

Synthèse

**Schéma régional des  
formations sanitaires  
et sociales (SRFSS)**

**2023-2028**

**EFFICACITÉ MAXIMALE**  
DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES












ALSACE  
CHAMPAGNE-ARDENNE  
LORRAINE

# ✦ CONTEXTE

**Le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales (SRFSS) est une feuille de route partagée par l'Etat, la Région et les partenaires sociaux. Il présente les actions à mettre en œuvre dans les 5 années à venir, pour anticiper et répondre aux besoins en compétences des territoires.**



Le SRFSS est élaboré en cohérence avec d'autres stratégies régionales<sup>1</sup> relatives aux besoins et à l'évolution des compétences. En analysant des données statistiques provenant de plus d'une centaine d'indicateurs et en examinant les contributions recueillies lors de vingt-quatre réunions des instances territoriales de dialogue liées aux stratégies régionales, la Région a identifié et documenté une liste de neuf défis transversaux qui nécessitent des solutions dans les futurs schémas, dont le SRFSS :

-  Apporter des réponses à la pénurie de compétences
-  Optimiser l'usage des sols : rareté, tensions et concurrence d'usage sur le foncier
-  Accompagner la mutation des entreprises et des activités
-  Viser la souveraineté énergétique et alimentaire
-  Valoriser le Grand Est et ses diversités territoriales
-  Promouvoir la coopération infrarégionale et transfrontalière
-  Assurer la mobilité décarbonée des biens et des personnes
-  Préserver et valoriser durablement les ressources naturelles et restaurer la biodiversité
-  Accompagner les évolutions démographiques et assurer une santé globale

Dans une volonté de territorialisation de l'action publique, les enjeux de proximité sont fondamentaux : de nombreux échanges avec les partenaires de l'écosystème de la formation, de l'orientation et de l'emploi des secteurs du sanitaire et du social (entretiens, ateliers de co-construction, questionnaires en ligne, concertation avec les Conseils Départementaux...) ont permis de recueillir un ensemble de propositions, qui ont servi de base à l'élaboration des orientations stratégiques du document.

<sup>1</sup> notamment le Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP), le Plan Régional Santé Environnement (PRSE 4) ou encore le Business Act II.



# CLIMAT RÉGIONAL

Le diagnostic réalisé dans le cadre de la révision des schémas régionaux a permis de mettre en avant un certain nombre d'éléments caractéristiques du Grand Est :



Dans un contexte de reprise post-Covid, on observe une **tension prégnante sur les recrutements** dans tous les secteurs d'activités, doublée d'une **démographie en baisse** : les emplois disponibles ne pourront pas être pourvus uniquement par les nouveaux entrants sur le marché du travail.



L'emploi dans la Région est marqué par un poids important d'actifs évoluant dans le secteur des **services**, de l'**industrie** et du **commerce**, comme à l'échelle nationale, avec un poids plus élevé de l'industrie.



Le **taux de chômage régional est inférieur** à celui de la France métropolitaine au troisième trimestre 2022 (7,1% contre 7,3%), avec cependant des **disparités territoriales importantes**, et notamment une concentration des taux de chômage les plus élevés à l'Ouest du territoire régional.



En matière de formation initiale, bien qu'il existe une **diversité d'offre** sur le territoire, celle-ci n'est **pas équitablement répartie** et ne permet pas de répondre efficacement aux besoins des acteurs économiques régionaux, notamment sur le secteur industriel (capacité d'accueil pour répondre aux besoins de recrutement, contenu et nature des formations pour répondre à l'évolution des métiers industriels).



Une **fracture entre les diplômés et les non-diplômés** est observée : les non-diplômés sont frappés plus durement par le chômage et rencontrent des difficultés pour s'insérer sur le marché de l'emploi. Ils bénéficient moins des opportunités à l'étranger.



Certains métiers, notamment dans l'industrie, l'artisanat, l'agriculture et le tourisme, souffrent d'un **manque d'attractivité et d'un déficit d'image**, malgré des capacités de formation importantes (universités, apprentissages, plateaux techniques dans les lycées...).



Le vieillissement de la population active va aboutir à des **départs à la retraite massifs** dans les années à venir avec des enjeux forts associés au renouvellement des générations (enjeu prégnant notamment dans le secteur agricole).



# 6 ORIENTATIONS DÉCLINÉES EN PRIORITÉS

## 1

### Adapter l'offre globale de formation aux besoins des employeurs et du territoire régional

Au regard des évolutions démographiques, de la population active et des habitants du Grand Est, l'enjeu de santé globale invite à poursuivre le développement des capacités de formation à l'échelle du Grand Est. Des efforts majeurs ont déjà été déployés sur trois métiers (aide à domicile, aide-soignant et infirmier), avec l'appui des engagements de l'État actés dans le cadre du Ségur. L'ambition est de poursuivre les échanges pour maintenir les efforts financiers en direction de ce secteur.

Pour ce faire, il est indispensable de se concentrer sur les métiers où les tensions sont les plus importantes ainsi que les secteurs en développement (grand-âge, petite enfance...). L'augmentation des quotas prévue sur les cinq années qui viennent se fera en coordination avec les partenaires de la Région et grâce aux travaux d'observation portés par l'OREF, l'ARS et tous les autres partenaires (OPCO, branches professionnelles, fédérations...)

Cette orientation est déclinée en plusieurs priorités :

- ✦ Une **carte des formations** initiales et continue **adaptée aux besoins des employeurs**
- ✦ **Infirmiers, aide-soignant et soins à la population** : poursuivre le développement des formations
- ✦ **Des besoins sanitaires émergents** : manipulateurs radio et psychomotriciens
- ✦ **Un plan global dédié à la formation et au recrutement des aides à domicile**, particulièrement en zone rurale
- ✦ Développer une **approche dédiée aux métiers et formations de la petite enfance**
- ✦ **Imaginer les métiers de demain** : un enjeu de prospective et d'adaptation de l'offre
- ✦ Des **dynamiques transfrontalières** qui appellent des **approches particulières**

## 2

### Renforcer le lien aux employeurs et accompagner l'évolution de leur politique RH

La rédaction de la stratégie régionale en matière de formation sanitaire et sociale s'inscrit dans une logique de co-construction : cette démarche repose sur des échanges constants avec les partenaires de la Région, qui lui permettent de mieux connaître les besoins des employeurs et d'y répondre en les impliquant dans les parcours des apprenants et en les accompagnant dans leurs politiques de ressource humaines.

La politique d'orientation-formation est à la fois au service de futurs professionnels, qui doivent avoir les ressources et l'employabilité pour opérer leurs choix de façon éclairée, mais aussi au service des employeurs du territoire, qui ont des enjeux d'attractivité et de développement, sur des territoires infrarégionaux aux dynamiques très contrastées. Elle se doit ainsi de mieux identifier les besoins des uns et des autres et de les impliquer pleinement. La coopération entre les employeurs du secteur sanitaire et social et l'écosystème éducation-formation n'est ainsi plus une possibilité mais un impératif.

Cette orientation est déclinée en plusieurs priorités :

- ✦ **Impliquer les employeurs** dans les parcours de qualification et d'orientation
- ✦ **Accompagner les employeurs** dans le développement de leurs politiques RH
- ✦ **Accompagner les tensions de recrutement par des réponses « sur-mesure »** sur les besoins en compétences

## 3

### Accompagner et fidéliser : lever les freins d'accès ou de maintien en formation et améliorer les conditions d'études

Cette orientation est déclinée en plusieurs priorités :

- ✦ **Sécuriser l'entrée en formation** pour tous les apprenants
- ✦ **Éviter les ruptures de parcours** après l'entrée en formation
- ✦ **Renforcer la qualité de vie étudiante**

# 4

## Promouvoir les métiers, dynamiser l'orientation et améliorer l'attractivité des formations

L'ensemble du secteur souffre d'une forte baisse d'attractivité. Ses métiers, qui peuvent sembler familiers, souffrent d'un décalage entre représentations et réalité : un tableau idéalisé qui se heurte à la dureté du premier stage, ou au contraire, une vision ternie médiatiquement qui rebute à s'orienter vers ces métiers. Il s'agira, pour attirer durablement les profils adéquats, de travailler sur ces représentations et de proposer une vision fidèle de ce que recouvre chaque métier en travaillant avec l'ensemble des partenaires, tout particulièrement l'Etat, Pôle emploi, l'ARS et l'Education Nationale, à des opérations communes de mise en visibilité des métiers en grande difficulté de recrutement.

Cette orientation est déclinée en plusieurs priorités :

- ✦ **Travailler l'attractivité, la promotion des métiers et l'orientation**
- ✦ **Dynamiser le sourcing des formations**, pour une plus grande diversité et motivation des profils entrants
- ✦ **Amplifier la professionnalisation des acteurs de la formation**

# 5

## Proposer un appareil de formation performant et adapté aux attentes des employeurs et des apprenants

Le SRFSS vise à mettre en place un système de formation efficace et un réseau d'accueil, d'information et d'orientation performant. Il s'agit de fournir aux individus les ressources et les services nécessaires pour les aider à définir leurs choix de formation et de carrière. Ceci a pour objectif de les inciter à devenir acteurs de leur propre parcours et de prendre des décisions éclairées concernant leur formation et leur avenir professionnel, à travers un appareil de formation solide et un réseau d'accompagnement efficace doté d'un maillage territorial de proximité.

Cette orientation est déclinée en plusieurs priorités :

- ✦ **Accompagner les organismes de formation à rénover les pratiques pédagogiques** (digitalisation, mutualisation, individualisation)
- ✦ Une stratégie immobilière visant la **sobriété foncière et l'hybridation des apprentissages**
- ✦ **Contrôler et évaluer la qualité des formations**, mesurer et partager les résultats

# 6

## Travailler ensemble, dans la proximité et l'agilité : une gouvernance opérationnelle et adaptée à la diversité des territoires du Grand Est

Le SRFSS est une stratégie pluriannuelle et partagée : il donne un cadre de réflexion mais ne détermine pas l'ensemble des actions ou cadres de travail s'appliquant aux formations sanitaires et sociales. En matière de gouvernance, il s'agit moins de détailler précisément les modes de fonctionnement ou de partenariat à mettre en place que de rappeler les principes directeurs auxquels souscrivent les différents partenaires en matière de gouvernance. Cette gouvernance doit principalement s'appuyer sur trois piliers pour construire, piloter et adapter l'offre de formation, initiale ou continue, et d'orientation à l'échelle du Grand Est :

- ✦ **Des instances de dialogue régionales et quadripartites** pour préparer l'avenir et adapter la stratégie
- ✦ Un **ancrage local renforcé pour s'ajuster à la réalité des besoins et des territoires** et mener des actions concrètes et de proximité
- ✦ Des **liens à renforcer avec les bénéficiaires** pour une action publique ancrée

En outre, cette gouvernance s'adaptera au contexte national, régional et infra régional, en particulier aux réformes à venir sur la période ou en cours de discussion et portant notamment sur le champ de l'orientation et de la formation, tout particulièrement la réforme de France de Travail et celle du Lycée professionnel.

# ❖ SUIVI & ÉVALUATION

Le pilotage et le suivi du SRFSS est confié au bureau du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP), qui est composé de représentants de l'État, de la Région, ainsi que des syndicats salariés et des organisations d'employeurs. Cette gouvernance quadripartite s'aligne sur l'organisation territoriale de la République telle que définie par la loi NOTRe de 2015. Conformément à cette loi, le CREFOP est chargé des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation des politiques visant à coordonner les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi, ainsi qu'à assurer la cohérence des programmes de formation dans la région (Code du Travail, Article R6123-3).

**Le CESER a un rôle d'évaluation et de préconisations.**

Le SRFSS, qui vise les orientations stratégiques précédemment présentées, sera décliné par des conventions opérationnelles.

**Sur les territoires, les futurs comités locaux France Travail et CTDCO s'assurent des plan d'actions en lien avec les partenaires de territoires, dans les missions articulées qui leurs sont définies.**

## contacts

**Région Grand Est**  
Direction de la Formation pour l'Emploi

**Céline VILLIERS**  
Directrice

**Bettina BUAT**  
Cheffe du service Formations sanitaires  
et sociales

[fss@grandest.fr](mailto:fss@grandest.fr)

La Région  
**Grand Est**

Siège du Conseil régional  
1 place Adrien Zeller  
BP 91006  
67070 Strasbourg Cedex  
+33 (0)3 88 15 68 67

Hôtel de Région  
5 rue de Jéricho  
CS70441  
51037 Châlons-en-Champagne Cedex  
+33 (0)3 26 70 31 31

Hôtel de Région  
place Gabriel Hocquard  
CS 81004  
57036 Metz Cedex 01  
+33 (0)3 87 33 60 00

