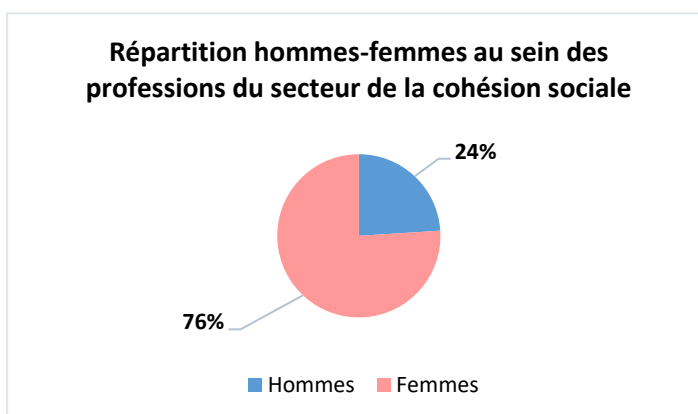


Figure 21 : INSEE, RP 2017, traitement CARIFOREF

Plus spécifiquement, les aides à domicile, aides ménagères et travailleuses familiales, les aides-soignants ainsi que les assistants de service social sont les plus sujets à ce risque de départs car ils dénombrent respectivement 40%, 33% et 30% de personnels âgés de plus de 50 ans.

A contrario, les jeunes sont proportionnellement plus nombreux au sein des professions d’infirmiers en soins généraux salariés et d’auxiliaire de puériculture, comptabilisant respectivement 58% et 54% de personnels âgés entre 23 et 38 ans contre 34% pour tout le secteur.

- Les projets de recrutement et les tensions de recrutement envisagés sur le secteur sanitaire et social en Pays de la Loire²³⁹

En Pays de la Loire, les projets de recrutement dans le secteur sanitaire et social portent majoritairement sur les quatre métiers figurant dans le graphique ci-dessous.

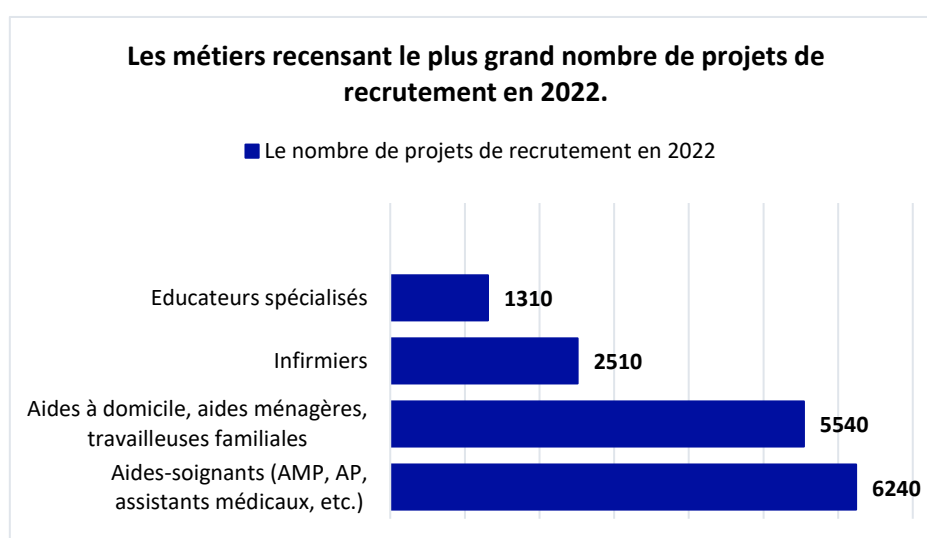


Figure 22 : Pôle Emploi, enquête besoins en main d'œuvre 2022.

²³⁸ Ibid.

²³⁹ Pôle Emploi, portail statistique sur l'enquête besoins en main d'œuvre 2022.

Par ailleurs, ces métiers sont exposés à de fortes tensions de recrutement en Pays de la Loire. Pour preuve, neuf projets de recrutement sur dix d'aides à domicile et d'aides ménagères sont estimés difficiles par les employeurs du secteur. Quant aux autres professions du secteur sanitaire et social, les employeurs prévoient également des difficultés de recrutement importantes :

- 81,1% des projets de recrutement des aides-soignants - au sens large (auxiliaires de puériculture, aides médico-psychologiques, etc.) – sont jugés difficiles.
- 77,3% des projets de recrutement des infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices sont estimés difficiles.
- 61,1% des projets de recrutement des éducateurs spécialisés sont considérés difficiles.

En outre, 30 projets de recrutement de sages-femmes sont envisagés au cours de l'année 2022 en Pays de la Loire et la totalité d'entre eux sont sujets à de fortes difficultés de recrutement²⁴⁰.

De même, 470 projets de recrutement de professionnels de l'action sociale sont recensés en 2022 et 57,4% d'entre eux sont jugés difficiles. Ces tensions sont particulièrement accrues dans les métiers de l'intervention socio-éducative (comprenant les métiers d'éducateurs spécialisés et de moniteurs-éducateurs), de l'intervention sociale et familiale (dont les techniciens en intervention sociale et familiale - TISF) et de l'accompagnement médico-social (rassemblant les AES)²⁴¹.

Enfin, les métiers de la petite enfance sont sujets à des tensions de recrutement très importantes à l'échelle nationale²⁴². En effet, 62% des projets de recrutement d'auxiliaires de puériculture et 57% des projets de recrutement d'éducateurs de jeunes enfants sont réputés être difficiles. Parmi les raisons invoquées, se trouvent le manque de publics possédant le diplôme recherché et le caractère contraignant des conditions de travail. Ces constats sont également valables au niveau régional.

Focus sur la fonction publique hospitalière :

Au-delà de ces besoins recensés, la fonction publique hospitalière ligérienne éprouve d'importantes difficultés pour recruter des masseurs-kinésithérapeutes. En effet, plus de six établissements sur dix concernés par ce métier expriment des difficultés de recrutement²⁴³, le situant en deuxième position des professions les plus en tension derrière les aides-soignants.

Certains départements sont davantage exposés à ces difficultés de recrutement sur le secteur sanitaire et social. Plusieurs exemples illustrent ces contrastes²⁴⁴ :

- Le département de la Mayenne et la Loire-Atlantique enregistrent respectivement un taux de tension de 100% et 94,2% pour les métiers de l'aide à domicile, aides ménagères et travailleuses familiales (soit respectivement 9,4 et 3,6 points de pourcentage de plus comparé à la région).
- La Loire-Atlantique est légèrement plus exposée à des difficultés de recrutement pour le métier d'aide-soignant (avec un taux de tension de 83,7%).
- La Loire-Atlantique et le Maine-et-Loire ont plus de difficultés pour recruter des infirmiers que les autres départements (taux de tension de 83,5% et 80,7%).

²⁴⁰ *Ibid.*

²⁴¹ Pôle Emploi, « Portrait sectoriel action sociale – Pays de la Loire au 31/12/2021 », 2021.

²⁴² Commission paritaire nationale emploi formation ALISFA, « Panorama thématique – Les emplois en tensions Région Pays de la Loire », 2022.

²⁴³ ANFH, « Cartographie 2020 des métiers de la fonction publique hospitalière Pays de la Loire », 2020.

²⁴⁴ Pôle Emploi, portail statistique sur l'enquête besoins en main d'œuvre 2022.

- La Sarthe est davantage soumise à des difficultés pour recruter des éducateurs spécialisés sur son territoire (taux de tension égal à 75%, soit près 14 points de plus qu'à l'échelle régionale).

L'offre régionale en établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux

- L'offre régionale en établissements de santé²⁴⁵

Les Pays de la Loire comptent près de 47 hôpitaux publics (dont deux centres hospitaliers universitaires – CHU) et 64 établissements de santé privés (à but lucratif ou d'intérêt collectif) répartis sur 156 sites.

➤ L'offre médico-sociale relative au vieillissement en Pays de la Loire²⁴⁶

Les Pays de la Loire sont particulièrement bien dotés en établissements d'hébergement pour personnes âgées.

Avec 579 établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) et 47 191 places installées au 31 décembre 2020, la région dispose d'un taux d'équipement supérieur à l'échelle nationale (124,1 places pour 1 000 personnes âgées de 75 ans et plus contre 96,9 en France métropolitaine). Si tous les départements ligériens sont mieux équipés qu'au niveau national, ce sont les départements de la Mayenne (133,5) et de la Vendée (131,3) qui recensent les plus forts taux d'équipement.

La région dispose également de 169 résidences autonomes, comprenant 8 482 places au 31 décembre 2020. Le département du Maine-et-Loire est le mieux doté en résidences autonomes, avec 49 établissements et 3 488 places. A l'inverse, le département de la Mayenne ne dispose que d'un très faible nombre de résidences, avec 12 structures et 424 places.

Les Pays de la Loire recensent également sur leurs territoires 40 unités de soins de longue durée (USLD), et 1 771 places en leur sein. Le département de la Loire-Atlantique compte le plus d'USLD, avec 15 unités et 625 places au 31 décembre 2020. A contrario, la Mayenne dispose seulement que de quatre unités et de 188 places d'accueil.

Similairement aux EHPADs, le taux d'équipement régional en établissements non-EHPAD²⁴⁷ (28,5 places pour 1 000 personnes âgées de 75 ans et plus) est supérieur à celui mesuré à l'échelle nationale (24,9). Les départements du Maine-et-Loire et de la Sarthe enregistrent les plus grands taux d'équipement pour ces structures, avec respectivement 45,1 et 40,5 places pour 1 000 personnes âgées de 75 ans et plus. Inversement, la Loire-Atlantique est faiblement équipée de places en établissements non-EHPAD avec seulement 17,6 places pour 1 000 personnes âgées de 75 ans et plus.

²⁴⁵ Région Pays de la Loire, Plan Région Santé 2022-2028.

²⁴⁶ DREES, « Panorama statistiques cohésion sociale - Travail -Emploi », 2021.

²⁴⁷ Cette donnée comprend les places non en EHPAD, les logements des résidences autonomie et les places USLD).

Enfin, les Pays de la Loire disposent de 111 services de soins infirmiers à domicile (SSIAD) et services polyvalents d'aide et de soins à domicile (SPASAD) au 31 décembre 2020, représentant un total de 6 964 places. Contrairement aux structures précédemment évoquées, la région est inférieurement équipée en SSIAD et SPASAD comparativement à la France métropolitaine (18,3 places contre 19,9 places pour 1 000 personnes âgées de 75 ans et plus). Les départements de la Sarthe et de la Mayenne disposent des plus hauts taux d'équipement en SSIAD et SPASAD, avec chacun 20 et 19,7 places pour 1 000 personnes âgées de 75 ans et plus. Quant au Maine-et-Loire, seules 17,7 places sont disponibles pour 1 000 personnes âgées de 75 ans et plus.

➤ L'offre médico-sociale pour les publics en situation de handicap²⁴⁸

Les établissements et services pour les adultes en situation de handicap :

Concernant les publics adultes en situation de handicap, les Pays de la Loire disposent d'une pluralité d'établissements et services, parmi lesquels les maisons d'accueil spécialisées (MAS), les foyers d'accueil médicalisés (FAM)/ établissements d'accueil médicalisés (EAM) ainsi que les services d'accompagnement à la vie sociale (SAVS) et les services d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés (SAMSAH).

La région Pays de la Loire dénombre 46 MAS sur son territoire, comprenant un total de 1 990 places au 31 décembre 2020. Son taux d'équipement en place d'accueil spécialisé pour adultes handicapés est semblable à celui calculé en France Métropolitaine (1 place pour 1 000 personnes âgées entre 20 et 59 ans). Seul le département de la Sarthe détient un taux d'équipement supérieur à l'échelle nationale (1,5).

Près de 67 FAM/EAM sont également dénombrés sur le territoire ligérien, représentant un total de 1 840 places d'accueil. Pareillement que pour les MAS, la région dispose du même taux d'équipement que la France métropolitaine le 31 décembre 2020 (1 place pour 1 000 personnes âgées de 20 à 59 ans). La Vendée fait preuve d'exception, avec un taux d'équipement de 1,7 places.

Enfin, 113 SAVS/SAMSAH sont comptabilisés sur le territoire régional, représentant 3 075 places au 31 décembre 2020. Le département de la Loire-Atlantique comptabilise le plus grand nombre de ces services (37), avec 1 115 places. En comparaison, la Mayenne ne dispose que de 9 SAVS/SAMSAH, pour un total de 384 places.

Les établissements et services pour les enfants et adolescents en situation de handicap :

Pour ce qui est des enfants et adolescents en situation de handicap, plusieurs établissements et services sont répertoriés en Pays de la Loire, dont les instituts médico-éducatifs (IME), les instituts thérapeutiques, éducatifs et pédagogiques (ITEP) et les services d'éducation spéciale et de soins à domicile (SESSAD).

La région dénombre ainsi 69 IME sur son territoire, comprenant 3 476 places au 31 décembre 2020. Le département de la Loire-Atlantique compte la plus grande capacité, avec 27 établissements et 1 144 places. A contrario, le département de la Mayenne ne comptabilise que 5 structures et seulement

²⁴⁸ *Ibid.*

236 places.

Les Pays de la Loire décompte 27 ITEP et 1 014 places au 31 décembre 2020. Encore une fois, la Loire-Atlantique survole les autres départements en enregistrant 15 structures sur son territoire et 422 places. Les départements de la Mayenne et de la Sarthe ne disposent que de 2 ITEP, avec respectivement 43 et 124 places.

Au regard de ces données, la région se caractérise par un taux d'équipement²⁴⁹ de 5,7 places pour 1 000 enfants âgés de moins de vingt ans, se situant en-dessous du taux nationalement calculé (6,8). Les départements du Maine-et-Loire et de la Sarthe dépassent ainsi le taux d'équipement régional, avec respectivement 6,4 et 5,9 places pour 1 000 enfants de moins de vingt ans. A l'inverse, la Mayenne détient le taux d'équipement le plus faible (4,4).

Pour terminer, les Pays de la Loire comptabilisent 125 SESSAD, pour un total de 4 110 places. Le taux d'équipement régional se situe au-dessus de celui recensé en France métropolitaine (4,4 places pour 1 000 enfants âgés de moins de vingt ans contre 3,3 à l'échelle nationale). Plus spécialement, la Mayenne et la Loire-Atlantique sont les plus grandement équipés en places dans les SESSAD, avec respectivement 5,1 et 4,6 places pour 1 000 enfants de moins de vingt ans.

- L'offre d'établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE)²⁵⁰

En 2019, les Pays de la Loire recensent près de 734 EAJE sur son territoire et 16 623 places d'accueil. Celles-ci se répartissent entre les différents départements ligériens de la façon suivante :

- 345 EAJE et 8 565 places d'accueil en Loire-Atlantique.
- 193 EAJE et 3 899 places d'accueil dans le Maine-et-Loire.
- 35 EAJE et 862 places d'accueil en Mayenne.
- 58 EAJE et 1 298 places d'accueil en Sarthe.
- 103 EAJE et 1 999 places d'accueil en Vendée.

Parmi l'ensemble de ces départements, la Vendée est celui qui a connu la plus forte progression de son nombre d'EAJE entre 2011 et 2019 (+66%), devant la Loire-Atlantique (+49%) et le Maine-et-Loire (+43%).

Sur la même période, le territoire vendéen est également celui qui recense la plus grande augmentation de ses capacités d'accueil (+45%) devant la Loire-Atlantique (+43%) et la Sarthe (+30%).

²⁴⁹ Correspond au taux d'équipement en places dans les établissements pour enfants en situation de handicap (hors SESSAD, centres médico-psychologiques pédagogiques - CMPP, centres d'action médico-sociale précoce – CAMPS, jardins d'enfants spécialisés et places d'accueil temporaire).

²⁵⁰ Commission paritaire nationale emploi formation ALISFA, « Panorama thématique – Les emplois en tensions Région Pays de la Loire », 2022.

L'offre des formations sanitaires et sociales ligériennes et leurs apprenants



11 289 places de formations sanitaires et sociales agréées par la Région Pays de la Loire en 2022.



79% des places agréées sont financées par la Région



3 566 places de formation sociales agréées par la Région toutes années de formation confondues



7 723 places de formation sanitaire autorisées par la Région toutes années de formation confondues

- L'offre régionale des formations sanitaires et sociales

Places de formations sanitaires et sociales autorisées/agréées toutes années confondues en 2022	
Formations sanitaires	
Aide-soignant	1826
Infirmier	4370
Auxiliaire de puériculture	81
Ambulancier	204
Sage-femme	217
Masseur kinésithérapeute	520
Ergothérapeute	65
Manipulateur en électroradiologie médicale	100
Pédicure-podologue	120
IBODE	30
IADE	20
IFIP	60
Cadre de santé	110
TOTAL sanitaire	7723

Formations sociales	
Accompagnant éducatif et social	834
Assistant familial	633
Moniteur éducateur	320
Technicien de l'intervention sociale familiale	85
CAFERUIS	90
CAFDES	60
Assistant de service social	417
Educateur spécialisé	575
Educateur de jeunes enfants	354
Conseiller en économie sociale familiale	163
Ingénieur social	15
Médiateur familial	20
TOTAL social	3566
TOTAL sanitaire et social	11289

Tableau 5 : Région Pays de la Loire, Direction de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'apprentissage – DEPPA, service formations sanitaires et sociales – pôle OFSS.

Entre 2017 et 2022, l'offre de formation paramédicale et de sages-femmes a donc progressé de près de 12%. En 2017, les formations sociales étaient enregistrées auprès des services de l'Etat. Les procédures d'agrément des établissements de formation en travail social ont débuté en 2018.

Pour précision, le nombre de places agréées est en cours d'augmentation pour les formations en soins infirmiers et aides-soignants, conformément à l'ouverture de 530 places supplémentaires votées sur 2022 et 2023. Au total, ce seront 230 nouvelles places de formation en soins infirmiers et 300 nouvelles places de formation aides-soignants qui seront ainsi comptabilisées en 2023²⁵¹.

Ces augmentations font suite à celles entreprises dès 2020-2021, se concrétisant par 200 nouvelles places de formation aide-soignant et 120 places supplémentaires au sein de la formation en soins infirmiers. Également, 100 places supplémentaires en formation AES ont été soutenues par la Région sur cette même période.

²⁵¹ Région Pays de la Loire, communiqué de presse « La Région vote l'ouverture de 530 places supplémentaires en formation sanitaire et sociale en Pays de la Loire », 2022.

- L'évolution du nombre de candidats au sein des formations sanitaires²⁵²

Lors de chaque rentrée, la Région Pays de la Loire réalise une enquête destinée à recenser l'évolution des taux de pression dans les formations sanitaires et sociales, c'est-à-dire le nombre de candidats souhaitant entrer en formation pour une place. Le périmètre de cette enquête a évolué progressivement, afin d'intégrer d'autres formations.

A titre d'exemple, depuis 2022, la Région intègre à l'enquête les formations en travail social (accompagnant éducatif et social, CESF, moniteur-éducateur, CAFERUIS, CAFDES, TISF). Ce suivi permettra de suivre avec une plus grande précision l'évolution de leur attractivité.

Reprenant les données produites sur la période 2017/2022, la formation d'aide-soignant se caractérise par une baisse importante du nombre de candidats (-999 candidatures entre 2017 et 2022) et une forte augmentation du nombre de places ouvertes, ayant entraîné une diminution majeure du taux de pression sur cette même période (passant de 3,4 en 2017 à 2 en 2022).

Également, une baisse importante du nombre de candidats au sein de la formation d'auxiliaire de puériculture est constatée (-1 085 candidats entre 2017 et 2022²⁵³) pour un nombre de places ouvertes stable. Le taux de pression a chuté de façon très importante, passant de 24,5 en 2017 à 8,6 en 2022.

Enfin, un décroissement du nombre de candidatures au sein de la formation d'ambulancier²⁵⁴ est perceptible (-51 candidats²⁵⁵) avec un abaissement du taux de pression de 1,9 en 2017 à 1,4 en 2022.

- Le nombre d'inscrits en première année au sein des formations sanitaires et sociales

En 2020, 1 412 nouveaux apprenants étaient inscrits en première année des formations en travail social²⁵⁶, représentant 21 personnes supplémentaires en comparaison à 2017²⁵⁷. Les formations d'assistant familial (+82,3%), d'assistant de service social (+8%) et de conseiller en économie sociale et familiale (+8%) enregistrent les plus fortes hausses d'inscriptions sur cette période.

En outre, 4 099 apprenants étaient inscrits en première année de formation sanitaire en 2021²⁵⁸, soit 500 apprenants supplémentaires par rapport à 2017²⁵⁹. Les formations d'aide-soignant (326 inscrits en

²⁵² Région Pays de la Loire, DEFPA - service formations sanitaires et sociales – pôle organisation des formations sanitaires et sociales - « Bilan global années 2015 à 2022 – Nombre d'inscriptions aux concours/sélections IFAS-IFSI-IFAP-IFA-IFPP et taux de pression », 2022.

²⁵³ En janvier 2022, 228 candidats étaient comptabilisés pour la formation d'auxiliaire de puériculture et 332 candidats en septembre 2022. En comparaison aux 1 645 candidats enregistrés en 2017, une baisse de 1 085 candidatures est mise en avant.

²⁵⁴ Pour précisions, le CHU de Nantes réalise deux rentrées pour la formation d'ambulancier et les candidatures pour ces deux rentrées sont comptabilisées au sein de ces données.

²⁵⁵ En 2022, 190 de candidats en formation d'ambulancier sont comptabilisés contre 241 en 2017, représentant une baisse de 51 candidats.

²⁵⁶ DREES, « La formation aux professions sociales en 2020 – données écoles », 2021.

²⁵⁷ DREES, « La formation aux professions sociales en 2017 – données écoles », 2017.

²⁵⁸ DREES, « La formation aux professions de santé non médicales et à la profession de sage-femme en 2021 – données écoles », 2022.

²⁵⁹ DREES, « La formation aux professions de santé non médicales et à la profession de sage-femme en 2017 », 2017.

plus) et d'infirmier (134 inscrits supplémentaires) dénombrent les plus fortes augmentations sur cette période.

- Les entrées en formation sanitaire et sociale²⁶⁰

En 2022, un total de 9 561 personnes sont entrées au sein des formations sanitaires et sociales, dont 7 535 au sein des formations sanitaires et 2 026 dans les formations en travail social.

Plus précisément, les cinq formations qui réunissent le plus grand nombre d'entrées (tous statuts confondus) sont :

- La formation en soins infirmiers, avec un effectif entrant de 4 172 personnes ;
- La formation d'aide-soignant, avec un effectif entrant de 1 959 personnes ;
- La formation de masseurs-kinésithérapeutes, avec un effectif entrant de 555 personnes ;
- La formation d'éducateurs spécialisés, avec un effectif entrant de 531 personnes ;
- La formation d'accompagnants éducatifs et sociaux, avec un effectif de 414 personnes.

Ces effectifs sont largement supérieurs à ceux comptabilisés en 2017, année au cours de laquelle 7 296 apprenants sont entrés dans une formation sanitaire et sociale (6 035 apprenants en formation sanitaire et 1 261 en formation sociale). Néanmoins, ces données sont à comparer avec précaution car les données de 2022 intègrent les effectifs de certaines formations qui n'étaient pas recensés cinq années auparavant.

- Les arrêts de formation répertoriés dans les formations sanitaires et sociales ligériennes²⁶¹

Un total de 614 arrêts/interruptions de formation sont recensés dans les formations sanitaires et sociales en 2021, représentant 5,9% de l'offre de formation.

Si cette donnée paraît significative, elle doit néanmoins être nuancée par l'évolution de l'offre de formation depuis 2017. En tenant compte de l'évolution du nombre de places, les arrêts/interruptions n'ont augmenté que de 0,8 points comparativement à 2017²⁶². Par ailleurs, la situation doit être observée à l'échelle de chaque formation car la situation diffère d'un diplôme à un autre.

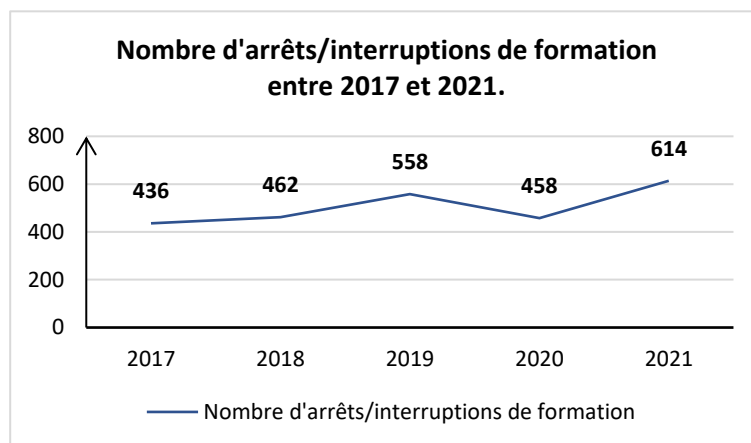


Figure 23 : Région Pays de la Loire, DEFFPA, Service des formations sanitaires et sociales.

²⁶⁰ Région Pays de la Loire, « Effectifs présents en formation au 15 septembre 2017 », 2017.

Région Pays de la Loire, « Effectifs et arrêts 2020, 2021, 2022 », 2022.

²⁶¹ Région Pays de la Loire, service formations sanitaires et sociales, pôle organisation des formations sanitaires et sociales, « Etude sur les arrêts, suspensions, exclusions des élèves et étudiants en formation sanitaire et sociale signalés sur l'année civile 2021 », 2022.

²⁶² *Ibid.* Les arrêts/interruptions de formations représentaient 5,1% de l'offre de formation en 2017.

Plus précisément, trois diplômes sont principalement concernés par une croissance des interruptions²⁶³ :

- La formation de sage-femme. Alors qu'en 2017 les arrêts/interruptions de formation représentaient seulement 0,96% des places autorisées, les interruptions déclarées par les écoles en 2021 correspondent désormais à 6,2% de l'offre de formation régionalement autorisée (+5,2 points de pourcentages).
- La formation d'éducateur de jeunes enfants. Les arrêts/interruptions de formation équivalent à 6,8% des places agréées en 2021, soit 4,4 points de plus qu'en 2017.
- La formation en soins infirmiers. Les arrêts de formation constituent 7,5% des places de formation autorisées en 2021, soit un pourcentage supérieur de 2,3 points comparativement à 2017.

S'agissant des formations en travail social, la comparaison avec l'année 2017 n'est pas possible car ces formations n'étaient pas agréées par la Région, mais enregistrées par les services de l'Etat. Les arrêts étaient observés uniquement par rapport aux places financées par la Région.

Enfin, la répartition de ces arrêts de formation en 2021 démontre que ceux-ci se déroulent principalement autour du mois de septembre (70 arrêts/interruptions de formation) ainsi que sur les mois de janvier (94 arrêts/interruptions) et février (65 arrêts/interruptions).

- [Les bourses et rémunérations régionales versées aux apprenants des formations sanitaires et sociales ligériennes](#)²⁶⁴

➤ Les bourses régionales

En 2021, 2 085 étudiants en formation sanitaire et sociale ont bénéficié d'une bourse régionale versée par la Région Pays de la Loire (rentrées de février et septembre incluses), pour un montant annuel moyen de 2 465€. Ce chiffre est largement supérieur à 2017, au cours de laquelle 1 516 boursiers étaient comptabilisés, pour un montant moyen de 2 049€.

Plus précisément, plus de 1 759 étudiants en formation sanitaire ont perçu une bourse de la part de la Région Pays de la Loire. Les formations en soins infirmiers (1 417), masseurs-kinésithérapeutes (154) et sages-femmes (93) sont celles qui dénombrent le plus de notifications.

Sur cette même année, plus de 326 étudiants en formation sociale ont obtenu une bourse régionale. Les notifications favorables sont les plus nombreuses en formation assistant de service social (110 notifications), éducateurs spécialisés (105) et éducateurs jeunes enfants (89).

²⁶³ *Ibid.*

²⁶⁴ Région Pays de la Loire, données relatives aux conditions de vie des apprenants, 2022.

➤ Les rémunérations régionales

En 2021, 1 150 rémunérations publiques de stagiaires de la formation professionnelle continue ont été attribuées, pour un montant annuel de 5 655€. Ce chiffre est en augmentation par rapport à 2017, année au cours de laquelle 479 rémunérations étaient versées.

En formation sanitaire, 957 élèves ont perçu une rémunération en 2021 parmi lesquels une majorité d'élèves aides-soignants (893), 22 élèves ambulanciers et 42 élèves auxiliaires de puériculture.

En formation sociale, 193 élèves ont perçu une rémunération en 2021 dont 138 élèves AES, 44 élèves moniteurs-éducateurs et 11 TISF.

• Les diplômés des formations sanitaires et sociales ligériennes

Près de 3 114 apprenants des formations sanitaires ont été diplômés en 2021, représentant près de 4,8% des diplômés de France métropolitaine²⁶⁵. La région enregistre ainsi une hausse de 52 diplômés par rapport à 2017²⁶⁶, majoritairement expliquée par la hausse du nombre de diplômés recensée dans les formations d'aides-soignants (+94 diplômés), manipulateurs en électroradiologie médicale (+12 diplômés) et d'infirmiers en bloc opératoire (+9 diplômés) entre 2017 et 2021.

En 2020, 1 178 apprenants des formations en travail social ont été diplômés (hors VAE)²⁶⁷. Une baisse de 223 diplômés est perceptible sur ce secteur par rapport à 2017 pouvant s'expliquer notamment par la diminution du nombre de diplômés accompagnants éducatifs et sociaux (-126 diplômés), assistants familiaux (-31 diplômés) et en ingénierie sociale (-12 diplômés)²⁶⁸. A l'opposé, trois formations connaissent les plus fortes hausses du nombre de diplômés :

- Educateur de jeunes enfants (EJE), avec une augmentation de 28 diplômés entre 2017 et 2020 (hors VAE) ;
- Assistant de service social (ASS), avec une croissance de 25 diplômés entre 2017 et 2020 (hors VAE) ;
- Conseiller en économie sociale et familiale (CESF), avec une hausse de 11 diplômés entre 2017 et 2020 (hors VAE).

Concernant les diplomations par la validation des acquis de l'expérience (VAE), la région en comptabilise 64 dans les formations sanitaires en 2021²⁶⁹ et 199 dans les formations en travail social en 2020²⁷⁰.

²⁶⁵ DREES, « La formation aux professions de santé non médicales et à la profession de sage-femme en 2021 – données écoles », 2022.

²⁶⁶ DREES, « La formation aux professions de santé non médicales et à la profession de sage-femme en 2017 », 2017.

²⁶⁷ DREES, « La formation aux professions sociales en 2020 – données écoles », 2021. Ces données ne comprennent les diplômés par la validation des acquis de l'expérience (VAE).

²⁶⁸ DREES, « La formation aux professions sociales en 2017 – données écoles », 2017.

²⁶⁹ DREES, « La formation aux professions de santé non médicales et à la profession de sage-femme en 2021 – données écoles », 2022.

²⁷⁰ DREES, « La formation aux professions sociales en 2020 – données écoles », 2021.

Leur nombre a connu une forte expansion par rapport à 2017, car seulement 39 diplomations sanitaires et 146 diplomations sociales par la VAE étaient dénombrées²⁷¹. Celles-ci sont principalement portées par les formations d'éducateurs spécialisés, AES, aides-soignants, moniteurs-éducateurs et éducateurs de jeunes enfants.

- L'insertion dans l'emploi des diplômés des formations sanitaires et sociales

En 2021, 90% des diplômés des formations sanitaires et sociales ligériennes déclarent être en emploi environ douze mois après la fin de leur formation (90% pour les formations sanitaires et 88% pour les formations en travail social)²⁷².

Ce taux est en augmentation par rapport à 2020 avec un point de plus au global. Cette hausse concerne aussi bien les formations sanitaires que sociales.

Concernant les formations sanitaires, leur taux d'emploi a décliné de deux points entre 2017 et 2021. Si la majorité des formations sanitaires garde un très bon taux d'emploi, les formations d'aides-soignants et d'infirmiers connaissent une légère baisse (-2 points), et les formations d'ambulancier (-11 points) et d'auxiliaire de puériculture (-5 points) connaissent les baisses les plus importantes de leur taux d'emploi sur cette période²⁷³.

Quant aux formations sociales, leur taux d'emploi a augmenté de cinq points entre 2017 et 2021. Sur cette période, les formations de CESF, de moniteur-éducateur et d'éducateur spécialisé ont connu une forte progression de leur taux d'emploi (respectivement +29 points, +7 points et +6 points). A l'inverse, les formations de technicien en intervention sociale et familiale et d'assistant de service social ont vu leur taux d'emploi décroître de 25²⁷⁴ et 4 points.

En 2021, la moitié de ces diplômés dispose d'un contrat à durée indéterminée ou sont titulaires de la fonction publique. Cette proportion est sensiblement plus élevée chez les sortants des formations en travail social (52% contre 50% pour les sortants des formations sanitaires). Comparativement à 2017, cette proportion s'est fortement accrue car seulement 36% des répondants à l'enquête occupaient un emploi pour une durée indéterminée (42% des sortants des formations en travail social et 34% des sortants des formations sanitaires)²⁷⁵.

Enfin, les formés du travail social occupent plus fréquemment un emploi à temps partiel (21%) en 2021 comparativement à ceux provenant des formations sanitaires (10%). Ce constat était également observé auprès des sortants de 2017 car 28% des diplômés des formations en travail social occupaient un emploi à temps partiel contre 17% des sortants des formations sanitaires²⁷⁶.

²⁷¹ DREES, « La formation aux professions de santé non médicales et à la profession de sage-femme en 2017 », 2017.

DREES, « La formation aux professions sociales en 2017 – données écoles », 2017.

²⁷² CARIFOREF Pays de la Loire, « Sortants de formations sanitaires et sociales en 2021 : une insertion record qui se poursuit », 2022.

²⁷³ *Ibid.*

²⁷⁴ Compte-tenu du faible nombre de répondants pour ces formations, ces résultats doivent être considérés avec précaution.

²⁷⁵ *Ibid.*

²⁷⁶ *Ibid.*

Annexe 2 : Liste des auditions menées dans le cadre de l'élaboration du SRFSS 2023/2028

Numéro de l'audition	Date de l'audition	Nom de l'acteur	Nombre de personnes reçues	Lieu de réalisation de l'audition
Syndicats des étudiants des formations sanitaires et sociales				
1	17/01/2022	Fédération nationale des étudiants en sciences infirmières (FNESI)	1 personne présente	Visio-conférence
2	18/01/2022	Fédération nationale des étudiants en kinésithérapie (FNEK)	3 personnes présentes	Visio-conférence
27	12/04/2022	Association nationale des étudiants sages-femmes (ANESF)	1 personne présente	Visio-conférence
Réseaux représentatifs des organismes de formation				
3	24/01/2022	Union nationale des acteurs de formation et de recherche en intervention sociale (UNAFORIS)	6 personnes présentes	Locaux de l'Association régionale des instituts de formation en travail social (ARIFTS) à Angers
4	28/01/2022	Groupement d'études, de recherche et d'action pour la formation d'aides-soignants (GERACFAS)	3 personnes présentes	Visio-conférence
5	31/01/2022	Comité d'entente des formations infirmières et cadres (CEFIEC)	5 personnes présentes	Visio-conférence
6	31/01/2022	Association nationale des directeurs d'écoles paramédicales (ANDEP)	3 personnes présentes	Visio-conférence
Organismes de formation				
20	28/03/2022	Croix-Rouge Française	1 personne présente	Visio-conférence
29	29/04/2022	IRCOM – Association Sainte Anne	2 personnes présentes	Hôtel de Région
28	26/04/2022	Universités (Angers, Nantes et Le Mans)	5 personnes présentes	Hôtel de Région
Acteurs institutionnels (collectivités territoriales et administrations)				
11	7/03/2022	Rectorat – Délégation académique à la formation professionnelle initiale et continue (DAFPIC)	4 personnes présentes	Hôtel de Région

13	8/03/2022	Direction régionale de l'agriculture, de l'alimentation et de la forêt (DRAAF)	2 personnes présentes	Hôtel de Région
15	11/03/2022	Département de la Sarthe	2 personnes présentes	Visio-conférence
18	16/03/2022	Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)	2 personnes présentes	Visio-conférence
21	30/03/2022	Pôle Emploi Pays de la Loire	3 personnes présentes	Hôtel de Région
23	31/03/2022	Union régionale diocésaine de l'enseignement libre (URADEL)	2 personnes présentes	Visio-conférence
24	4/04/2022	Département de la Vendée	3 personnes présentes	Hôtel de Région
25	7/04/2022	Département du Maine-et-Loire	5 personnes présentes	Visio-conférence
26	8/04/2022	Département de la Mayenne	9 personnes présentes	Locaux du Département de la Mayenne
30	9/05/2022	Agence régionale de santé (ARS) Pays de la Loire	2 personnes présentes	Visio-conférence
32	16/05/2022	Nantes Métropole	5 personnes présentes	Hôtel de Région
31	23/05/2022	Département de la Loire-Atlantique	2 personnes présentes	Hôtel de Région
Représentants des employeurs et des branches professionnelles				
12	7/03/2022	Fédération de l'hospitalisation privée Val de Loire Océan (FHP VLO)	3 personnes présentes	Hôtel de Région
14	11/03/2022	Branche professionnelle des acteurs du lien social et familial (ALISFA)	2 personnes présentes	Visio-conférence
17	16/03/2022	Fédération hospitalière de France (FHF)	2 personnes présentes	Visio-conférence
Représentants des professionnels sanitaires et sociaux				
16	14/03/2022	Conseils de l'ordre infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, pédicures-podologues, sages-femmes	5 personnes présentes	Hôtel de Région
19	18/03/2022	Unions régionales des professionnels de santé	7 personnes présentes	Visio-conférence

		libéraux (URPS) infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, pédicures-podologues et sages-femmes		
Partenaires sociaux et le Vice-Président du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP)				
22	31/03/2022	Partenaires sociaux (CFDT et MEDEF) et le Vice-Président CREFOP	8 personnes présentes	Visio-conférence
Fonds de formation				
7	1/02/2022	Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH)	2 personnes présentes	Hôtel de Région
8	2/02/2022	Opérateurs de compétences (OPCO) de la cohésion sociale et de la santé	2 personnes présentes	Hôtel de Région
10	3/03/2022	Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)	3 personnes présentes	Visio-conférence
Missions locales				
9	1/03/2022	Association régionale des missions locales (ARML) Les missions locales du Choletais et du Vignoble Nantais	12 personnes présentes	Locaux de la mission locale du Choletais
Au total, 32 auditions ont été menées représentant 117 acteurs reçus : - 17 d'entre elles se sont déroulées en visio-conférence-conférence ; - 12 ont pris place au sein des locaux de l'Hôtel de Région ; - 3 se sont réalisées sur le terrain.				

Annexe 3 : Composition des groupes de travail mis en place dans le cadre de la construction du SRFSS 2023/2028

Les acteurs de la formation et de l'emploi ayant participé aux quatre groupes de travail mis en place par la Région Pays de la Loire :



Groupes de travail « L'attractivité des formations et des métiers du secteur sanitaire et social ».

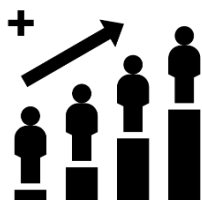
- L'Agence régionale de santé Pays de la Loire ;
- Le Département de la Mayenne ;
- Le Département de la Vendée ;
- Le Département du Maine-et-Loire ;
- Le Département de la Loire-Atlantique, représenté par son institut de formation des assistants familiaux ;
- La Croix-Rouge Française, représentée par les instituts de formation de la Croix-Rouge du Mans ;
- La Fédération de l'hospitalisation privée ;
- La Fédération hospitalière de France ;
- La FEHAP-NEXEM ;
- La branche professionnelle des acteurs du lien social et familial (ALISFA) ;
- Pôle Emploi Pays de la Loire ;
- L'Union nationale des acteurs de formation et de recherche en intervention sociale (UNAFORIS), représentée par le Centre de formation et de recherche à la relation d'aide et de soins (CEFRAS) ;
- L'institut de formation aux métiers d'aide (IFMA) du CHU de Nantes ;
- L'institut de formation d'aides-soignants des Sables d'Olonne ;
- L'Association régionale des missions locales (ARML) ;
- Deux délégués de promotion de la formation d'aide-soignant (IFAS des Sables d'Olonne et Institut de formation santé de l'Ouest - IFSO 49).



Groupes de travail « La réussite des apprenants des formations sanitaires et sociales ».

- Le Département de la Mayenne ;
- La Fédération hospitalière de France ;
- L'UNAFORIS, représentée par le Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) AG ;
- L'institut de formation aux professions de santé (IFPS) de Vendée ;
- L'IFAS de l'IFPS de Vendée ;
- L'Université d'Angers ;
- L'école de sages-femmes du CHU de Nantes ;
- La Maison familiale et rurale (MFR) La Ferrière ;

- Deux délégués de promotion de la formation d'aide-soignant (IFAS du centre hospitalier Nord Mayenne et IFAS du CHU de Nantes) ;
- Deux délégués de promotion de la formation d'assistant de service social (ARIFTS Rezé) ;
- Un délégué de promotion de la formation d'éducateur spécialisé (ARIFTS Rezé).



Groupe de travail « L'adaptation de l'offre de formation pour répondre aux besoins croissants de la population ».

- La Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) ;
- Le Rectorat-Délégation académique à la formation professionnelle initiale et continue (DAFPIC) ;
- Le Département de la Mayenne ;
- Le Département du Maine-et-Loire ;
- La Fédération de l'hospitalisation privée ;
- La Fédération hospitalière de France ;
- La branche professionnelle des acteurs du lien social et familial (ALISFA) ;
- L'institut de formation des manipulateurs en électroradiologie médicale du CHU de Nantes ;
- L'IFAS Jeanne Delanoue ;
- L'UNAFORIS, représentée par Sup Social Établières ;
- L'Union régionale diocésaine de l'enseignement libre (URADEL), représentée par le lycée privé Jeanne DELANOUE ;
- L'institut régional de formation aux métiers de rééducation et de réadaptation Pays de la Loire (IFM3R) ;
- L'Union régionale des professionnels de santé masseurs-kinésithérapeutes.



Groupe de travail « L'installation durable des futurs professionnels au sein des territoires ligériens ».

- Le Département de la Mayenne ;
- Le Département du Maine-et-Loire ;
- Le Département de la Loire-Atlantique ;
- Le Conseil régional de l'Ordre des pédicures-podologues ;
- Le Conseil régional de l'Ordre infirmiers ;
- L'Union régionale des professionnels de santé masseurs-kinésithérapeutes ;
- La Fédération de l'hospitalisation privée ;
- La Fédération hospitalière de France ;
- La branche professionnelle des acteurs du lien social et familial (ALISFA) ;
- L'opérateur de compétences (OPCO) santé ;
- L'OPCO cohésion sociale ;
- L'UNAFORIS, représentée par l'ARIFTS ;
- La MFR La Ferrière ;
- Le Centre d'étude et d'action sociale (CEAS) de Vendée ;

- Une déléguée de promotion de la formation médiateur familial (CNAM).

Au total, 89 acteurs du secteur de la formation et de l'emploi ont participé aux groupes de travail mis en place dans le cadre de la préparation du SRFSS 2023/2028.

➤ **Les services régionaux ayant participé aux groupes de travail mis en place par la Région Pays de la Loire :**

- La Direction de l'orientation, de l'animation territoriale et de l'insertion professionnelle :
 - Le service orientation ;
 - Le service décrochage et insertion professionnelle.
- La Direction de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'apprentissage ;
 - Le service apprentissage ;
 - Le service coordination et accompagnement des apprenants ;
 - Le service des formations qualifiantes et préparatoires ;
 - Le service partenariats emploi-formation.
- La Direction des lycées :
 - Le service des actions éducatives et civisme.
- La Direction des territoires et de la ruralité :
 - Le pôle santé ;
- La Direction de l'enseignement supérieur et de la recherche :
 - Le service Enseignement supérieur, mobilité internationale et vie étudiante.

➤ **Autre organisme :**

- Le CARIFOREF Pays de la Loire.

Au total, 18 représentants des services régionaux ont participé aux groupes de travail mis en place dans le cadre de la préparation du SRFSS 2023/2028.

Ainsi, 107 personnes ont pris part aux groupes de travail mis en place dans le cadre de l'élaboration du SRFSS 2023/2028 de la Région Pays de la Loire.

Annexe 4 : Liste des contributions écrites reçues dans le cadre de la préparation du SRFSS 2023/2028



27 contributions écrites ont été reçues par la Région Pays de la Loire dans le cadre de l'élaboration du SRFSS 2023/2028 :

➤ Contributions des acteurs non-auditionnés :

- Le Gérontopôle Pays de la Loire ;
- Le CEAS de Vendée et la MFR La Ferrière ;
- L'Union régionale interfédérale des organismes privés sanitaires et sociaux (URIOPSS) ;
- La FEHAP-NEXEM ;
- La Confédération des employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif (AXESS) ;
- Le Groupe politique L'écologie ensemble.

➤ Contributions des acteurs auditionnés :

- Le Département de la Sarthe ;
- Le Département du Maine-et-Loire ;
- Le Département de la Mayenne ;
- Le Département de la Vendée ;
- Nantes Métropole ;
- L'URPS des masseurs-kinésithérapeutes ;
- Transitions Pro Pays de la Loire ;
- L'Association nationale des étudiants sages-femmes (ANESF) ;
- La Fédération nationale des étudiants en kinésithérapie (FNEK) ;
- L'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) ;
- Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ;
- L'opérateur de compétences (OPCO) santé ;
- L'Association nationale des directeurs d'écoles paramédicales (ANDEP) ;
- Le Comité d'entente des formations infirmières et cadres (CEFIEC) ;
- Le Groupement d'études, de recherche et d'action pour la formation d'aides-soignants (GERACFAS) ;
- La Fédération hospitalière de France (FHF) ;
- La Fédération de l'hospitalisation privée Val de Loire (FHP VLO) ;
- Le Conseil régional de l'Ordre des infirmiers ;
- Le Conseil régional de l'Ordre des masseurs-kinésithérapeutes ;
- La CFDT ;
- L'Association régionale des missions locales (ARML).

Annexe 5 : Fiches actions du SRFSS 2023-2028

Ambition 1 : Accroître l'attractivité des formations et des métiers du secteur sanitaire et social

- Objectif 1 : Moderniser la communication et l'information sur les formations et métiers du secteur sanitaire et social

Mesure 1 : Promouvoir les métiers et les formations du secteur sanitaire et social en s'appuyant sur des notions mobilisatrices

Contexte et présentation de l'action
<p>Compte-tenu des tensions de recrutement recensées sur le secteur sanitaire et social, il apparaît primordial de renforcer les actions de communication et d'information portées sur les métiers et les formations qui s'y destinent.</p> <p>L'efficacité de ces actions repose sur deux facteurs, à savoir l'utilisation d'arguments et concepts mobilisateurs et l'élaboration de discours ciblés et adaptés aux publics visés (notamment les jeunes en poursuite de scolarité, publics en reconversion professionnelle, personnes à la recherche d'un emploi).</p>
Objectifs de l'action
<ul style="list-style-type: none">- Identifier et mettre en avant les notions mobilisatrices pour promouvoir les formations et métiers sanitaires et sociaux ;- Soutenir les acteurs du secteur dans leurs actions de communication sur les métiers et formations sanitaires et sociaux, en ciblant des notions clés et mobilisatrices du « sens », de « l'utilité sociale » et de « l'intérêt commun » ;- Valoriser la technicité de ces métiers ;- Communiquer positivement et de façon réaliste sur les formations et métiers sanitaires et sociaux ;- Adapter les actions de communication et d'information aux différents publics visés (jeunes, personnes éloignées de l'emploi, en parcours de reconversion professionnelle), et ce dès le secondaire (collège et lycée) ;- Mettre en valeur les métiers et formations du secteur grâce aux outils d'orientation existants et développés par la Région (Pocket « Choisir mon métier », tablettes numériques et vidéos 360° dans les Orientibus, valorisation au sein des guides d'orientation, etc.) ;- Utiliser les canaux de communication modernes et adaptés aux publics ciblés (exemple : les réseaux sociaux pour les jeunes publics scolaires) ;- Promouvoir la diversité des parcours professionnels possibles (diversité des lieux d'exercice, évolutions professionnelles, spécialisations, etc.) ;- Accroître la connaissance des professionnels chargés de l'orientation, de la formation et de l'insertion sur les formations et les métiers du secteur sanitaire et social ;- Rendre visible les offres d'apprentissage et de stage ainsi que les offres d'emplois disponibles sur la plateforme régionale <i>nosemplois.fr</i> ;- Inciter les employeurs publics et privés à présenter leurs établissements, emplois et carrières sur la plateforme <i>nosemplois.fr</i> en promouvant ses opportunités ;- Encourager les apprenants à inscrire leur profil sur la plateforme régionale <i>nosemplois.fr</i>.

Territorialité de l'action

Cette action porte sur l'ensemble du territoire ligérien.
Des liens peuvent même être développés entre acteurs du sanitaire et du social, à l'échelle nationale.

Public cible

L'ensemble des candidats potentiels aux FSS : les jeunes (collégiens et lycéens en orientation scolaire et en poursuite d'études), les personnes éloignées de l'emploi et les personnes en parcours de reconversion professionnelle, etc.

Porteur(s) de l'action

- La Région ;
- Le CARIFOREF des Pays de la Loire.

Partenaire(s) de l'action

- Le Rectorat ;
- La DRAAF ;
- L'ARS ;
- Les professionnels (Ordres, URPS) ;
- Pôle Emploi (pour les conseillers en formation et emploi) ;
- L'ARML et les missions locales ;
- Transition Pro ;
- Gérontopôle ;
- Les fédérations représentatives des employeurs ;
- Les employeurs publics ;
- Les cinq Départements ;
- Les IFSS.

Conditions de réussite de l'action

- Construire les dispositifs de communication et d'information ciblés sur les typologies des candidats à la formation (un public, un message ciblé) ;
- S'appuyer sur les concertations des jeunes mises en place par la Région pour construire une communication adaptée aux publics collégiens et lycéens ;
- Veiller à ce que l'information s'adresse à la diversité des publics potentiellement intéressés par les formations et métiers sanitaires et sociaux ;
- Partager les bonnes pratiques et sensibiliser aux mauvaises approches ;
- Mobiliser l'ensemble des acteurs intervenant sur ces thématiques ;
- S'appuyer sur les points forts du secteur sans minimiser ses difficultés et sa réalité (transversalité inter filières pendant la formation, lien avec l'université, utilité du métier, diversité des lieux d'exercice, richesse des parcours professionnels possibles, etc.) ;
- Encourager les employeurs à inscrire leurs offres d'emploi, d'apprentissage et de stage sur la plateforme régionale *nosemplois.fr* ;
- S'assurer de la bonne connaissance et utilisation de la plateforme régionale *nosemplois.fr* par les employeurs (inscription de leurs offres d'emploi, d'apprentissage et de stage) et les apprenants du secteur sanitaire et social (inscription de leur profil).

Indicateurs d'évaluation

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre d'évènements de concertation et de dialogue dédiés aux actions de communication et d'information, réunissant tous les acteurs du secteur sanitaire et social concernés ;
- Nombre d'offres d'emplois déposées sur la plateforme régionale *nosemplois.fr* ;
- Nombre d'offres de stage déposées sur la plateforme régionale *nosemplois.fr* ;
- Nombre d'offres d'apprentissage déposées sur la plateforme régionale *nosemplois.fr* ;
- Nombre de profils employeurs créés sur la plateforme régionale *nosemplois.fr* ;
- Nombre de profils apprenants créés sur la plateforme régionale *nosemplois.fr* ;
- Evolution du nombre d'entrées en formation sanitaire et sociale par typologie de public ;
- Evolution des interruptions de formation pour le motif de réorientation professionnelle ;
- Nombre de professionnels de l'orientation, de la formation et de l'insertion ayant suivi des actions de formation ou de sensibilisation aux métiers sanitaires et sociaux.

Indicateurs qualitatifs :

- Retour des acteurs de l'orientation et de l'information sur les pratiques mises en œuvre en matière de communication.
- Identification et évolution des termes mobilisateurs pour promouvoir les formations et métiers sanitaires et sociaux.

Calendrier de l'action

Sur toute la durée du SRFSS.

Mesure 2 : Développer et encourager les dispositifs de communication par les pairs pour attirer plus fortement vers ces formations et métiers

Contexte et présentation de l'action

La communication par les pairs est particulièrement efficace pour renforcer l'attractivité des métiers sanitaires et sociaux.

Ces retours d'expérience mobilisent et permettent de donner une idée concrète du quotidien de ces professions de façon authentique et sans idéalisation. Il s'agit donc de renforcer le recours à ce type d'échanges, en encourageant les instituts de formations et les employeurs du secteur sanitaire et social à développer cette pratique.

Des dispositifs s'inscrivant dans cette logique existent et s'adressent tout autant aux apprenants en formation initiale qu'aux publics en formation continue (rencontres entre apprenants des FSS et des collégiens/lycéens, portes ouvertes, salons, « *Rencontre un pro* », ambassadeurs, etc.).

Objectifs de l'action

- Accroître le nombre d'actions de communication par les pairs auprès des jeunes publics et des adultes (personnes à la recherche d'un emploi, personnes en reconversion professionnelle) par :
 - o Le nombre d'évènements faisant intervenir des pairs (exemple : les journées Orientibus) ;
 - o Le nombre de pairs mobilisés lors de ces évènements (apprenants, instituts de formation et professionnels en poste) ;
 - o Le nombre de participants à ces actions.
- Encourager les présences mutualisées des instituts au sein des salons, et faciliter la présence d'apprenants (heures banalisées, mise en place de plannings rotatifs au sein des établissements, etc.) ;
- Mobiliser le secteur lors de la compétition des métiers Worldskills 2023, sur la partie compétition et/ou l'espace démonstration, couplée avec le Big bang de l'emploi en 2023, permettant de donner à voir et présenter les formations et les métiers du secteur sanitaire et social ;
- Inciter les acteurs et professionnels du secteur à s'inscrire sur l'outil « Rencontre un pro » hébergé sur la plateforme *Choisirmonmetier.fr*, qui permet aux usagers de rentrer en contact avec des professionnels témoignant de leur métier.

Territorialité de l'action

Cette action porte sur l'ensemble du territoire ligérien, avec une clé d'entrée départementale voire infra-départementale.

Public cible

- Les collégiens, les lycéens, étudiants et apprenants en réorientation ;
- Les personnes en reconversion professionnelle ;
- Les personnes à la recherche d'un emploi ;
- Les professionnels et apprenants du secteur sanitaire et social.

Porteur(s) de l'action

La Région.

Partenaire(s) de l'action

- L'ARS ;
- Le Rectorat ;
- La DRAAF ;
- L'URADEL ;
- Pôle Emploi ;
- Transition Pro ;
- Missions locales ;
- Le Gérontopôle ;
- Les instituts de formations sanitaires et sociales ;
- Les établissements/fédérations employeurs du secteur ;
- Les employeurs publics ;
- Les URPS ;
- Les Départements.

Conditions de réussite de l'action

- Identifier les évènements/actions permettant la communication par les pairs ;
- Fédérer, impliquer et coordonner les professionnels, les instituts de formations et les apprenants du secteur autour de ces évènements ;
- Renforcer les liens entre les instituts de formations, les établissements scolaires (collèges, lycées), les structures employeurs et les acteurs de l'emploi sur un territoire, pour accroître le maillage territorial des lieux d'échanges entre pairs ;
- Identifier et réduire les obstacles s'opposant à la participation des pairs (temps, transports, obligations de ne pas manquer des enseignements ou heures de travail).

Indicateurs d'évaluation

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre d'actions et d'évènements de communication par les pairs et son évolution ;
- Nombre d'actions menées auprès des collégiens et des lycéens ;
- Nombre d'actions menées auprès des personnes à la recherche d'un emploi et des personnes en reconversion professionnelle ;
- Nombre de candidats en formation sanitaire et sociale.

Calendrier de l'action

- 2023-2024 : réalisation d'une cartographie/recensement de l'ensemble des dispositifs/évènements régionaux dédiés à l'orientation faisant intervenir des professionnels et apprenants du secteur (communication avec les IFSS, organismes et structures de l'orientation) ;
- 2023/2028 : suivi de l'évolution du nombre d'interventions et d'évènements mis en place

- Objectif 2 : Innover au service de l'attractivité des formations et métiers du secteur sanitaire et social

Mesure 3 : Renforcer le recours aux technologies et outils innovants dans les actions d'orientation

Contexte et présentation de l'action

Aujourd'hui, des nouvelles technologies innovantes sont utilisées pour faire découvrir les métiers du secteur sanitaire et social telles que des outils de simulation et d'immersion. Obtenant à priori de très bons résultats, leur utilisation est vouée à s'accroître dans l'avenir pour faire découvrir et attirer davantage les publics vers ces formations et ces métiers.

Pour répondre à cet enjeu, la Région des Pays de la Loire met en place un Big Bang de l'emploi dans chaque département en 2023 afin de présenter de manière attractive et innovante les formations et les métiers de différents secteurs, dont celui du sanitaire et social.

La Région peut également s'appuyer sur des ressources et dispositifs préexistants de grande qualité, à l'instar de l'Orientibus et des casques de réalité virtuelle immersive développés par les missions locales.

Objectifs de l'action

- Renforcer les équipements et leur usage (casques de réalité virtuelle, outils connectés, etc.) ;

- Renforcer la présence du secteur sanitaire et social dans les outils innovants de présentation des formations et des métiers : catalogue des vidéos 360° des Orientibus, outil immersif des missions locales, etc. ;
- Appuyer le projet *Immersive Job discovery* porté par le réseau des missions locales, pour diffuser le scénario de réalité virtuelle portant sur le métier d'agent polyvalent des services hospitaliers, voire développer d'autres projets de découverte des métiers par le *hand tracking* sur le secteur sanitaire et social ;
- Accroître l'utilisation de ces outils de présentation des métiers du secteur sanitaire et social au cours des événements sur l'orientation, et notamment lors des Big Bang de l'emploi ;
- Inciter au déploiement et à l'utilisation des outils de simulation et de réalité immersive pour présenter les métiers du secteur sanitaire et social, et notamment lors des Big Bang de l'emploi.

Territorialité de l'action

Cette action porte sur l'ensemble du territoire ligérien.

Public cible

Les jeunes (collégiens, lycéens, étudiants et apprenants en réorientation), les personnes à la recherche d'un emploi et les personnes en reconversion professionnelle.

Porteur(s) de l'action

La Région.

Partenaire(s) de l'action

- Les instituts de formation sanitaire et sociale ;
- L'ARS ;
- Les fédérations employeurs ;
- Les employeurs publics ;
- Le Gérontopôle ;
- Pôle Emploi ;
- Les missions locales ;
- Transition Pro.

Conditions de réussite de l'action

- Former les formateurs et professionnels de l'orientation à l'usage des outils innovants (réalité virtuelle) ;
- Développer des liens entre les acteurs proposant ces nouvelles technologies, IFSS, Région, et employeurs ;
- Utiliser ces outils dans le cadre d'une stratégie plus globale d'orientation, de dialogue et d'échanges avec les candidats à la formation, afin de préciser davantage leur projet professionnel ;
- S'assurer de la participation active des employeurs et des instituts de formation au Big Bang de l'emploi ainsi qu'aux autres événements dédiés à l'orientation.

Indicateurs d'évaluation

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre de casques de réalité virtuelle utilisés pour les actions d'orientation mises en place sur le territoire ligérien, et son évolution ;
- Nombre d'événements (salons, portes ouvertes, Big Bang de l'emploi, etc.) mobilisant ces outils à l'échelle de la région ;
- Nombre de métiers du secteur SS présentés grâce à ces dispositifs dans l'Orientibus.

Calendrier de l'action

Sur toute la durée du SRFSS.

Ambition 2 : Adapter l'offre de formation pour répondre aux besoins croissants de la population ligérienne

- Objectif 3 : Renforcer l'agilité et la souplesse de l'offre de formation sanitaire et sociale en lien avec l'évolution des besoins de la population ligérienne

Mesure 4 : Observer l'évolution des besoins du secteur et partager les diagnostics

Contexte et présentation de l'action
<p>Des observations des secteurs de la « santé », de « la cohésion sociale » et « des entreprises de proximité » sont réalisées dans le cadre des contrats d'objectifs sectoriels (COS)EFO conclus entre la Région , les fédérations professionnelles de branche et leurs OPCO. Ces contrats permettent d'aboutir à des portraits sectoriels et à des analyses partagées des besoins.</p> <p>De plus, le CARIFOREF des Pays de la Loire compte plusieurs grands axes d'intervention parmi lesquels l'observation du champ de l'emploi et de la formation, orientée vers l'aide à la décision. Pour cela, il s'appuie sur l'ensemble des données disponibles, des outils de diagnostic, de prospective et d'évaluation.</p>
Objectifs de l'action
<ul style="list-style-type: none">- Diffuser largement les portraits sectoriels des COS « santé », « cohésion sociale » et « entreprises de proximité » auprès de tous les acteurs de la formation sanitaire et sociale, des acteurs de l'orientation, des employeurs ligériens et des apprenants ;- Renforcer plus particulièrement le partage et la compilation d'éléments de diagnostic relatifs au secteur social, dans le cadre du COS « cohésion sociale » et « entreprise de proximité » ;- Faciliter l'accès à des données consolidées, par branche, métier et territoire (à l'échelle départementale ou des bassins de vie/d'emploi) recensant les besoins et les ressources du secteur sanitaire et social ;- Identifier clairement les territoires et les métiers recensant les besoins de recrutement les plus importants afin d'accentuer les actions d'orientation vers ces derniers.
Territorialité de l'action
Action à porter sur l'ensemble du territoire ligérien, et plus spécialement sur les bassins d'emploi.
Public cible
Les IFSS, notamment ceux appartenant au réseau de l'UNAFORIS s'agissant du travail social.
Porteur(s) de l'action
La Région.
Partenaire(s) de l'action
<ul style="list-style-type: none">- L'ARS ;- Les IFSS ;- Les employeurs et leurs réseaux de représentants ;- Les collectivités (Départements, EPCI, communes) ;- La Région ;- Pôle Emploi ;- Les OPCO (Unifformation, Santé, EP) ;- Le CARIFOREF ;

- L'Observatoire régional de la santé (ORS) ;
- L'ANFH.

Conditions de réussite de l'action

- S'assurer de l'implication de tous les acteurs régionaux disposant de données de diagnostic sur le secteur sanitaire et social ;
- Collecter régulièrement des données actualisées sur le secteur sanitaire et social auprès des divers acteurs ligériens, et portant sur l'ensemble des territoires régionaux ;
- Communiquer sur la mise à jour des diagnostics partagés sur le secteur auprès des employeurs et acteurs de la FSS.

Indicateurs d'évaluation

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre de communications assurées par la Région auprès des instituts de formations pour rendre visibles les portraits sectoriels ;
- Publication de ces portraits sur les sites internet des IFSS et des représentants des réseaux des IFSS.

Calendrier de l'action

- Action itérative sur toute la durée du SRFSS 2023/2028.

Mesure 5 : Accroître l'agilité et l'adaptation de l'appareil de formation

Contexte et présentation de l'action

Sous l'empire du précédent Schéma régional des formations sanitaires et sociales (SRFSS), la Région a fait preuve d'agilité face à la crise sanitaire en adoptant des mesures fortes pour répondre aux besoins exponentiels en professionnels sanitaires et sociaux (*cf. Les éléments de bilan du SRFSS 2018/2022*).

A ce titre, et pour répondre aux besoins forts de professionnels notamment dans le secteur paramédical, des déploiements de places supplémentaires dans les formations en soins infirmiers et aides-soignants ont été engagés et sont en cours dans le cadre d'une contractualisation passée avec l'Etat, initiée en lien avec le Ségur de la Santé. Par ailleurs, la Région se tient prête à poursuivre le travail avec l'Etat pour faire évoluer la carte des formations sanitaires et sociales selon les directives nationales d'ici à 2028.

De même, la Région souhaite assurer l'agilité de son appareil de formations en restant à l'écoute des besoins relayés par les acteurs tout au long du SRFSS, et en poursuivant les simplifications de la procédure d'agrément.

Par ailleurs, et en lien avec les objectifs précédents visant à développer une bonne orientation des apprenants, il convient de cartographier l'offre de formation sur la région et de la rendre visible auprès de l'ensemble des acteurs (en lien avec la mesure n°4).

Objectifs de l'action

- Dématérialiser les procédures d'agrément via l'outil SolSTISS, développé pour l'ensemble des Régions ;
- Adapter l'offre de formations sanitaires et sociales et sa cartographie aux besoins recensés au sein de la population et des structures employeuses ;

- Poursuivre le déploiement complémentaire des places de formation en soins infirmiers et aides-soignants, et mesurer le taux d'occupation des places déployées (avec une attention particulière sur les différentes voies de formation : voie scolaire et alternance) ;
- Ajuster si nécessaire l'offre de formations sanitaires et sociales en mettant en place des mesures spécifiques telles que l'alternance.
- Etudier la possibilité d'augmenter les places de formation sur d'autres filières qu'infirmier et aide-soignant selon l'évolution des besoins des territoires, en s'appuyant sur l'alternance et la formation continue.

Territorialité de l'action

Action portant sur l'ensemble du territoire ligérien, avec une attention particulière sur les territoires sous-dotés.

Publics cibles

- Les instituts de FSS ;
- Les employeurs du secteur sanitaire et social.

Porteur(s) de l'action

- La Région ;
- L'ARS.

Partenaire(s) de l'action

- La DREETS ;
- Le Ministère des solidarités, de l'autonomie et des personnes handicapées ;
- Le Ministère de la santé et de la prévention ;
- Le prestataire de SolSTISS.

Conditions de réussite de l'action

- S'appuyer sur les besoins recensés via les outils de diagnostic du CARIFOREF, sur les portraits sectoriels, et sur les besoins recensés par les employeurs (projets de recrutement, taux de tension, données prospectives sur les besoins en professionnels par domaine d'activité, etc.) ;
- Diversifier et augmenter l'offre de stage en corrélation avec les augmentations capacitaires ;
- Augmenter le nombre de candidats souhaitant entrer en formation sanitaire et sociale ;
- Accompagner la mise en place de « SolSTISS Agrément » pour les instituts de formations sanitaires et sociales.

Indicateurs d'évaluation

Indicateurs quantitatifs :

- Evolution du délai de traitement des demandes d'agrément/autorisation ;
- Date de mise en place du module « Agrément » dans l'outil SolSTISS ;
- Nombre de procédures d'agrément gérées dans l'outil « SolSTISS Agrément » ;
- Evolution de la cartographie de l'offre de formation ;
- Nombre de places supplémentaires autorisées par la Région ;
- Evolution du nombre de candidats à l'entrée en formation ;
- Evolution du nombre d'entrées en formation.

Calendrier de l'action

Action itérative sur toute la période du SRFSS 2023/2028.

- Objectif 4 : Poursuivre le déploiement de réponses variées et innovantes au service de la qualité des formations sanitaires et sociales

Mesure 6 : Poursuivre le développement de l’alternance dans les formations sanitaires et sociales

Contexte et présentation de l’action
L’alternance, et notamment l’apprentissage, constitue une voie particulièrement intéressante pour faire évoluer l’offre de formations sanitaires et sociales, d’un point de vue quantitatif et qualitatif. De fait, l’apprentissage permet de sécuriser les parcours de formation en proposant des durées plus longues, en assurant une rémunération et en favorisant l’insertion professionnelle. Il constitue aussi une solution concrète pour augmenter l’offre de formation et répondre aux besoins des employeurs. La Région souhaite ainsi poursuivre le développement de l’alternance dans les formations sanitaires et sociales.
Objectifs de l’action
<ul style="list-style-type: none"> - Répondre aux besoins aigus en professionnels du secteur sanitaire et social, recensés sur certains territoires en diversifiant les voies d’accès (exemple : les professionnels de la petite enfance sur le département de la Loire-Atlantique) ; - Développer l’apprentissage et les contrats de professionnalisation dans les formations sanitaires et sociales ; - Promouvoir et accroître le nombre de dispositifs Pro-A dans les formations sanitaires et sociales ; - Expérimenter des parcours de formation par alternance.
Territorialité de l’action
Action à développer sur l’ensemble de la région, mais ciblant prioritairement les territoires recensant d’importants besoins de recrutement.
Public cible
<ul style="list-style-type: none"> - Les employeurs ligériens du secteur sanitaire et social ; - Les apprenants des formations sanitaires et sociales.
Porteur(s) de l’action
<ul style="list-style-type: none"> - La Région ; - L’ARS ; - Les IFSS.
Partenaire(s) de l’action
<ul style="list-style-type: none"> - OPCO ; - ANFH ; - CNFPT ; - Pôle Emploi ; - Les Départements ; - Les réseaux d’employeurs ; - La DREETS ; - Transition Pro.
Conditions de réussite de l’action
<ul style="list-style-type: none"> - S’assurer de la bonne coordination des employeurs et des acteurs de la formation sanitaire et sociale présents sur un même bassin d’emploi (sourcing, offre d’alternance et visibilité de l’offre) ; - Veiller à ce que les structures employeuses offrent du temps et des moyens aux maîtres d’apprentissage pour encadrer et former les alternants ;

- S'assurer de la complémentarité de l'apprentissage et de la formation initiale ;
- Adapter le calendrier d'alternance aux besoins des établissements employeurs et de la formation ;
- Respecter le cadre réglementaire de l'apprentissage et des contrats de professionnalisation (droits des apprenants, place dans la structure, etc.) ;
- Encourager le partage d'expériences positives entre employeurs sur l'accueil d'alternants (apprentis, contrats de professionnalisation et Pro A) ;
- S'appuyer sur les résultats des expérimentations des parcours de formation par alternance ;
- Mettre en place une charte régionale de l'alternance ;
- Communiquer sur les aides existantes auprès des apprentis.

Indicateurs d'évaluation

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre et localisation des places de formations sanitaires et sociales par apprentissage créées en Pays de la Loire ;
- Evolution du nombre d'alternants (apprentis, contrats de professionnalisation, publics bénéficiaires du dispositif Pro-A) au sein des formations sanitaires et sociales ;
- Evolution du nombre de contrats d'alternance ;
- Taux d'emploi des personnes en alternance 6 mois après leur sortie de formation ;
- Nombre de formations nouvellement ouvertes à l'apprentissage.

Calendrier de l'action

Tout au long de la durée du SRFSS.

[Mesure 7 : Encourager le déploiement des innovations pédagogiques et des expérimentations, l'hybridation des formations et la professionnalisation des acteurs, en accord avec l'évolution des pratiques du secteur](#)

Contexte et présentation de l'action

Afin de permettre aux structures de s'adapter à la diversité des apprenants, mais également de trouver le bon équilibre entre activités synchrones et asynchrones, présentielles et distancielles, la Région Pays de la Loire dans le cadre de sa politique de modernisation de la formation apporte son soutien au déploiement des dispositifs pédagogiques innovants dans les formations sanitaires et sociales ligériennes.

Elle se positionne en faveur de l'accélération de l'hybridation, de l'individualisation des parcours de formation et de la professionnalisation des acteurs de la formation.

Aussi, la Région souhaite valoriser le développement des innovations pédagogiques, l'hybridation des formations et la montée en compétences des équipes au sein des instituts de formation sanitaire et sociale afin d'accroître la qualité des formations dispensées sur les territoires ligériens.

Objectifs de l'action

- Former les formateurs à l'usage du numérique : l'enjeu est à la fois pédagogique (utiliser des contenus innovants, tirer parti d'un usage encadré de la classe hybride) et professionnel (accoutumer les futurs professionnels à l'usage d'outils qui vont être de plus en plus mobilisés) ;
- Favoriser la mise en place d'outils pédagogiques innovants améliorant la qualité de formation : *serious games*, classe inversée, travail « en mode projet », etc. ;
- Continuer à développer et à capitaliser sur les expérimentations ;

- Faire monter en qualité les formations sanitaires et sociales, permettant aux futurs professionnels de répondre aux besoins de demain ;
- Former les futurs professionnels aux pratiques et outils professionnels émergents, voués à se normaliser dans l'exercice professionnel ;
- Profiter des dispositifs innovants pour dynamiser et pour sécuriser davantage les parcours de formation.

Territorialité de l'action

Action portée sur l'ensemble du territoire ligérien.

Public cible

- Les IFSS ;
- Les formateurs ;
- Les équipes pédagogiques.

Porteur(s) de l'action

La Région.

Partenaire(s) de l'action

- L'Etat via le PACTE ;
- L'ARS ;
- Des experts et consultants en hybridation, professionnalisation des acteurs et nouvelles pédagogies.

Conditions de réussite de l'action

- S'assurer que tous les IFSS s'inscrivent dans une dynamique d'amélioration continue de leurs pratiques de formation ;
- Suivre les expérimentations mises en place et les inscrire dans une démarche évaluative et critique.

Indicateurs d'évaluation

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre de nouvelles expérimentations/innovations pédagogiques mises en place dans le cadre du SRFSS 2023/2028 ;
- Nombre d'actions de formation des formateurs aux usages des nouvelles technologies et innovations dans le cadre de l'AMO pilotée par la Région

Indicateurs qualitatifs :

Résultats des expérimentations et leur impact sur la qualité de la formation (points de vue des apprenants, des professionnels et des formateurs).

Calendrier de l'action

Action transversale au SRFSS 2023/2028.

Ambition 3 : Favoriser la réussite des apprenants en formation sanitaire et sociale

- Objectif 5 : Garantir des conditions d'accueil et de vie satisfaisantes aux apprenants durant leur parcours de formation

Mesure 8 : Accroître l'accessibilité des formations sanitaires et sociales pour les personnes en situation de handicap

Contexte et présentation de l'action

La Région encourage les instituts de formations sanitaires et sociales à s'inscrire dans une démarche continue de progrès de leur accessibilité (accessibilité des bâtiments de formation, construction de nouvelles structures de formation respectant les normes en vigueur, etc.).

En outre, la sécurisation des parcours de formation par anticipation et la mise en place de mesures de compensation constituent les conditions principales de réussite des apprenants en situation de handicap. C'est pourquoi les instituts de formations sont incités à mettre en œuvre les moyens de compensation nécessaires dès les phases de sélection des candidats.

Par ailleurs, la Région encourage également le recours aux intervenants-pairs et/ou patients-experts en situation de handicap au sein des FSS afin de sensibiliser les apprenants à ces enjeux.

Objectifs de l'action

- Promouvoir les formations et les métiers du secteur sanitaire et social auprès des publics en situation de handicap (jeunes en poursuite de scolarité, personnes à la recherche d'un emploi, personnes en reconversion) ;
- Augmenter le nombre d'apprenants en situation de handicap au sein des formations sanitaires et sociales ;
- Sécuriser les parcours des apprenants en situation de handicap en permettant l'adaptation des parcours de formation et des épreuves de certification ;
- Faire converger les différentes parties prenantes (AGEFIPH, OETH, FIPHFP, Relai Handicap des Universités, etc.) vers un système plus homogène de prise en charge des mesures de compensation ;
- Sensibiliser les publics en formation aux enjeux du handicap ;
- Approfondir les volets « handicap » des formations en généralisant l'organisation d'interventions de patients-experts et d'intervenants-pairs au sein des formations ;
- Encourager les initiatives en faveur de la réussite des apprenants en situation de handicap (exemple : favoriser les échanges entre apprenants en situation de handicap de niveaux de formations différents pour permettre le partage d'expérience et l'émergence de solutions) ;
- Adapter les terrains de stage à l'accueil des apprenants en situation de handicap ;
- Tendre vers une présence généralisée des référents handicap dans tous les IFSS.

Territorialité de l'action

Cette action porte sur l'ensemble du territoire ligérien.

Public cible
Les apprenants en FSS ou candidats en situation de handicap.
Porteur(s) de l'action
<ul style="list-style-type: none"> - La Région ; - L'AGEFIPH.
Partenaire(s) de l'action
<ul style="list-style-type: none"> - L'ARS ; - Les Départements ; - La DREETS ; - Les IFSS ; - Le FIPHFP ; - L'OETH.
Conditions de réussite de l'action
<ul style="list-style-type: none"> - Encourager et accompagner la démarche d'accueil des apprenants en situation de handicap dans les IFSS. - Veiller à la présence de référents handicap dans tous les IFSS ligériens ; - Mettre en place des mesures de compensation dès les phases d'admission ; - Informer et communiquer sur les mesures de mise en accessibilité des FSS auprès du public pour renforcer leur attractivité auprès des personnes en situation de handicap ; - Identifier précisément les difficultés auxquelles sont confrontées les publics concernés ; - Mobiliser les aides et les mesures de compensation existantes pour adapter les parcours de formation ; - Aménager les épreuves d'évaluation et de certification ; - Promouvoir les parcours de formation réussis.
Indicateurs d'évaluation
<p><u>Indicateurs quantitatifs :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'établissements de formations signataires de la Charte d'accueil des apprenants en situation de handicap ; - Nombre d'établissements de formations avec un référent handicap et son évolution ; - Nombre d'apprenants en situation de handicap au sein des FSS et son évolution ; - Nombre d'aménagements de parcours ; - Taux de diplômés parmi les apprenants en situation de handicap ; - Nombre d'intervenants-pairs et/ou de patients-experts en situation de handicap intervenant dans les FSS ligériennes.
Calendrier de l'action
Action suivie sur l'ensemble de la temporalité du SRFSS.

Mesure 9 : Poursuivre les efforts pour prévenir et lutter contre la précarité des apprenants en formation sanitaire et sociale

Contexte et présentation de l'action

A l'échelle des Pays de la Loire, un certain nombre d'aides et dispositifs existent pour limiter et lutter contre le phénomène de précarité des apprenants en FSS. Il s'agit de les valoriser afin d'éviter les phénomènes de non-recours.

Aussi, la Région confirme son souhait de poursuivre son soutien en faveur des conditions de vie des apprenants.

Enfin, elle souhaite participer à améliorer les conditions de vie et d'études des apprenants, en renforçant notamment l'accès à des services de restauration.

Objectifs de l'action

- Accroître la connaissance des apprenants sur l'ensemble des typologies d'aides régionales et territoriales (financières et en nature) pouvant être mobilisées ;
- Assurer à un maximum d'apprenants en FSS une sécurisation financière de leur parcours de formation ;
- Permettre un accès unifié aux services universitaires pour tous les apprenants en FSS s'acquittant de la CVEC ;
- Promouvoir les différentes typologies d'aides existantes ainsi que leurs modalités d'accès ;
- Faire connaître et valoriser le site du CARIFOREF des Pays de la Loire, recensant plus de 300 aides ainsi que son numéro vert auprès d'un grand nombre d'apprenants des FSS ;
- Améliorer le niveau d'information des ayant droits grâce à :
 - o La délivrance d'informations actualisées par les IFSS ;
 - o Une information auprès des instances représentatives des apprenants en FSS (exemple : syndicats nationaux, délégués de promotion, etc.) ;
 - o Un perfectionnement de l'information sur des éléments de précision (exemple : la possibilité de cumul des aides du CROUS et des aides régionales) ;
- Mettre en œuvre des actions de renseignement, d'orientation et d'accompagnement par les centres communaux d'action sociale (CCAS), les services du CROUS, les missions locales, Pôle Emploi, etc. ;
- Solliciter les différents acteurs en lien avec leurs compétences (communautés d'agglomérations, communes, CROUS, etc.) pour trouver des solutions de restauration variées sur les sites qui en sont dépourvus.

Territorialité de l'action

Cette action porte sur l'ensemble du territoire ligérien.

Public cible

Les apprenants des FSS.

Porteur(s) de l'action

- La Région ;
- Le CARIFOREF des Pays de la Loire ;
- Le CROUS Nantes Pays de la Loire ;
- Communautés d'agglomération, communes, etc.

Partenaire(s) de l'action

- L'ARS ;
- Les Universités ;
- Les IFSS ;

- Les instances représentatives des apprenants en FSS (syndicats nationaux, délégués de promotion, etc.) ;
- Les associations locales ;
- Les Foyers jeunes travailleurs (FJT).

Conditions de réussite de l'action

- Etablir des cartographies territorialisées de l'ensemble des aides mobilisables par les apprenants ;
- Favoriser la mise en coordination et le partage d'informations entre l'ensemble des acteurs de l'action et de l'aide sociale ;
- Favoriser les actions « allant vers » les apprenants, pour toucher les personnes les plus en difficulté ;
- Identifier les facteurs de non-recours chez les apprenants en FSS ;
- Mettre en place des concertations entre tous les acteurs impliqués par le sujet de la restauration.

Indicateurs d'évaluation

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre d'apprenants sous le seuil de pauvreté ;
- Nombre de bénéficiaires des aides aux conditions de vie régionales ;
- Accessibilité des apprenants en FSS aux services universitaires, par institut ;
- Solutions de restauration mises en place dans les pôles de formation jusque-là dépourvus ou insuffisamment équipés.

Calendrier de l'action

Action suivie sur l'ensemble de la temporalité du SRFSS.

- Objectif 6 : Renforcer l'accompagnement et le suivi régulier des apprenants sur l'ensemble de leur parcours de formation

Mesure 10 : Consolider les actions d'accompagnement en amont de la formation

Contexte et présentation de l'action

Les publics en formation sanitaire et sociale se caractérisent notamment par la diversité des profils (âge, parcours de formation, statut, etc.). Cette diversité est accentuée par l'évolution des modes de sélection, notamment avec l'introduction de la plateforme Parcoursup pour certaines formations postbac, qui amène de nouveaux profils en formation.

Il en résulte un besoin important d'accompagnement des publics pendant la formation, mais aussi en amont de la formation. La phase préalable à l'entrée en institut est en effet cruciale, elle doit permettre de bien appréhender la formation qui va être dispensée, et lever les freins à la formation autant que possible (mobilité, garde d'enfant, situation financière, etc.), évitant ainsi d'éventuelles interruptions dans le parcours.

Objectifs de l'action
<ul style="list-style-type: none"> - Renforcer la connaissance sur les formations et métiers du secteur sanitaire et social auprès des futurs apprenants grâce à la transmission d'informations concrètes et conformes au quotidien des professionnels et à la réalité du terrain ; - Prévenir et réduire les interruptions et les arrêts de formation, en renforçant la validation des parcours professionnels en amont ; - Poursuivre et promouvoir les actions préparatoires en amont de l'entrée en formation ; - Mieux intégrer les formations sanitaires et sociales aux dispositifs régionaux PREPA.
Territorialité de l'action
Cette action porte sur l'ensemble du territoire ligérien.
Public cible
L'ensemble des candidats à l'entrée FSS ou des personnes potentiellement intéressées par ces métiers.
Porteur(s) de l'action
<ul style="list-style-type: none"> - La Région ; - Les IFSS.
Partenaire(s) de l'action
<ul style="list-style-type: none"> - L'ARS ; - Le Gérontopôle ; - Les missions locales ; - Pôle emploi ; - Cap Emploi ; - Les organismes titulaires des marchés PREPA de la Région.
Conditions de réussite de l'action
<ul style="list-style-type: none"> - Repérer et aller vers les publics qui souhaitent s'orienter vers ces formations, avec une attention particulière sur les publics dont le risque d'interruptions ou d'arrêts est important ; - Réaliser une étude sur les facteurs limitant ou facilitant les parcours, permettant d'objectiver les mesures correctrices à mettre en place ; - Etablir un bon partenariat entre les IFSS et les acteurs du service public de l'emploi.
Indicateurs d'évaluation
<p><u>Indicateurs quantitatifs :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'arrêts et d'interruptions de formation durant la première année, voire les premiers mois de formation ; - Nombre de bénéficiaires des dispositifs PREPA inscrits dans les formations sanitaires et sociales ; - Nombre d'actions préparatoires à l'entrée en formation aide-soignant mises en place sur la région : <ul style="list-style-type: none"> o Nombre de participants à ces actions ; o Nombre d'entrée en formation aide-soignant (par la voie scolaire et l'alternance).
Calendrier de l'action
Action sur toute la durée du SRFSS 2023/2028.

Mesure 11 : Renforcer l'accueil, le suivi et l'accompagnement des apprenants, notamment durant leurs périodes de stage

Contexte et présentation de l'action
<p>Les périodes de stage sont fondamentales pour les apprenants en FSS sur plusieurs points :</p> <ul style="list-style-type: none">- Elles déterminent souvent la suite ou les arrêts de formation, selon la manière dont les apprenants sont accueillis et accompagnés ;- Elles permettent l'acquisition de connaissances et compétences pratiques et cliniques ;- Elles peuvent très fortement encourager les apprenants à exercer au terme de leur formation au sein des établissements d'accueil, si le stage s'est bien déroulé. <p>Pour ces raisons, il convient de renforcer les modalités d'accompagnement des apprenants en stage.</p>
Objectifs de l'action
<ul style="list-style-type: none">- Renforcer les modalités d'accueil, de suivi et d'encadrement des apprenants en stage ;- Diversifier les terrains de stage, en encourageant les mutualisations de terrains de stage entre instituts, etc. ;- Prévenir les situations au cours desquelles les stagiaires seraient des faisant-fonctions ;- Faire monter en charge la formation et la valorisation du tutorat auprès des professionnels en poste et entre apprenants (tutorat entre pairs) ;- Expérimenter une gestion territorialisée de l'offre de stages ;- Faciliter la rencontre entre les apprenants et les lieux de stage grâce notamment à la plateforme régionale <i>nosemplois.fr</i>.
Territorialité de l'action
<p>Action pertinente sur l'ensemble du territoire ligérien en portant une attention sur les territoires où les lieux de stage sont saturés.</p>
Public cible
<ul style="list-style-type: none">- Les formateurs / tuteurs de stage ;- Les apprenants en formation sanitaire et sociale.
Porteur(s) de l'action
<ul style="list-style-type: none">- La Région ;- L'ARS ;- Les IFSS.
Partenaire(s) de l'action
<ul style="list-style-type: none">- Les fédérations d'employeurs du secteur sanitaire et social ;- Les employeurs publics ;- Les collectivités accueillant des stagiaires (Départements, EPCI, communes).
Conditions de réussite de l'action
<ul style="list-style-type: none">- S'assurer de l'engagement et de l'investissement des employeurs et des professionnels dans les actions de tutorat ;- Garantir les meilleures conditions d'accueil, d'encadrement et de réussite possibles pour les apprenants en formation sanitaire et sociale ;- Mobiliser les apprenants de deuxième, troisième, quatrième et cinquième année à accompagner les nouveaux entrants en formation.

Indicateurs d'évaluation

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre d'abandons constatés suivant un stage ;
- Nombre d'actions de formation de tuteurs / formateurs ;
- Nombre d'étudiants/élèves tuteurs formés et accompagnés ;
- Nombre de nouvelles places de stages ouvertes ;
- Evolution de la typologie des terrains de stage.

Indicateurs qualitatifs :

- Retours des instituts et/ou apprenants sur la qualité de l'accueil et de l'encadrement au sein des lieux de stage.

Calendrier de l'action

Action suivie sur l'ensemble de la temporalité du SRFSS.

Ambition 4 : Penser l'installation durable des futurs professionnels au sein des territoires ligériens

- Objectif 7 : Fidéliser les futurs professionnels du secteur sanitaire et social sur les territoires

Mesure 12 : Encourager les échanges entre les instituts de formations sanitaires et sociales et les employeurs du secteur, en lien avec les collectivités locales soucieuses de l'attractivité de leur territoire, pour favoriser l'installation des futurs professionnels

Contexte et présentation de l'action

Les instituts de formations sanitaires et sociales sont de véritables relais des futurs professionnels auprès des employeurs du territoire, en raison de leur connaissance des critères de satisfaction et d'épanouissement des apprenants ainsi que de leurs objectifs de carrière. Aussi, ils participent aux retours d'expérience des stagiaires.

De même, les IFSS bénéficient d'un bon ancrage au sein du bassin d'emploi local, constituant un facteur positif et parfois décisif pour l'installation professionnelle de leurs formés. Il s'agit ainsi de maintenir et renforcer les liens entre instituts et employeurs afin de favoriser une mise en emploi positive et durable des apprenants à l'issue de leur formation.

Pour fidéliser les futurs professionnels et prévenir leur usure, il convient enfin de construire des parcours évolutifs et dynamiques prenant appui sur la diversité des activités (formation tout au long de la vie, activités de tutorat, exercice pluriprofessionnel, etc.), des lieux d'exercice et des perspectives de progression possibles à moyen et long terme dans le secteur sanitaire et social (promotions, évolutions).

Objectifs de l'action

- Encourager l'installation professionnelle des diplômés sortants des IFSS ligériens en Pays de la Loire ;
- Renforcer la durée de vie professionnelle des professionnels du secteur sanitaire et social ;
- Resserrer les liens entre les instituts de formations sanitaires et sociales et les employeurs du territoire ligérien pour favoriser l'installation des futurs professionnels, notamment en rendant plus visibles les perspectives d'évolution professionnelles possibles.

Territorialité de l'action

Action pertinente sur l'ensemble de la région, avec toutefois une attention sur les territoires enregistrant des taux de fuite importants.

Public cible

Les futurs professionnels du secteur.

Porteur(s) de l'action

- La Région ;
- Les IFSS ;
- Les employeurs.

Partenaire(s) de l'action

- L'ARS ;
- Les collectivités (Départements, EPCI et communes).

Conditions de réussite de l'action

- S'assurer du bon ancrage local des instituts de formations sanitaires et sociales sur les territoires ;
- Veiller à maintenir un discours positif et réaliste sur les perspectives de carrières possibles.

Indicateurs d'évaluation

Indicateurs quantitatifs :

- Evolution de la durabilité dans l'emploi des travailleurs du secteur sanitaire et social au sein de la région et des cinq départements ligériens ;
- Evolution du taux de fuite des apprenants en formation sanitaire et sociale ;
- Nombre de sortants de formation qui s'installent en Pays de la Loire.

Calendrier de l'action

Action transversale au SRFSS 2023/2028.

Mesure 13 : Simplifier et fluidifier l'accès à la formation tout au long de la vie (FTLV) et les reconversions professionnelles

Contexte et présentation de l'action
<p>Au sein d'un secteur sanitaire et social soumis à de fortes tensions, la Région soutient les parcours de reconversion et la montée en compétences tout au long de la carrière.</p> <p>La validation des acquis de l'expérience (VAE) constitue un dispositif à fort potentiel, permettant à des professionnels salariés ou diplômés d'Etat, de faire reconnaître leurs qualifications et leurs expériences. Ce dernier constitue ainsi une opportunité pour les professionnels du secteur sanitaire et social souhaitant monter en compétences et en qualifications. De même, ce dispositif permet d'augmenter les effectifs sur les métiers où de forts besoins sont recensés (exemple : auxiliaire de puériculture).</p> <p>La Région promeut également le recours aux aides mises en place par Transition Pro, offrant aux salariés la possibilité de se former et d'accéder à de nouvelles compétences.</p> <p>Ces dispositifs permettent ainsi de répondre en partie aux besoins de recrutement à l'échelle régionale et de lutter contre l'usure des professionnels du secteur sanitaire et social.</p>
Objectifs de l'action
<ul style="list-style-type: none">- Promouvoir le dispositif de la VAE et informer les professionnels sur ses modalités ;- Faciliter la mise en œuvre de la VAE en s'appuyant sur sa rénovation engagée dans le cadre de l'expérimentation REVA ;- Proposer un accompagnement aux personnes souhaitant s'engager dans un projet de VAE : encadrement, bilan, aide à la rédaction et à l'entraînement à la présentation du dossier, etc. ;- Engager un travail collaboratif entre la Région et Transition Pro sur la sécurisation des parcours de formation des salariés en reconversion.
Territorialité de l'action
Action portée sur l'ensemble du territoire ligérien.
Public cible
<ul style="list-style-type: none">- Les professionnels du secteur sanitaire et social en poste (salariés, diplômés d'Etat) souhaitant évoluer ;- Les professionnels hors secteur souhaitant se reconvertir.
Porteur(s) de l'action
<ul style="list-style-type: none">- La Région ;- Les OPCO ;- Transition Pro.
Partenaire(s) de l'action
<ul style="list-style-type: none">- Les fédérations employeurs/employeurs ;- Les instituts de formations sanitaires et sociales ;- L'ARS.

Conditions de réussite de l'action

- Communiquer sur le dispositif de la VAE auprès des professionnels qui souhaitent s'y inscrire et auprès des employeurs ;
- Veiller au financement global des parcours de reconversion professionnelle, avec une attention particulière portée sur les formations longues ;
- Prendre en compte les difficultés et parcours spécifiques des publics cibles.

Indicateurs d'évaluation

Indicateurs quantitatifs :

- Evolution du nombre de parcours VAE mis en place dans les formations sanitaires et sociales ligériennes ;
- Evolution du nombre de parcours de reconversion professionnelle dans les formations sanitaires et sociales ;
- Evolution de la durée en emploi des travailleurs du secteur sanitaire et social au sein de la région et des cinq départements ligériens.

Calendrier de l'action

Action transversale au SRFSS 2023/2028.

Annexe 6 : Préconisations et tendances 2023/2028 par formation et par territoire

➤ Les formations sanitaires :

Niveau de diplôme	Formation	Préconisations et tendances
Niveau 3	Ambulancier	<p><u>A stabiliser en tenant compte :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - De l'augmentation réalisée en 2021/2022 ; - De la baisse du nombre de candidats à la formation ; - En confortant la formation continue et l'apprentissage.
	Aide-soignant	<p><u>A augmenter, en tenant compte :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Du déploiement en cours initié dans le cadre d'une compensation financière de l'Etat ; - Du développement en continu de l'apprentissage dans cette filière ; - De la baisse du nombre de candidats à la formation.
Niveau 4	Auxiliaire de puériculture	<u>A augmenter</u> , en développant l'apprentissage et la formation continue.
	Ergothérapeute	<p><u>A stabiliser, en tenant compte :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - De l'augmentation de l'offre de formation réalisée en 2021 ; - En confortant la formation continue ; - En expérimentant la voie de l'apprentissage.
Niveau 6	Pédicure-podologue	<u>A stabiliser</u> , en tenant compte de la baisse de l'offre de formation réalisée en 2022.
	Infirmier	<p><u>A augmenter, en tenant compte :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Du déploiement en cours initié dans le cadre d'une compensation financière de l'Etat ; - En expérimentant la voie de l'apprentissage ; - En développant la formation continue.
	Infirmier puériculteur	<u>A stabiliser</u>
	Manipulateur en électroradiologie médicale	<p><u>A stabiliser, en tenant compte :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - De l'augmentation de l'offre de formation réalisée en 2021 ; - En confortant la formation continue.
	Cadre de santé	<u>A stabiliser</u>
Niveau 7	Sage-femme	<u>A stabiliser</u> , en tenant compte de l'augmentation de l'offre de formation réalisée en 2022.
	Infirmier anesthésiste	<u>A stabiliser</u> , tout en observant l'évolution des besoins sur le territoire.
	Infirmier de bloc opératoire	<u>A stabiliser</u> , en tenant compte de l'augmentation de l'offre de formation réalisée en 2022.
	Masseur-kinésithérapeute	<u>A stabiliser</u> , tout en observant l'évolution des besoins sur le territoire.

➤ Les formations sociales :

Niveau de diplôme	Formation	Préconisations et tendances
Niveau 3	Accompagnant éducatif et social	<u>A stabiliser, en tenant compte :</u> <ul style="list-style-type: none"> - De l'augmentation du nombre de places financées par la Région en 2021 dans le cadre d'une compensation financière de l'Etat ; - De la poursuite du développement de l'apprentissage et de la formation continue dans cette filière ; - De la baisse du nombre de candidats à la formation.
	Assistant familial	<u>A stabiliser</u> , tout en observant l'évolution des besoins sur le territoire en lien étroit avec les Départements.
Niveau 4	Moniteur-éducateur	<u>A stabiliser</u>
	Technicien de l'intervention sociale et familiale	<u>A stabiliser</u> , en tenant compte des résultats de l'expérimentation mise en place par les voies de la formation continue et de l'apprentissage en Loire-Atlantique.
Niveau 6	Assistant de service social	<u>A augmenter</u> , en développant l'apprentissage et la formation continue.
	Responsable d'unité d'intervention sociale - CAFERUIS	<u>A stabiliser</u>
	Conseiller en économie sociale et familiale	<u>A stabiliser</u>
	Educateur de jeunes enfants	<u>A stabiliser</u> , tout en observant l'évolution des besoins sur le territoire.
	Educateur spécialisé	<u>A augmenter</u> , en développant l'apprentissage et la formation continue.
	Médiateur familial	<u>A stabiliser</u>
Niveau 7	Directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale - CAFDES	<u>A diminuer</u> , en tenant compte du faible nombre de candidats, ayant conduit l'un des établissements de formation à suspendre son offre de formation.
	Ingénieur social	<u>A stabiliser</u>

Hôtel de la Région
1 rue de la Loire
44 966 Nantes cedex 9
02 28 20 50 00
paysdelaloire.fr



Photo de couverture © Région des Pays de la Loire / A. Monié - Les beaux matins