



RÉGION
**Nouvelle-
Aquitaine**

**Schéma régional des formations
sanitaires et sociales
2024 - 2028**

Table des matières

Edito	6
Vers « Une seule santé » (<i>One Health</i>) dans toutes les politiques régionales	9
1. Contexte et cadre réglementaire	11
1.1 Contexte économique et social des formations sanitaires et sociales	11
1.2 Cadre juridique	12
1.3 Périmètre du schéma.....	14
1.3.1 <i>Champ des formations confiées aux régions par la loi du 13 août 2004</i>	14
1.3.2 <i>Champ des formations sanitaires et sociales connexes</i>	16
1.3.3 <i>Passerelles et évolution professionnelle</i>	18
1.4 Elaboration et gouvernance	19
1.4.1 <i>Méthode d'élaboration du schéma des formations sanitaires et sociales</i>	19
1.4.2 <i>Gouvernance et mise en œuvre du schéma.</i>	20
2. Diagnostic orientation formation emploi	22
2.1 Orientation.....	24
2.2 Formation.....	26
2.3 Emploi	30
2.4 Enseignements de l'évaluation de l'augmentation des places de formation dans le cadre du Ségur de la santé	32
3. Ambitions	34
Ambition 1 : Former des professionnels pour le Monde de demain	34
OBJECTIF 1– Intégrer les défis Une seule Santé (<i>One Health</i>) climatiques et environnementaux	34
OBJECTIF 2 – Encourager l'innovation face aux évolutions sociétales	34
OBJECTIF 3 – Encourager une nécessaire pluridisciplinarité des formations	34
OBJECTIF 4 - Ouvrir les formations à l'international.	34
Ambition 2 : Accroître l'attractivité des formations et des métiers du secteur sanitaire et social... 35	
OBJECTIF 1 - Renforcer la lisibilité de l'offre de formation et d'emploi sur les territoires.	35
OBJECTIF 2 - Améliorer la communication sur les métiers par des actions valorisantes et mobilisatrices.....	35
OBJECTIF 3 - Acculturer les relais d'information aux métiers du sanitaire et social.....	35
OBJECTIF 4 - Renforcer l'orientation, le dialogue avec les jeunes dès le collège et le lycée.	35
OBJECTIF 5 - Favoriser l'ancrage des apprenants sur les territoires.	35
Ambition 3 : Adapter l'offre de formation aux besoins et spécificités du territoire..... 36	
OBJECTIF 1 - Développer une prospective des besoins de compétences et de formations nouvelles.....	36
OBJECTIF 2 - Adopter annuellement la carte des formations.	36

OBJECTIF 3 - Proposer des formations au plus près des apprenants et des territoires.	36
OBJECTIF 4 - Investir pour accompagner l'appareil de formation.	36
OBJECTIF 5 - Mobiliser l'engagement des partenaires au schéma des formations sanitaires et sociales.	36
Ambition 4 : Favoriser la réussite des apprenants et lutter contre l'abandon.	37
OBJECTIF 1 - Contribuer à une meilleure préparation des apprenants.	37
OBJECTIF 2 - Apporter une visibilité régionale de l'offre de stages.	37
OBJECTIF 3 - Offrir des conditions d'accueil et de stage satisfaisantes pour les apprenants.	37
OBJECTIF 4 - Lutter contre la précarité des apprenants.	37
OBJECTIF 5 - Accroître l'accessibilité des formations pour les personnes en situation de handicap.	38
OBJECTIF 6 - Prendre soin des apprenants (Comment prendre soin des autres quand on ne prend pas soin de soi ?).....	38
Ambition 5 : Penser l'installation durable des futurs professionnels au sein des territoires.....	39
OBJECTIF 1 - Fidéliser les apprenants au territoire.	39
OBJECTIF 2 - Favoriser l'épanouissement professionnel des actifs.	39
OBJECTIF 3- Donner des perspectives d'évolution de carrière.	39
OBJECTIF 4- Soutenir le développement de l'apprentissage comme levier de fidélisation.....	39
Ambition 6 : Accompagner l'universitarisation des formations 	40
OBJECTIF 1 - Accompagner le développement de l'universitarisation des formations.	40
OBJECTIF 2 - Favoriser les expérimentations sur les passerelles.	40
OBJECTIF 3 - Améliorer l'accès des étudiants aux services universitaires et du CROUS.	40
OBJECTIF 4 - Adapter les contenus de formation numérique aux étudiants paramédicaux.	40
OBJECTIF 5 - Concilier maillage et excellence.....	40
OBJECTIF 6 - Développer la recherche.	40
4. Préconisations 2024-2028 	42
4.1 L'offre de formation 	43
4.2 Métiers du Social..... 	45
Parole à l'Union nationale des acteurs de formation et de recherche en intervention sociale	45
Accompagnant Educatif et Social (AES)	48
Assistant Familial (AF)	48
Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale (TISF)	48
Assistant de Service Social (ASS)	57
Conseiller en Economie Sociale et Familiale (CESF)	59
Médiateur Familial (MF).....	59
Directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale (CAFDES)	64
Ingénieur Social (IS)	64

<i>Responsable d'Unité d'Intervention Sociale (CAFERUIS)</i>	64
<i>Educateur de Jeunes Enfants (EJE)</i>	69
<i>Educateur Spécialisé (ES)</i>	71
<i>Educateur Technique Spécialisé (ETS)</i>	73
<i>Moniteur Educateur</i>	75
4.3 Métiers du Sanitaire	77
<i>Parole à l'association nationale des directeurs d'écoles paramédicales (ANdEP)</i>	77
<i>Aide-Soignant (AS)</i>	80
<i>Ambulancier</i>	82
<i>Audioprothésiste</i>	84
<i>Auxiliaire de Puériculture (AP)</i>	86
<i>Cadre de Santé (CS)</i>	89
<i>Diététicien</i>	91
<i>Ergothérapeute</i>	93
<i>Infirmier (IDE)</i>	95
<i>Infirmier Anesthésiste (IADE)</i>	97
<i>Infirmier de Bloc Opératoire (IBODE)</i>	99
<i>Infirmière Puéricultrice</i>	101
<i>Manipulateur en Electro-Radiologie Médicale (MERM)</i>	103
<i>Masseur-Kinésithérapeute (MK)</i>	106
<i>Opticien-Lunetier</i>	108
<i>Orthophoniste</i>	111
<i>Orthoprothésiste</i>	113
<i>Orthoptiste</i>	114
<i>Pédicure-Podologue (PP)</i>	116
<i>Préparateur en Pharmacie Hospitalière (PPH)</i>	118
<i>Prothésiste Dentaire</i>	121
<i>Psychomotricien</i>	124
<i>Sage-Femme (SF)</i>	126
<i>Technicien de Laboratoire Médical</i>	128
ANNEXES	130
ANNEXE 1 : Bilan du schéma 2019-2023	131
ANNEXE 2 : Passerelles et évolution professionnelle	132
ANNEXE 3 : Leviers exprimés lors des concertations	136
LEXIQUE	141

Edito

En confiant aux régions la responsabilité de former les professionnels du secteur social et sanitaire, le législateur les mandatait également sur l'élaboration d'un schéma prospectif élargi à l'ensemble des métiers du secteur.

S'il est une période dans laquelle un tel exercice est bienvenu, c'est bien celle que nous vivons.

Les champs sanitaires et sociaux sont soumis à des tensions inédites. La population régionale augmente et vieillit dans une santé trop souvent précaire, la pauvreté sévit, touchant massivement les foyers monoparentaux comme le montre le rapport du CESER « enrayer la fabrique de la pauvreté en Nouvelle-Aquitaine ». La Covid sévit toujours ainsi que ses effets à long terme, en particulier sur la santé mentale, d'autres maladies infectieuses apparaissent, alors que les conséquences du changements climatiques sur la santé émergent.

Face à une épidémie de maladies chroniques le système de santé, déjà fragilisé par le manque de temps médical, est à bout de souffle depuis la pandémie Covid. Médecins et infirmières quittent un métier dont les conditions d'exercice leur sont intolérables, les aides-soignantes sont toujours en nombre insuffisants. Dans de multiples territoires, il devient très compliqué d'accéder à un professionnel de santé. Les conseils départementaux peinent à recruter les travailleurs sociaux indispensables pour mener leurs missions auprès des aînés comme des enfants, les crèches manquent de personnel.

Plus réjouissant, la recherche en santé fait des pas de géant, la médecine personnalisée vient à bout de cancers gravissimes, les technologies s'améliorent. Sur le plan social le chômage recule massivement et de nouvelles solidarités émergent partout, en ville comme en zones rurales. Partout des innovations transforment les organisations vers plus d'humanité et de qualité. Enfin les formations infirmières et de la réadaptation restent très attractives, avec des records de choix sur Parcoursup.

Face à ces évolutions, la société se transforme, les métiers du soin et du lien social aussi¹. Les organisations mutent progressivement vers plus de collégialité et d'interdisciplinarité.

Former les jeunes et les moins jeunes aux métiers sanitaires et sociaux implique de tenir compte de ces bouleversements comme de leur impact sur les personnes qui entrent en formation. C'est pourquoi nous avons préparé ce schéma des formations sanitaires et sociales dans une très large concertation qui a réuni étudiants, employeurs, formateurs, collectivités et services de l'Etat. Avec la volonté que ce schéma réponde aux six enjeux qui suivent :

- **Définir le nombre de professionnels** à former, adapté aux besoins, équilibré sur le territoire en particulier dans nombre de métiers en tension, des aides-soignants aux manipulateurs radio, des auxiliaires de puériculture aux éducateurs spécialisés. Pour ce faire, il est indispensable d'informer mieux et massivement sur nos métiers du soin et du lien social dont beaucoup sont méconnus.

- **« Ils ont changé »** : impact du Covid-19 ou évolution sociétale, les jeunes en formation ont considérablement changé. Il s'agit de mieux les comprendre pour répondre à leurs attentes, les attirer vers les formations, les y accompagner, les fidéliser en formation et dans des métiers dans lesquels ils s'épanouissent.
- **La précarité financière et sociale** des apprenants et étudiants s'accroît, trouvons les moyens de la compenser, elle ne doit pas mettre en jeu leurs études.
- **L'universitarisation** transforme les instituts pour concilier encore plus maillage territorial et excellence de la formation, y compris dans l'ouverture à la recherche : nous voulons former des enseignants universitaires en formations infirmière et de réadaptation. Nous voulons aussi plus de passerelles entre formations sanitaires et sociales et médicales.
- **Pédagogie et modalités de formation** doivent aujourd'hui se conjuguer au pluriel, apprentissage, formation en situation de travail, validation des acquis de l'expérience, modularités, simulation, nouvelles organisations, le champ est ouvert.
- **Ouverture au monde** : l'Europe et l'international doivent faire partie intégrante des cursus et des recherches pour améliorer les parcours de formation, tant pour les enseignants que pour les étudiants.
- **Transition environnementale**. Il devient urgent de sensibiliser et de former enseignants et apprenants à la santé environnement, aux risques pour la santé du réchauffement climatique et de l'érosion de la biodiversité sur la santé, aux moyens de baisser l'impact du secteur sur l'environnement, et à l'approche « Une seule santé » (*One Health*).

Le schéma qui suit a donc pour ambition de former de futurs professionnels compétents, heureux, ambitieux, ancrés, libres, collaboratifs et éminemment humains.

Mais ne nous leurrions pas. Nous pourrions former les meilleurs, si leurs conditions de travail et de rémunération ne sont pas satisfaisantes, ils quitteront ces métiers tant applaudis durant la pandémie car essentiels à notre survie.

Si nous ne ramenons pas les métiers fondamentaux que sont le soin et l'appui social mais aussi l'éducation et la justice, aux niveaux de considération et de rémunération qu'ils requièrent, nous ne devons pas nous étonner qu'ils ne répondent plus à l'appel quand nous aurons besoin d'eux.

Alain ROUSSET

Président du Conseil régional de Nouvelle-Aquitaine

Françoise JEANSON

Vice-Présidente santé et silver-économie du Conseil régional de Nouvelle-Aquitaine
Elue référente de la commission santé, formations sanitaires et sociales de Régions de France

i Cf. Acteurs et publics du soin et du lien social en Nouvelle-Aquitaine : quels parcours pour quels besoins ? Oct. 2021 Ceser Nouvelle-Aquitaine

Remerciements

A toutes celles et ceux qui, de toute la Nouvelle-Aquitaine, ont participé aux concertations et à la construction de ces orientations et sans qui cette stratégie n'aurait pas pu voir le jour.

Vers « Une seule santé » (*One Health*) dans toutes les politiques régionales

L'engagement de la Région : ancrer l'approche "Une seule santé" (*One Health*) comme une boussole des politiques régionales.

En adéquation avec la stratégie Néo Terra et la feuille de route régionale santé, ce schéma des formations sanitaires et sociales adopte une approche globale et holistique des enjeux de santé et intègre les interactions entre l'environnement, la santé humaine et la santé animale. Il est donc construit autour d'une orientation phare, l'approche « Une seule santé » (*One Health*) dans toutes les politiques régionales, et de deux priorités.

Promue par les organisations internationales, l'approche « Une seule santé » est définie comme une « approche intégrée et unificatrice qui vise à équilibrer et à optimiser durablement la santé des personnes, des animaux et des écosystèmes », aux échelles locales, nationales et planétaire. Elle reconnaît que la santé humaine, la santé animale et l'environnement, à travers les écosystèmes et la biodiversité, sont éminemment liés et interdépendants. Il s'agit donc de promouvoir une approche pluridisciplinaire et globale des enjeux sanitaires dans l'ensemble du travail régional.

En agissant sur l'ensemble des leviers mobilisés par la stratégie Néo Terra, la Région contribue à la santé des populations en protégeant et en préservant les ressources, en promouvant les changements de pratiques vers l'agroécologie et une économie plus durable, responsable et décarbonée, en éduquant et en formant les nouvelles générations sur les transitions à effectuer, en développant des mobilités plus durables, en œuvrant pour une alimentation saine et de qualité accessible à tous, en réduisant les déchets, etc.

Au cœur de l'action du quotidien, réfléchir les politiques régionales à l'aune de leurs effets sur la santé comme sur l'environnement doit les rendre plus durables. Cette prise en compte de la santé dans les politiques régionales passe par divers outils : la mise en place d'éco-socio-conditionnalités des aides de la Région, les évaluations d'impact sur la santé et l'environnement de certaines actions marquantes et l'insertion dans les politiques des enjeux de santé durable, tel que dans ce schéma.

CONTEXTE

La population régionale augmente et vieillit, 11.5 % est âgée de plus de 75 ans. Cette population va presque doubler d'ici 2050.

259 000 Néo Aquitains exercent un métier du sanitaire et social (11 % des actifs occupés de la Région) sur des postes non délocalisables.

Pour pourvoir les postes nécessaires à l'accompagnement de la population, 150 sites de formation accueillent 23 000 apprenants en Nouvelle-Aquitaine dont plus de 19 000 financés par la Région.

1. Contexte et cadre réglementaire

1.1 Contexte économique et social des formations sanitaires et sociales

Plus de 259 000 néo-aquitains, soit 11% de l'emploi total régional, exercent un métier dans les domaines de la santé, de l'action sociale, du maintien à domicile et des services à la personne.

A la croisée entre l'humain et la technicité, ces métiers parlent au plus grand nombre, de la naissance à la fin de vie. En Nouvelle-Aquitaine, près de 23 000 apprenants, dont plus de 19 000 financés par la Région, sont formés, chaque année, dans ce secteur sur plus de 150 sites de formation dans les 12 départements.

Vieillesse de la population, hausse de la précarité, déprise médicale, impact des changements climatiques sur la santé physique et mentale, fragilisation des populations, les enjeux auxquels doivent répondre ces métiers sont multiples.

Le schéma des formations sanitaires et sociales 2024-2028 intervient dans un contexte très particulier, après deux années de crise sanitaire mondiale qui a mis en exergue des déséquilibres nationaux et territoriaux en matière de formation de ces professionnels, elle les a même exacerbés si l'on en juge par les difficultés croissantes de recrutement observées en particulier pour les infirmiers, les aides-soignants et les Accompagnants Educatifs et Sociaux (AES).

Cette situation a conduit aux initiatives du Ségur de la Santé portant sur une augmentation de 20% du quota infirmier et une hausse significative des capacités de formation des aides-soignants et des AES.

Dans ce cadre et celui du Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences pour les formations d'auxiliaires de puériculture et d'ambulanciers, la Région Nouvelle-Aquitaine consciente des enjeux et des défis à relever, a procédé, dès 2019, à des augmentations importantes des quotas et des capacités pour un total de plus de 2 800 places.

De plus, dans l'objectif de mailler le territoire et de développer l'offre de formation au plus près des apprenants et des employeurs, la Région a également créé 55 antennes délocalisées de formation.

La création des places supplémentaires a fait l'objet d'une évaluation afin d'en mesurer l'efficacité, la pertinence et les impacts. Le présent schéma prend en considération les premiers éléments des recommandations issues de cette évaluation. En effet, les résultats de l'enquête ont mis en avant que la création de nouvelles places ne suffit pas en soi, mais plutôt améliorer les conditions d'accueil et d'intégration des stagiaires au sein des structures et d'améliorer la qualité de l'offre existante.

La situation socio-économique de ce secteur est paradoxale car il s'agit de métiers porteurs de sens et d'engagement, dont les débouchés sont nombreux, les emplois non délocalisables, or, 82% de recrutements sont jugés difficiles. Ce secteur est marqué par un manque de professionnels, un épuisement des équipes, un manque de reconnaissance.

A cela s'ajoute une population de professionnels vieillissante, en Nouvelle-Aquitaine, 21 % des professionnels du social ont plus de 55 ans et 12% dans le sanitaire.

Il convient de conforter la place, le rôle et l'attractivité de ces professions dont la formation n'est pas le seul levier.

La Région Nouvelle-Aquitaine a fait le choix de se positionner comme un territoire d'innovation et d'expérimentation d'actions concrètes en adoptant, dès 2021, un plan d'attractivité des métiers de l'autonomie et du grand âge, articulé autour de 5 axes : la formation, l'accès à l'emploi, la transformation des organisations, la qualité de vie au travail et la communication.

Ce plan d'attractivité devra être étendu à d'autres formations et à d'autres métiers, en particulier dans le secteur de la petite enfance dans le cadre du service public de la petite enfance dont l'un des objectifs est d'avoir des professionnels formés en nombre suffisant et de restaurer l'attractivité des métiers en lien avec les jeunes enfants (démarche des mille premiers jours de l'enfant).

Le présent schéma fait le lien avec tous les enjeux d'orientation et de formation tout au long de la vie en concordance avec les enjeux du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) 2023-2028.

Il est également en cohérence avec la feuille de route santé, le Programme Régional pour l'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes Handicapées, PRAFQPH), ainsi qu'avec les rapports du CESER intitulés « Acteurs et publics du soin et du lien social en Nouvelle-Aquitaine : Quels parcours pour quels besoins ? » et « Enrayer la fabrique de la pauvreté en Nouvelle-Aquitaine ».

1.2 Cadre juridique

La loi du 13 août 2004 relative aux libertés et aux responsabilités locales a confié aux régions d'importantes compétences en matière de structuration, de programmation et de financement des formations sanitaires et sociales.

Les régions assument la charge du fonctionnement des organismes de formation sanitaire mentionnés aux articles L4383-3 et L4383-5 du Code de la santé publique, ainsi que le financement de la mise en œuvre des formations initiales du travail social préparant à un diplôme délivré par l'État mentionnées aux articles L451-1 et L451-2 du Code de l'action sociale et des familles et dispensé par un établissement agréé.

Elles ont également reçu dans le cadre de ce transfert le financement et la gestion des aides individuelles destinées aux élèves et étudiants de ces formations (articles L451-3 du Code de l'action sociale et des familles et L4383-4 du Code de la santé publique).

En partenariat avec l'agence régionale de santé (ARS) et la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS), elles autorisent et agréent les instituts de formation à dispenser une formation sanitaire ou en travail social sur la base du schéma régional des formations Sanitaires et Sociales (articles L451-1 du Code de l'action sociale et des familles et L4383-2 et 3 du Code de la santé publique). En lien avec l'ARS, elles agréent également les directeurs d'instituts de formation sanitaire (articles L4383-3, R4383-4 et R4383-5 du Code de la santé publique).

Plus globalement, les régions ont en charge la définition et la mise en œuvre des politiques de formation pour les secteurs sanitaire, médico-social et social. Dans ce cadre, chaque région élabore, en concertation avec les acteurs concernés, un schéma régional des formations sanitaires et sociales (SRFSS) qui détermine des objectifs pour le développement des actions de formation, en lien avec les perspectives d'emploi, de développement économique et d'aménagement de son territoire (articles L451-2 du Code de l'action sociale et des familles et L4383-2 du Code de la santé publique). Les régions pilotent la carte des formations relevant de leur champ de compétences (voir périmètre).

Ces compétences ont été réaffirmées par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, avec l'inscription des formations sanitaires et sociales dans le service public régional de formation professionnelle.

D'autre part, le décret du 29 mars 2016 précise que les régions ont la responsabilité, à compter de 2017, de la prise en charge pour les demandeurs d'emploi des formations de niveau 3 et 4 dispensées dans le cadre du service public régional de la formation professionnelle.

Concernant l'universitarisation des formations sanitaires et sociales, la décision de les inscrire dans le schéma licence-master-doctorat (LMD) a été prise dès décembre 2006 par les ministres chargés de la santé et de l'enseignement supérieur.

Ce processus s'inscrit dans les accords de Bologne signés en 1999 sur l'enseignement supérieur et la formation continue, dont la finalité est d'organiser l'harmonisation européenne des diplômes et de favoriser le rapprochement entre l'université, les grandes écoles et le monde professionnel.

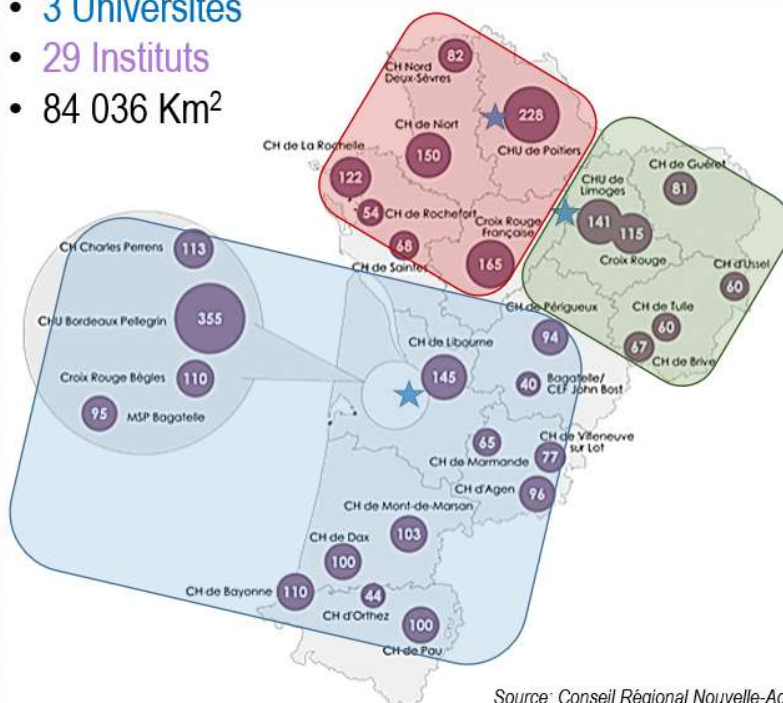
Au plan institutionnel, on peut comprendre l'universitarisation, comme le rapprochement des instituts de formation avec l'université. La régionalisation des formations exclut pour l'heure une inclusion dans le système universitaire. Il s'agit donc de partenariat voire de cohabitation.

En Nouvelle-Aquitaine, les formations universitarisées sont :

- Pour le sanitaire : infirmier, masseur-kinésithérapeute, ergothérapeute, pédicure-podologue, infirmier anesthésiste, manipulateur en électroradiologie médicale, ainsi qu'infirmier de bloc opératoire et sage-femme
- Pour le social : assistant de service social, conseiller en économie sociale et familiale, éducateur de jeunes enfants, éducateur spécialisé, éducateur technique spécialisé

Universitarisation de la formation en soins infirmiers :

- 3 Universités
- 29 Instituts
- 84 036 Km²



Source: Conseil Régional Nouvelle-Aquitaine – Qotas mai 2021
 Traitement Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine

1.3 Périmètre du schéma

1.3.1 Champ des formations confiées aux régions par la loi du 13 août 2004

Les formations du secteur sanitaire regroupent vingt-trois diplômes définis et délivrés par l'État, créés par décret et figurant au Code de la santé publique (CSP Partie législative, Quatrième partie, Livre III). Ce sont toutes des formations paramédicales à l'exception de la formation de sage-femme/maïeuticien.ne qui est une formation médicale. En outre, sont incluses par extension, dans le périmètre du schéma, les formations d'infirmier dites de spécialisation (infirmier anesthésiste, infirmier de bloc opératoire, puériculteur), ainsi que la formation de cadre de santé.

Les formations du secteur social regroupent treize diplômes définis et délivrés par l'État, créés par décret et figurant dans le Code de l'action sociale et des familles (CASF Partie législative, Livre IV, Titre V).

Formations sanitaires	Formations sociales
Niveau 3 (ex-niveau V - CAP)	
Ambulancier*	Accompagnant Educatif et Social* Assistant Familial
Niveau 4 (ex-niveau IV - Bac)	
Aide-Soignant* Auxiliaire de Puériculture*	Moniteur Educateur* Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale*
Niveau 5 (ex-niveau III – Bac + 2)	
Préparateur en Pharmacie Hospitalière* Audioprothésiste Diététicien Opticien lunetier Orthoptiste Orthoprothésiste Prothésiste dentaire Psychomotricien Technicien de laboratoire médical	
Niveau 6 (ex-niveau II – Bac + 3/4, Licence)	
Ergothérapeute* Infirmier* Manipulateur d'Electroradiologie Médicale* Infirmière Puéricultrice* Pédicure-Podologue* Cadre de Santé	Assistant de Service Social* Conseiller en Economie Sociale et Familiale* (année du diplôme d'Etat, post BTS, hors lycées) Educateur de Jeunes Enfants* Educateur Spécialisé* Educateur Technique Spécialisé* Médiateur Familial CAF Responsable d'Unité d'Intervention Sociale (CAFERUIS)
Niveau 7 (ex-niveau I – Bac + 5, Master)	
Infirmier anesthésiste* Infirmier de bloc opératoire* Masseur-Kinésithérapeute* Sage-Femme* Orthophoniste	CAF Directeur d'Etablissement ou de Service d'Intervention Sociale (CAFDES) Ingénieur Social

Formations autorisées, agréées et financées par la Région* (possibilité de reste à charge pour l'apprenant pour certaines formations)

Formations autorisées, agréées, non financées par la Région

Formations non autorisées, non agréées, non financées par la Région

1.3.2 Champ des formations sanitaires et sociales connexes

Il s'agit de quelques exemples de certifications et diplômes du secteur, autres que ceux mentionnés dans les codes de la santé publique et de l'action sociale et des familles, inscrites au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) dans le secteur sanitaire et social :

CERTIFICATEURS	AUTRES CERTIFICATIONS	NIVEAU
Ministère de l'Education nationale	CAP Accompagnant éducatif petite enfance	3
	CAP Agent prévention médiation	3
	CAP Podo-orthésiste	3
	CAP Opérateur en appareillage orthopédique	3
	Mention Complémentaire Aide à domicile (MCAD)	3
	BAC Pro Optique lunetterie	4
	BAC Pro Technicien en prothèse dentaire	4
	BAC Pro Technicien en Appareillage orthopédique	4
	BAC Pro Accompagnement, soins et services aux personnes (ASSP)	4
	BAC Pro Animation - enfance et personnes âgées (AEPA)	4
	BP Préparateur.trice en pharmacie	4
	BAC Technologique Sciences et Technologies de la Santé et du Social (ST2S)	4
	BTS Services et prestations des secteurs sanitaire et social (SP3S)	5
	BTS Economie Sociale et Familiale	5
	BTS Diététique	5
	BTS Prothésiste orthésiste	5
	BTS Podo-orthésiste	5
BTS Analyses de biologie médicale	5	
BTS Bioanalyses et contrôle	5	
BTS Biotechnologies	5	
DTS Imagerie Médicale et Radiologie Thérapeutique	6	
Ministère de l'Enseignement supérieur recherche et innovation	Diplôme de Technicien Prothésiste-Orthésiste	4
	DUT/BUT Génie Biologique (options : diététique, analyses biologiques et biochimiques, biotechnologie)	5
	DUT/BUT Carrières sociales	5
Ministère de la santé	Assistant de régulation médicale	4
	DE Infirmier en pratique avancée	7
Ministère de l'agriculture	CAPA Services aux personnes et vente en espace rural (SAPVER)	3
	BAC PRO Services aux personnes et animation dans les territoires (SAPAT)	4
	BAC PRO Laboratoire contrôle qualité	4
	BTSA Développement, animation des territoires ruraux (DATR)	5

Ministère de l'Emploi	Titre professionnel Assistant.e de Vie aux Familles	3
	Titre professionnel Agent technique prothésiste orthésiste	3
	Titre professionnel Auxiliaire en prothèse dentaire	3
	Titre professionnel Technicien en montage et vente d'optique-lunetterie	3
	Titre professionnel Agent de service médico-social	3
Ministère des Sports	CPJEPS animateur d'activité et de vie quotidienne	3
	BPJEPS Animation Sociale	4
	BPJEPS Educateur sportif mention Activités physiques pour tous	4
IPERIA	Titre professionnel Employé.e Familial.e (EF)	3
	Titre professionnel Assistant.e de Vie Dépendance (AVD)	3
	Titre professionnel Assistant maternel/garde d'enfants	3
Certificat de branche	Moniteur d'atelier en milieu de travail protégé	4

1.3.3 Passerelles et évolution professionnelle

Les passerelles entre les formations du sanitaire et social

Les formations sanitaires et sociales sont très variées. Afin de faciliter les évolutions de carrière dans ce secteur, des passerelles existent entre certaines formations qui bénéficient d'allègement, de dispense et/ou d'équivalence vers une autre formation – **Voir les passerelles et leurs modalités en Annexe 2**

PASS OU LAS : Que choisir pour accéder aux études de santé ?

Le PASS, Parcours d'accès spécifique en santé, est une formation post-baccalauréat, composée de deux semestres, qui permet d'accéder aux études supérieures en santé.

La LAS, Licence accès santé, est un parcours de formation universitaire conduisant au diplôme de licence au bout de la troisième année.

Exemples :

Je suis en Terminale, je ne suis pas sûr(e) de mon choix d'orientation, je peux choisir d'intégrer une année de PASS ou LAS à l'université pour me permettre d'affiner mon projet professionnel. A la fin de cette année, je peux opter pour des études de médecine, de pharmacie, d'odontologie, de maïeutique ou me diriger vers des études paramédicales et intégrer directement la deuxième année de l'une de ces formations : infirmier, pédicure-podologue, ergothérapeute, psychomotricien, orthophoniste, orthoptiste, manipulateur d'électroradiologie médicale, technicien de laboratoire médical ou audioprothésiste.

Je suis en PASS ou LAS et je ne valide pas mon année, je peux m'orienter vers des études d'Infirmier et accéder directement à la deuxième année.

Nouveau dès 2024 : Je suis AS déjà en activité et je veux devenir infirmier

Les aides-soignants (en emploi) qui souhaitent se reconverter vers le métier d'infirmier peuvent accéder dès 2024 à un parcours de formation allégé et passer le diplôme d'État d'infirmier en seulement deux ans.

La passerelle aide-soignant infirmier en 2022

Avant l'arrêté du 3 juillet 2023, et jusqu'en 2023, il fallait aux aides-soignants qui souhaitaient devenir infirmiers avoir un minimum de 3 ans d'expérience pour pouvoir se présenter à un examen d'admission basé sur la **validation des acquis**. Pour recruter les personnes relevant de la formation professionnelle autre que les aides-soignants, c'est le **concours infirmier** qu'il faut passer (voir également ma formation d'infirmier par apprentissage). En cas de réussite à cet examen, les aides-soignants admis intégraient l'école d'infirmier à la rentrée suivante.

Formation infirmière en 2 ans, ou presque en 2024

L'arrêté du 3 juillet 2023 prévoit une modification en 2024. En effet, les 3 années d'expériences sont toujours requises (réalisées à temps plein lors des 5 dernières années), mais au lieu de passer l'examen d'admission et de suivre les 3 années d'études d'infirmier, les candidats volontaires suivent **un "parcours spécifique" de 3 mois**. Cette formation accélérée de 3 mois est censée "remplacer" la première année de formation d'infirmier, les autorités partant du principe que les connaissances et les compétences acquises par les aides-soignants expérimentés sont suffisantes et justifient cette décision. En effet, s'ils valident ce parcours et sont retenus par leurs employeurs dans ce but, ils pourront rejoindre directement la 2^e année d'études d'infirmier.

Je suis AS ou infirmier diplômé, je peux envisager une suite de carrière en tant que formateur

Je suis AS, je peux enseigner dans un IFAS. J suis Infirmier, je peux enseigner dans un IFAS ou un IFSI.

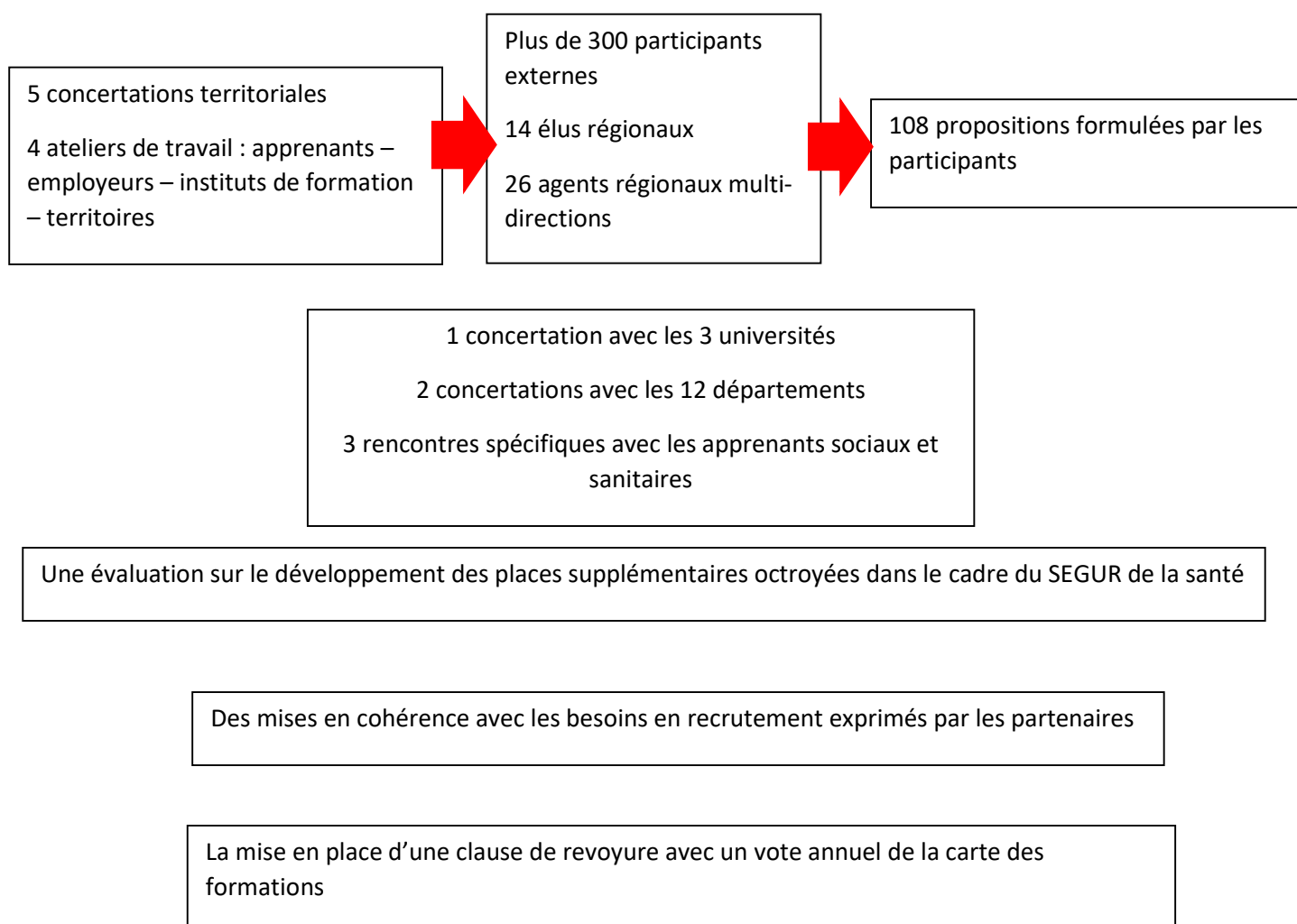
1.4 Elaboration et gouvernance

1.4.1 Méthode d'élaboration du schéma des formations sanitaires et sociales

Le schéma des formations sanitaires et sociales s'inscrit dans la déclinaison du Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle (CPRDFOP).

Il définit les orientations et les priorités de la région Nouvelle-Aquitaine pour les cinq années à venir.

Ce nouveau schéma est le résultat de multiples concertations partenariales, de rencontres avec les étudiants, ainsi que de l'évaluation réalisée sur le développement des places de formation.



1.4.2 Gouvernance et mise en œuvre du schéma.

Gouvernance

Un comité de pilotage commun avec le Contrat régional de filière des métiers de la santé, de l'action social, du social et du médico-Social (CRF), présidé par la vice-présidente en charge de la santé, composé des partenaires régionaux, se réunit deux fois par an. Il suit l'avancement de chaque ambition stratégique et décide, en tant que de besoin, des actions correctives ou complémentaires à mettre en œuvre, ainsi que de la mise en place de la clause de revoyure et de la carte des formations proposée au vote chaque année.

Le Conseil régional de Nouvelle-Aquitaine, par l'intermédiaire de la conférence territoriale de l'action publique (CTAP), dialoguera de manière fréquente avec les autres collectivités territoriales avec qui la Région partage certains volets de la compétence santé afin de mettre en cohérence l'ensemble des politiques publiques néo-aquitaines.

Mise en œuvre

La mise en œuvre du schéma des formations sanitaires et sociales s'étend de son approbation par les élus lors de la séance plénière de décembre 2023 jusqu'au 31 décembre 2028.

Dans le cadre du Contrat régional de filière, des comités techniques travaillent sur chaque ambition proposée dans le nouveau schéma, avec l'objectif d'en extraire des pistes d'amélioration, des idées de développement et des engagements des partenaires associés. Cet outil de dialogue permet l'échange de pratiques, la co-construction d'une expertise commune sur les métiers et les formations, une meilleure lisibilité des actions des différents partenaires et facilite leur mise en œuvre.

Communication

Le schéma des formations sanitaires et sociales est largement diffusé auprès de l'ensemble des partenaires régionaux. [La version numérique est téléchargeable sur le site internet de la Région.](#) Des actions spécifiques et ponctuelles de communication sont menées pour sensibiliser les néo-aquitains aux enjeux des métiers du secteur et contribuer à diminuer la pénurie de professionnels sur notre région.

Suivi et évaluation

Des indicateurs de réalisation sont identifiés pour chaque ambition. Ils sont analysés annuellement au sein du comité de pilotage, pour approbation ou ajustement.

Les conventions pluriannuelles d'objectifs et de moyens contractualisés avec les établissements de formation à partir de 2024 prennent en compte les engagements émis dans le schéma régional des formations sanitaires et sociales.

Une évaluation du schéma 2024-2028 est prévue la dernière année de réalisation afin d'en mesurer les impacts.

DIAGNOSTIC

L'accélération des changements climatiques bouleverse profondément les risques sanitaires auxquels hommes et animaux sont exposés.

La crise sanitaire a montré toute l'importance des métiers du « prendre soin ». Or, depuis plusieurs années, les établissements de ce secteur sont confrontés à un épuisement des équipes et à des difficultés de recrutement de plus en plus prégnantes.

Ces évolutions ont conduit aux initiatives du « Ségur de la santé » portant sur une augmentation de 20% du quota infirmier et une hausse significative des capacités de formation des aides-soignants et des accompagnants éducatifs et sociaux.

La Région Nouvelle-Aquitaine, consciente des enjeux et des défis à relever, a développé ces formations de manière très importante la positionnant au premier rang des régions.

2. Diagnostic orientation formation emploi

La crise sanitaire a montré toute l'importance des métiers du « prendre soin » dans le secteur du grand âge et de l'autonomie. Or depuis plusieurs années, les établissements de ce secteur sont confrontés à l'épuisement des équipes et à des difficultés de recrutement de plus en plus prégnantes (82% de recrutements jugés difficiles) dans le sanitaire comme dans le social où les besoins sur la petite enfance font leur apparition.

Par ailleurs, l'inflation consécutive à la guerre en Ukraine renforce la précarité d'une partie des apprenants du sanitaire et social pour lesquels la Région a pu également constater une progression de la fragilité mentale et de l'abandon.

Dans le même temps, l'accélération des changements climatiques bouleverse profondément les risques sanitaires auxquels hommes et animaux sont exposés soulignant la double nécessité d'adopter la stratégie « Une seule santé » (*One Health*) et l'application d'une transition écologique et énergétique dans le cadre de Néo Terra.

Constats

- ✓ Vieillesse de la population, hausse de la précarité et des inégalités sociales, amplification des exclusions, hausse de la demande d'accompagnement, de proximité, de protection et de prévention
- ✓ Déprise médicale, manque de structures d'accueil de la petite enfance, défiance vaccinale, automédication
- ✓ Impact des changements climatiques sur la santé physique et mentale (hausse de la pollution, troubles du sommeil plus fréquents, augmentation du taux de suicide, fragilisation des personnes vulnérables), précarité énergétique, hausse des prix des produits de consommation
- ✓ Baisse de la densité de professionnels, plus fortes attentes en terme de qualité de vie au travail
- ✓ Développement massif des outils numériques engendrant de nouvelles pratiques, plus grande sensibilisation aux défis environnementaux, à l'inclusion, au décloisonnement.

Sources de données

Ce schéma présente un ensemble de données collectées et mises en forme par **Cap Métiers** au sein de l'**Observatoire régional des métiers du sanitaire et du social**.

Accès au tableau de bord :

[Emploi, métiers et formations du Sanitaire et Social | Tableau Public](#)

Accès aux publications de l'observatoire :

[Observatoire régional des métiers du sanitaire et du social \(cap-metiers.pro\)](https://cap-metiers.pro)

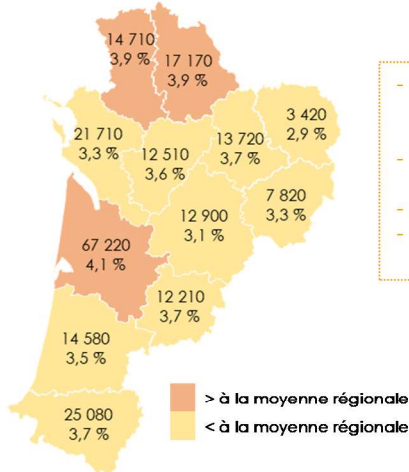
La population en Nouvelle-Aquitaine

Démographie

Volume et part des 0-3 ans

(3,7 % de la population régionale a 0-3 ans)

6 100 000 habitants en Nouvelle Aquitaine (2023)

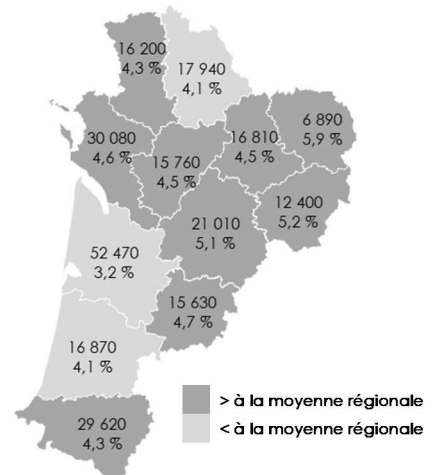


- Taux de fécondité (1,67 enfant) inférieur à la moyenne nationale (1,80), plaçant la Nouvelle-Aquitaine parmi les régions aux taux les plus bas (16^{ème} sur 18).
- Hausse du nombre d'établissements d'accueil de jeunes enfants et du nombre de places d'accueil.
- Développement des Maisons d'Assistants Maternels (MAM).
- Normes d'encadrement qui imposent la détention de diplômes spécifiques.

Volume et part des 85 ans et +

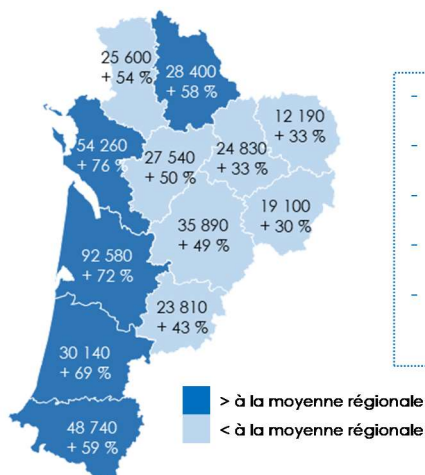
(4,2 % de la population régionale a plus de 85 ans)

- Région la plus âgée de France (109 personnes de 65 ans ou plus pour 100 jeunes de moins de 20 ans) après la Corse.
- Région attractive avec l'arrivée de retraités (ou proche de la retraite).
- Boom de seniors à l'horizon 2030.
- Deux fois plus de personnes d'au moins 75 ans à l'horizon 2050.
- 80 % des 85 ans et plus vivent à leur domicile. Seuls 18 % restent sans aide et l'aide mixte devient dominante (proche + aide professionnelle ou technique).
- Progression des besoins en accompagnement, que ce soit au domicile ou en structure.



PROJECTION : Volume et évolution 2015-2050 du nombre de personnes âgées dépendantes

(Augmentation de 57,2 % des personnes âgées dépendantes d'ici 2050 en Nouvelle Aquitaine)



- Une partie Est de la région avec une part plus importante de personnes âgées dépendantes.
- 1 senior sur 7 serait dépendant d'ici 2030 (comme au niveau national).
- Augmentation du nombre de personnes en perte d'autonomie, notamment sur le littoral.
- La région aurait une progression de la dépendance moins forte qu'au niveau national car déjà plus âgée en 2016.
- Les femmes sont plus touchées par la dépendance (ce qui s'explique aussi avec une espérance de vie plus grande) mais l'écart avec les hommes se réduirait.

Sources : données Insee et Drees en ligne, [Insee Analyses n°85](#), [Insee Flash n°37](#). (Valeur régionale)

2.1 Orientation

CONSTATS



Manque de lisibilité sur les formations existantes, multiplicité des formations pour un même métier



Intégration des formations supérieures à Parcoursup en 2018, suppression des concours et des entretiens de sélection



Difficulté pour remplir les formations



Méconnaissance, mauvaise image des métiers



Méconnaissance des sites délocalisés du Parcours d'Accès Spécifique en Santé (PASS) et Licence Accès Santé (LAS) notamment Brive, Pau, Agen et Périgueux

MESURES



Développement des points d'information, d'orientation, des formations de préparation aux métiers du sanitaire et social sur tout le territoire (ERIP, plateformes RH, PTS, actions préparatoires)



Mobilisation de la direction de l'Orientation au sein de la Région avec des dispositifs phares (ambassadeurs des métiers, olympiades) sur les métiers moins connus de la santé et du social. Intervention auprès des collégiens et des lycéens



Plan d'attractivité (région, départements)

CHIFFRES CLES



Parcoursup

1^{er} vœu : infirmier (80% des vœux du sanitaire et social)



40 ERIP (Etablissement Régional d'Information de Proximité)



8 actions préparatoires aux métiers du sanitaire et social (départements 17 – 19 – 23 – 79 – 33 – 40 – 64 – 87) ouvertes fin 2022



Ambassadeurs des métiers

Nombre de métiers représentés : 16 dans le sanitaire, 9 dans le social

Nombre d'ambassadeurs : 64 dans le sanitaire, 42 dans le social



Olympiades des métiers 2023 :

Première année de mise en œuvre du métier Infirmier au sein des Olympiades, médaille d'or obtenue par un étudiant infirmier de l'IFSI du CHU de Bordeaux

2.2 Formation

CONSTATS



Manque de remplissage de certaines formations, augmentation des abandons, des redoublements, manque de lisibilité sur la proportion des cours dispensés en distanciel dans les formations du sanitaire et social



Infirmier premier choix Parcoursup, formations financées par la Région, aides complémentaires possibles (rémunération, bourses, fonds...), développement de l'apprentissage dès la première année de formation pour les infirmières.

MESURES



Refonte des référentiels de formation, formations aide soignant et auxiliaire de puériculture réévaluées niveau 4



Segur : développement massif des places de formations infirmière, aide soignant, accompagnant éducatif et social



Pacte : développement des places auxiliaire de puériculture et ambulancier/ formations sociales post bac en 2022

Développement des autres voies de formation (apprentissage, formation continue, formation en situation de travail ...)

CHIFFRES CLES



58 établissements gestionnaires (2023)



152 sites de formation
(72 dans le sanitaire, 80 dans le social en 2023)



19 864 inscrits et financés par la Région dans une formation sanitaire et sociale en 2021
(14 559 dans une formation sanitaire, 5305 dans une formation sociale)

ZOOM SUR LES AUGMENTATIONS DE PLACES entre 2020 et 2023

⇒ Ouverture de 55 nouveaux sites de formation depuis 2021

Evolution du nombre de places autorisées / agréées

	2020	2021	2022	2023	Taux d'évolution 2020-2023
AS	2127	2744	3217	3270	54%
IDE	2764	3072	3260	3260	18%
AES	267	660	809	833	212%

Taux de remplissage des formations

AS	2020			2021			2022		
	Capacité	Remplissage	Taux	Capacité	Remplissage	Taux	Capacité	Remplissage	Taux
	2127	2031	95%	3097	2744	89%	3217	2976	93%
IDE	2020			2021			2022		
	Capacité	Remplissage	Taux	Capacité	Remplissage	Taux	Capacité	Remplissage	Taux
	2764	2764	100%	3072	3073	100%	3260	3348	103%
AES	2020			2021			2022		
	Capacité	Remplissage	Taux	Capacité	Remplissage	Taux	Capacité	Remplissage	Taux
	267	232	87%	660	528	80%	809	690	85%

Evolution des diplômés

	2020	2021	2022
AS	2152	2164	2420
IDE	2312	2263	2230
AES	780	599	760

Taux de réussite constant : 97% pour les IDE, 89% pour les AS, 96% pour les AES

On constate que le nombre de diplômés infirmiers ne montre pas encore l'impact du Ségur de la santé car la première cohorte avec de fortes augmentations date de 2021 et sortira en 2024.

Soutiens financiers aux apprenants

Evolution du nombre d'apprenants financés par la Région : d'environ 16 000 en 2019 à plus de 19 000 en 2023.

Evolution du nombre de bourses octroyées

Entre 2019 et 2022, on constate une augmentation du nombre de dossiers de bourses et du montant moyen accordé, cependant le taux de boursiers reste stable (25% des apprenants) :

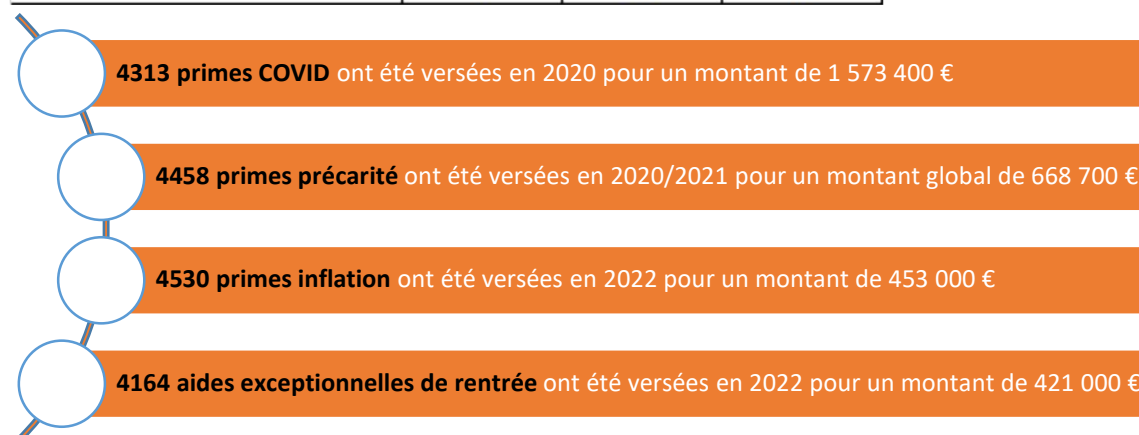
Nombre de bourses octroyées	2019	2020	2021	2022
	3944	4517	4615	4771

Montant moyen accordé	2019	2020	2021	2022
	2 507 €	2 589 €	2 603 €	2 701 €

REPARTITION PAR ECHELON	2019		2020		2021		2022	
	Boursiers	Pourcentage	Boursiers	Pourcentage	Boursiers	Pourcentage	Boursiers	Pourcentage
0 bis	1443	37%	1676	37%	1639	37%	1712	37%
1	633	16%	674	15%	616	14%	650	14%
2	282	7%	307	7%	342	8%	322	7%
3	269	7%	348	8%	336	8%	364	8%
4	287	7%	327	7%	314	7%	322	7%
5	504	13%	573	13%	539	12%	578	12%
6	363	9%	409	9%	414	9%	444	10%
7	163	4%	205	5%	220	5%	257	6%
TOTAL	3944	100%	4519	100%	4420	100%	4649	100%

Evolution du nombre d'aides « Fonds social formation » octroyées (depuis sa création en 2020)

Nombre d'aides FSF octroyées	2020	2021	2022
	57	287	445



Au-delà des voies classiques de formation, d'autres modalités permettent de diplômer des professionnels sur notre territoire :

- La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Plus de 1200 candidats ont présenté une certification du ministère des Solidarités et de la Santé devant un jury VAE en 2021.

Diplôme	Site	2020			2021			2022		
		Nombre de candidats 2020	Nombre de diplômés 2020	Taux réussite 2020	Nombre de candidats 2021	Nombre de diplômés 2021	Taux réussite 2021	Nombre de candidats 2022	Nombre de diplômés 2022	Taux réussite 2022
Aide soignant	NA	285	66	23%	292	82	28%	345	124	36%
Auxiliaire de puériculture	NA	107	20	19%	79	28	35%	105	31	30%
Infirmière de bloc opératoire	NA	80	24	30%	48	12	25%	47	12	26%
Préparateur en pharmacie hospit	NA	17	2	12%	14	2	14%	8	0	

Diplôme	Site	2020			2021			2022		
		Nombre de candidats 2020	Nombre de diplômés 2020	Taux réussite 2020	Nombre de candidats 2021	Nombre de diplômés 2021	Taux réussite 2021	Nombre de candidats 2022	Nombre de diplômés 2022	Taux réussite 2022
AES Nouveau référentiel	NA							94	58	62%
AES Ancien référentiel	NA	209	117	56%	296	170	57%	205	155	76%
Assistant familial	NA	2	2	100%	2	2	1			
Assistant de service social	NA	31	10	32%	32	11	34%	17	6	35%
CAFERUIS	NA	11	7	64%	24	13	54%	29	15	52%
Educateur de jeunes enfants	NA	65	21	32%	93	44	47%	63	34	54%
Educateur spécialisé	NA	286	174	61%	222	125	56%	177	108	61%
Ingénierie sociale	NA							2	1	50%
Médiateur familial	NA				6	3	50%			
Moniteur éducateur	NA	118	74	63%	140	89	64%	145	104	72%
Technicien en intervention sociale	NA	6	4	67%	2	0				

Source : DREETS - 2023

- Formation des médecins étrangers : chaque année des médecins et sage-femmes étrangers sont formés en Nouvelle-Aquitaine pour préparer le diplôme d'Infirmier et exercer en France
- **Autorisation d'exercice délivrée par la DREETS** : chaque année, des personnes ayant obtenu leur diplôme à l'étranger demandent leur équivalence en France pour y exercer, avec notamment une forte demande des masseurs-kinésithérapeutes.

Diplôme	2020			2021			2022		
	Nombre d'autorisations délivrées 2020	Nombre d'autorisations délivrées 2021	Nombre d'autorisations délivrées 2022	Nombre d'autorisations délivrées 2020	Nombre d'autorisations délivrées 2021	Nombre d'autorisations délivrées 2022	Nombre d'autorisations délivrées 2020	Nombre d'autorisations délivrées 2021	Nombre d'autorisations délivrées 2022
Aide soignant	15	18	23						
Audioprothésiste	7	25	10						
Ergothérapeute	2	10	7						
Masseur-Kinésithérapeute	257	179	141						
Orthophoniste	8	27	13						
Pédicure Podologue	1	2	4						
Préparateur en Pharmacie	0	2	0						
Technicien de laboratoire	0	1	0						
Assistant de service social	1	0	4						

Source : DREETS - 2023

2.3 Emploi

CONSTATS



Manque de professionnels, augmentation du turn-over, des démissions dues aux mauvaises conditions de travail et au salaire insuffisant, manque de reconnaissance, bureaucratisation des tâches, inflation des normes



Métiers porteurs de sens, d'engagement, plein emploi, plusieurs offres d'emploi pour un même candidat, créativité

MESURES



Segur : développement massif des places de formations IDE, AS, AES

CHIFFRES CLES



+ de 259 000 néo-aquitains

exercent un métier du sanitaire et social en 2020 soit 10,7% de l'emploi total régional



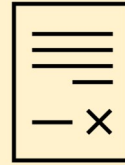
21% des professionnels du social ont plus de 55 ans, contre 12% pour le sanitaire



85% des professionnels sont des femmes



57 940 établissements employeurs



507 565 embauches en 2022 (hors intérim)



85% d'emplois stables (CDI, fonction publique) :
89% pour le sanitaire, 78% pour le social



28% de temps partiel : 17% pour le sanitaire,
45% pour le social



Projets de recrutement : 37 285 projets de recrutement en 2023, dont 82% jugés difficiles



5 760 contrats d'apprentissage signés en 2022 (8,5% des contrats d'apprentissage régionaux)
En hausse (4155 en 2021 = +1600 contrats en 1 an) >>> CAP accompagnant éducatif petite enfance, DE aide-soignant, DE éducateur spécialisé, DE AES.

Le sanitaire et social représente le seul domaine dans lequel l'apprentissage infra bac augmente massivement



1 270 contrats de professionnalisation signés en 2022 (12,8% des contrats de professionnalisation régionaux)
En hausse (1090 en 2021 = +180 contrats en 1 an) >>> aide à domicile, action sociale, hébergement médicalisé pour personnes âgées

2.4 Enseignements de l'évaluation de l'augmentation des places de formation dans le cadre du Ségur de la santé

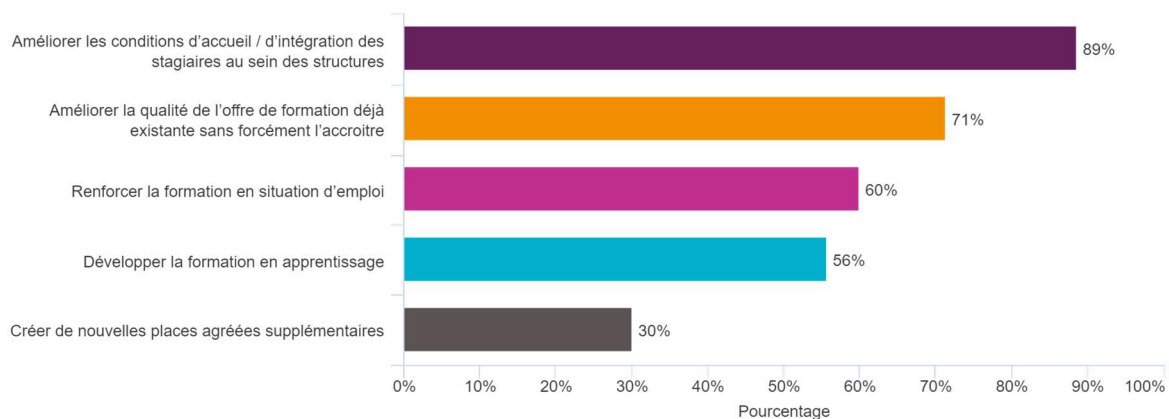
Un questionnaire a été transmis à tous les instituts de formation sanitaires et sociaux en vue de recueillir leur sentiment sur le développement massif des places de formation IDE, AS et AES. Un taux moyen de réponse de 81% a permis d'extraire des pistes de réflexion pour l'avenir concernant la stratégie de développement et le pilotage régional.

Stratégie de développement

A l'avenir, selon vous quelle serait la stratégie la plus adaptée pour pourvoir les besoins d'emploi dans ces métiers sur votre territoire ? (plusieurs réponses possibles - ordonnez vos réponses)

Réponses effectives : 70

Taux de réponse : 95%



Parmi les stratégies proposées, la réponse la plus sélectionnée est l'amélioration des conditions d'accueil / d'intégration des stagiaires au sein des structures, suivi par l'amélioration de la qualité de l'offre existante, sans nécessairement l'accroître.

La création de nouvelles places est la stratégie la moins sélectionnée parmi les pistes proposées.

Pilotage régional

- Organiser des concertations en amont des développements, des temps d'échange instituts-régions
- Partager des données
- Prendre en compte toutes les dimensions influant sur les tensions (attractivité, baisse du nombre de candidats, saturation des terrains de stage...)

Les partenaires régionaux (ARS, DREETS, OPCO, conseils départementaux, Pôle Emploi, Rectorat, Employeurs) ont été auditionnés pour identifier les leviers d'amélioration de la stratégie de développement des places.

En sont ressortis les enjeux suivants :

- La visibilité globale de l'offre de formation, toutes voies confondues, et de vision partagée entre les partenaires
- La coordination entre acteurs, le contrat régional de filière étant perçu comme l'outil de dialogue adéquat pour ces temps de partage
- La formation et l'accompagnement sur les fonctions managériales, pour les tuteurs de stage et les maîtres d'apprentissage
- Le développement de l'apprentissage
- L'information des acteurs de l'orientation et l'attractivité des métiers

AMBITIONS

L'ensemble des travaux d'élaboration du schéma 2024/2028 ont permis de dégager six ambitions dont les objectifs se déclinent en engagements opérationnels.

Ces engagements peuvent concerner la Région mais aussi les acteurs du territoire au vu de leurs propres compétences.

3. Ambitions

L'ensemble des travaux d'élaboration du schéma 2024/2028 ont permis de dégager six ambitions dont les objectifs se déclinent **en engagements opérationnels**. Ces engagements peuvent concerner la Région mais aussi les acteurs du territoire au vu de leurs propres compétences.

Ambition 1 : Former des professionnels pour le Monde de demain

Résultats attendus : Intégrer les évolutions sociétales.

Indicateurs de résultat : niveau de satisfaction concernant leur préparation au monde de demain (par sondage auprès des apprenants)

OBJECTIF 1– Intégrer les défis Une seule Santé (*One Health*) climatiques et environnementaux

- 1.1 - Recenser et mobiliser des initiatives Une seule Santé à partir des projets pédagogiques.
- 1.2 - Participer à l'appel à projets santé environnement pour faire émerger des projets participatifs au sein des instituts de formation.
- 1.3 - Sensibiliser les futurs professionnels à la santé environnementale avec le MOOC Santé environnement de l'Université de Bordeaux en le diffusant massivement.
- 1.4 - Inciter et accompagner les instituts soutenus par la Région à réduire leurs consommations d'énergie et leurs déchets, à se doter d'une stratégie d'achats responsables et de mobilités douces et durables, à privilégier une restauration locale et durable (en soutenant, par exemple, le travail auprès des établissements sanitaires et médicosociaux sur le développement durable en santé porté par **l'association Agir durablement en santé en Nouvelle-Aquitaine ADSNA**).
- 1.5 – Partager les initiatives d'éco transformation du secteur sanitaire et social.

OBJECTIF 2 – Encourager l'innovation face aux évolutions sociétales

- 2.1 - Encourager les projets pédagogiques en lien avec les évolutions sociétales : déprise médicale, vieillissement de la population, précarité, barrière de la langue, violences faites aux femmes, défiance vaccinale, automédication, incivilités et gestion des conflits, mésinformation, égalité des genres, promotion de la mixité et de l'inclusion dans tous les métiers (notamment les métiers genrés).
- 2.2 - Former au numérique et aux données en santé (protection des données personnelles).
- 2.3 - Massifier l'offre de formation numérique initiale et continue : enseigner la télémédecine, utiliser la simulation numérique, intégrer les avancées de l'intelligence artificielle.
- 2.4 - Mobiliser et soutenir la diffusion de la culture scientifique en santé et sociale avec les centres de culture scientifique, technique et industrielle (CCSTI) : Cap Sciences, Centre Mendès-France, Récréasciences, Lacq Odyssée et leurs partenaires.

OBJECTIF 3 – Encourager une nécessaire pluridisciplinarité des formations

- 3.1 - Encourager les temps de formation, d'analyse de pratiques et les projets pédagogiques communs entre les filières de formation.
- 3.2 - Elargir à d'autres formations le service sanitaire restreint aux étudiants en médecine, odontologie, pharmacie, soins infirmiers, kinésithérapie, et maïeutique.
- 3.3 – Encourager l'actualisation des connaissances par la formation à la recherche bibliographique.
- 3.4 – Promouvoir la recherche, l'expérimentation et l'innovation sociale dans les instituts de travail social (pratique de la recherche action).

OBJECTIF 4 - Ouvrir les formations à l'international.

- 4.1 - Encourager la mobilité et la poursuite d'études à l'international.
- 4.2 - Développer les partenariats et les aides pour favoriser les stages à l'étranger.

Ambition 2 : Accroître l'attractivité des formations et des métiers du secteur sanitaire et social.

Résultats attendus : Remplir les places de formation.

Indicateurs de résultat : nombre de vœux de candidatures et taux de remplissage des formations.

OBJECTIF 1 - Renforcer la lisibilité de l'offre de formation et d'emploi sur les territoires.

- 1.1 - Valoriser la carte des formations « *C ma formation* » et informer sur les métiers « *C mon métier* ».
- 1.2 - Actualiser l'offre de formation sur « RAFAEL » (outil régional de gestion des formations)
- 1.3 - Mutualiser les actualités / informations dans le centre de ressources : Observatoire du Sanitaire et Social – Cap Métiers.

OBJECTIF 2 - Améliorer la communication sur les métiers par des actions valorisantes et mobilisatrices.

- 2.1 - Adopter un plan de communication présentant l'ensemble des métiers.
- 2.2 - Promouvoir les métiers du sanitaire et social auprès des personnes éloignées de l'emploi (bénéficiaires du revenu de solidarité active, habitants des quartiers politique de la ville et des zones de revitalisation rurale).
- 2.3 - Organiser des temps conviviaux d'information sur les métiers avec le public.
- 2.4 - Présenter des parcours ou des évolutions réussies (passerelles, diplômes) par exemple par de courtes vidéos de jeunes diplômés.
- 2.5 – Valoriser et accompagner les reconversions professionnelles.

OBJECTIF 3 - Acculturer les relais d'information aux métiers du sanitaire et social.

- 3.1 - Contribuer à l'actualisation des connaissances métiers de tous les relais territoriaux (PTS, ERIP, le conseil en évolution professionnelle, conseillers pôle Emploi, associations œuvrant dans le champ de la politique de la ville).

OBJECTIF 4 - Renforcer l'orientation, le dialogue avec les jeunes dès le collège et le lycée.

- 4.1 - Contribuer au développement d'une information pair à pair avec des Ambassadeurs Métiers.
- 4.2 - Proposer des journées d'immersion, valoriser le bénévolat et le service civique permettant la découverte des métiers du sanitaire et social.
- 4.3 - Contribuer à une meilleure sensibilisation des professeurs principaux des lycées en charge de l'orientation aux métiers du Sanitaire et Social et sur les critères d'entrée en formation.
- 4.4 - Développer le partenariat entre le collège et l'Institut pour favoriser le stage obligatoire de 3ème dans le Sanitaire et Social.
- 4.5 - Encourager le partenariat entre le lycée et l'institut pour organiser des parcours clé en main (exemple BAC PRO ASSP + 1 année d'apprentissage aide-soignant).

OBJECTIF 5 - Favoriser l'ancrage des apprenants sur les territoires.

- 5.1 - Apporter une meilleure lisibilité des actions "attractivité" du territoire.
- 5.2 - Valoriser la formation par l'utilisation des outils numériques (simulation, casque virtuel), la qualité d'accueil (plateaux techniques et appartements témoins, bâtiments modernes, salle de pause, réseau informatique), l'accompagnement social des apprenants et les projets pédagogiques.
- 5.3 - Organiser la présentation aux apprenants de l'offre d'hébergement, de transport, culturelle et sportive, de garde d'enfant accessible autour du lieu de formation.
- 5.4 - Contribuer à l'animation des territoires pour identifier les besoins (prospective) et faciliter le déploiement des projets (création d'antenne).

Ambition 3 : Adapter l'offre de formation aux besoins et spécificités du territoire

Résultats attendus : Former au plus près des besoins.

Indicateurs de résultats : couverture des besoins : Indice PROJEM - remplissage des antennes délocalisées.

OBJECTIF 1 - Développer une prospective des besoins de compétences et de formations nouvelles.

1.1 - Développer une expertise prospective « Compétences et formations nouvelles ».

1.2 - Favoriser la mise en place de formations complémentaires : formations à la démarche de « Une seule Santé » (*One Health*), à la santé environnement, à la médiation numérique, aux maladies cognitives/handicap/ illettrisme, langues régionales, à la recherche bibliographique, aux nouveaux métiers du bien être en lien avec la nature et la culture.

1.3 – Adapter les formations aux nouveaux métiers : assistant kiné, infirmière en pratiques avancées (IPA), aide sage-Femme, aide à domicile pour le post accouchement, assistant régulation médicale, assistant préparateur en pharmacie, manager de proximité dans le médico-social.

OBJECTIF 2 - Adopter annuellement la carte des formations.

2.1- Partager un pilotage annuel du schéma : suivi des ambitions, temps d'analyse partagée et adoption de la carte des formations.

Veiller notamment à :

2.2 – Adapter aux besoins de l'autonomie et du grand âge, les formations : aide-soignant, infirmier, aide à domicile, ambulancier.

2.3 - Adapter aux besoins de la Petite Enfance, les formations : puéricultrice, auxiliaire de puériculture, assistants maternels, éducateur jeunes enfants, CAP petite enfance, sage-femme.

2.4 – Adapter aux besoins territoriaux et des hôpitaux, les formations : infirmière de bloc opératoire (IBODE), infirmière anesthésiste (IADE), manipulateur radio, kinésithérapeute, assistant familial, assistante sociale, technicien de l'intervention sociale et familiale (TISF).

OBJECTIF 3 - Proposer des formations au plus près des apprenants et des territoires.

3.1 - Evaluer les résultats et impacts du développement des places Ségur de la santé 2020-2022.

3.2 - Conforter la coordination entre instituts sur les sélections et les stages.

3.3 - Expérimenter la délocalisation des cours sur des tiers lieux pour toucher de nouveaux publics.

3.4 - Soutenir le rapprochement des instituts et des ERIP par des temps partagés.

OBJECTIF 4 - Investir pour accompagner l'appareil de formation.

4.1 – Sécuriser le financement des instituts par la conclusion d'une convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens (CPOM) avec la Région.

4.2 - Pérenniser les compensations financières de l'Etat sur le développement des places.

4.3 – Accompagner la transformation de l'appareil de formation.

4.4 - Maintenir l'attractivité des formations avec des bâtiments et des équipements modernes.

4.5 - Créer un campus des métiers de l'autonomie et du grand âge.

OBJECTIF 5 - Mobiliser l'engagement des partenaires au schéma des formations sanitaires et sociales.

5.1 - Mobiliser l'engagement des partenaires au sein du contrat régional de filière (CRF).

5.2 - Apporter une meilleure lisibilité des actions des partenaires du CRF (ex : solutions VEGAA).

Ambition 4 : Favoriser la réussite des apprenants et lutter contre l'abandon.

Résultats attendus : Augmenter le nombre des diplômés et réduire les abandons en cours d'étude
Indicateurs de résultat : nombre d'abandons et de diplômés par rapport au nombre d'inscrits en formation.

OBJECTIF 1 - Contribuer à une meilleure préparation des apprenants.

- 1.1 - Accentuer de façon massive les formations de remise à niveau (exemple : habilitation de service public socle de compétences) et les formations de préparation aux métiers du sanitaire et social.
- 1.2 - Favoriser les passerelles et identifier les métiers connexes.
- 1.3 - Renforcer l'information des candidats concernant les droits des apprenants : charte de décence corporelle, consentement, densité et attendus des formations, transparence des critères de sélection, part de distanciel appliqué en formation.

OBJECTIF 2 - Apporter une visibilité régionale de l'offre de stages.

- 2.1 - Proposer une cartographie prospective régionale des stages.
- 2.2 – Diversifier et développer massivement les terrains de stage.

OBJECTIF 3 - Offrir des conditions d'accueil et de stage satisfaisantes pour les apprenants.

- 3.1 - Développer une politique globale d'accueil, d'intégration des stagiaires et apprentis (charte, marque employeur).
- 3.2 – Lutter contre le harcèlement et la maltraitance durant la formation et renforcer le suivi et l'accompagnement des stagiaires en difficulté.
- 3.3 - Promouvoir l'évaluation des terrains de stage.
- 3.4 – Accompagner, valoriser et soutenir les tuteurs de stage au sein des structures.
- 3.5 - Mener une réflexion multi partenaire sur la limitation de l'accès aux stages liée à l'obligation de gratification par l'employeur.
- 3.6 - Expérimenter l'installation de matériels de téléconsultation en instituts de formation paramédicale dans un but pédagogique et d'accès aux soins (médecine préventive, détection des troubles dys-, fragilités psychologiques) pour les étudiants et les populations environnantes.

OBJECTIF 4 - Lutter contre la précarité des apprenants

- 4.1 – Sécuriser les parcours de formation par l'attribution des bourses et des aides.
- 4.2 - Evaluer et améliorer le service rendu aux apprenant au titre de la sécurisation des parcours.
- 4.3- Développer la communication et l'information concernant les dispositifs et aides accessibles aux apprenants : bourses, fonds, logement, transport, restauration, accès aux soins et santé mentale, sport, bibliothèque, offre culturelle, garde d'enfant.
- 4.4 - Organiser les financements avec l'ensemble des partenaires afin de couvrir l'ensemble de la durée des formations.
- 4.5 - Mettre en œuvre une aide au déplacement pour les stages des formations Ambulancier, AES, AS, AP.
- 4.6 - Favoriser la mobilité des apprenants, informer sur les mobilités, alerter localement sur les difficultés liées aux horaires et aux réseaux de transports en commun.
- 4.7 - Constituer une offre d'hébergement à coût réduit à destination des stagiaires.
- 4.8 – Valoriser auprès des universités l'appel à projets de l'enseignement supérieur et de la recherche de la Région pour proposer une offre de service innovante confortant la qualité de vie des étudiants.
- 4.9 - Valoriser auprès des instituts les appels à projet des universités sur la contribution vie étudiante et de campus (CVEC).

OBJECTIF 5 - Accroître l'accessibilité des formations pour les personnes en situation de handicap.

5.1 - Sensibiliser les instituts aux adaptations et aux aménagements possibles à l'intégration du handicap.

5.2 - Valoriser l'accès des formations aux candidats en situations de handicap.

5.3 - Professionnaliser les référents handicap en institut et chez l'employeur.

5.4 - Mutualiser les ressources du centre ressource formation handicap (CRFH) auprès des adhérents de la charte régionale d'accès à la formation et à la qualification des personnes en situation de handicap.

OBJECTIF 6 - Prendre soin des apprenants (Comment prendre soin des autres quand on ne prend pas soin de soi ?).

6.1 - Etendre aux apprenants en formations sanitaires et sociales le programme "Tu bouges t'es bien" tendant vers l'objectif d'une heure d'activité physique par jour pour les lycéens, les apprentis ou les jeunes fréquentant les missions locales.

6.2- Sensibiliser à une alimentation saine et locale en lien avec le plan régional santé environnement, le Pacte bio, le Pacte alimentation de la Région.

6.3 - Promouvoir la formation aux gestes de premiers secours en santé mentale.

6.4 - Favoriser l'écoute par la mise en place de cellules psychologiques.

6.5 – Déployer un réseau de professionnels volontaires animés par l'envie de transmettre leur passion et soutenir les étudiants par leur écoute et leur témoignage.

Ambition 5 : Penser l'installation durable des futurs professionnels au sein des territoires.

Résultats attendus : Maintenir les actifs en poste - mesurer une suractivité

Indicateurs de résultat : évolution de la densité des professionnels - taux de résidence en poste des actifs - nombre de projets de recrutement jugés difficiles - enquête insertion

OBJECTIF 1 - Fidéliser les apprenants au territoire.

- 1.1 - Valoriser les formateurs gardant une activité de soins à temps partiel.
- 1.2 - Soutenir le parrainage des apprenants (API -tutorat-parrainage inter promo).
- 1.3 - Mettre en œuvre une stratégie globale RH d'accueil et d'intégration des stagiaires au-delà de la seule responsabilité du tuteur ou du maître d'apprentissage.
- 1.4 - Parvenir à faire intégrer dans Parcoursup la préférence géographique pour les candidats comme pour les instituts.
- 1.5 - Suivre l'insertion des jeunes actifs.

OBJECTIF 2 - Favoriser l'épanouissement professionnel des actifs.

- 2.1 - Inciter les employeurs à valoriser leurs pratiques en termes d'accueil, de prise de fonction, de qualité de vie au travail, de formation, de pratique managériale.
- 2.2 - Organiser une réflexion autour des pratiques managériales des encadrants et des nouvelles aspirations des actifs.
- 2.3 - Améliorer le ratio soignants-patients et accompagnants-accompagnés.
- 2.4 - Encourager les temps d'échanges et d'analyses de pratiques entre professionnels (par exemple sur le prendre soin et la maltraitance).
- 2.5 – Former les futurs professionnels à repérer, à prévenir et à traiter les situations de maltraitance sur les usagers et les professionnels.
- 2.6 - Favoriser la mutualisation des emplois à l'aide des groupements d'employeurs (GEIQ).

OBJECTIF 3- Donner des perspectives d'évolution de carrière.

- 3.1 - Simplifier et fluidifier l'accès à la formation tout au long de la vie (formation continue, passerelles, validation des acquis de l'expérience, formation en situation de travail).
- 3.2 - Rendre plus lisibles les passerelles et l'évolution des carrières, notamment dans la fonction publique territoriale.
- 3.3 - Accompagner la réforme de la validation des acquis de l'expérience (VAE) : prendre en compte les nouvelles modalités de VAE (VAE inversée), réaliser une communication adaptée des opportunités de VAE auprès des salariés.
- 3.4 - Améliorer la lisibilité des aides à la reconversion professionnelle.
- 3.5 – Valoriser le rôle social de l'animateur socioculturel par une meilleure reconnaissance du métier (évolution professionnelle et expérimentation de passerelles).

OBJECTIF 4- Soutenir le développement de l'apprentissage comme levier de fidélisation.

- 4.1 - Soutenir la formation des maîtres d'apprentissage.
- 4.2 - Améliorer la lisibilité des rôles des instituts de formation, des centres de formation pour apprentis et des apprentis dans le parcours d'apprentissage.
- 4.3 - Proposer des temps d'analyse de pratiques entre instituts et structures d'accueil pour promouvoir l'apprentissage.
- 4.4 - Encourager la permutation d'apprentis entre plusieurs structures d'accueil.
- 4.5- Veiller au respect du cadre juridique pour l'accueil des apprentis en entreprise.

Ambition 6 : Accompagner l'universitarisation des formations

Résultats attendus : Renforcer les liens entre les universités et les instituts de formations sanitaires et sociales concernés.

Indicateurs de résultat : sentiment d'appartenance et d'intégration des étudiants à l'université.

OBJECTIF 1 - Accompagner le développement de l'universitarisation des formations.

1.1 - Accompagner l'intégration organique ou pédagogique des formations paramédicales à l'université.

1.2 – Compléter le panel de cours en ligne concernant la formation d'infirmier.

1.3 - Développer l'harmonisation des cours pour les autres formations universitarisées : kinésithérapeute, ergothérapeute, infirmier anesthésiste, manipulateur radio, pédicure podologue.

1.4 - Accompagner l'intégration organique des formations : sage-femme et infirmier de bloc opératoire (IBODE) à l'université.

1.5 - Renforcer le lien entre les universités, les instituts, l'ARS et la Région.

OBJECTIF 2 - Favoriser les expérimentations sur les passerelles.

2.1 - Améliorer l'information et l'accompagnement sur les passerelles existantes sur les territoires : Parcours d'Accès Spécifique Santé (PASS) et les Licences Accès Santé (LAS).

2.2 - Généraliser le déploiement des passerelles d'entrée en 2^{ème} année d'IFSI et d'IFMK sur tous les sites universitaires de Nouvelle-Aquitaine.

2.3- Favoriser l'émergence d'autres passerelles dans les formations sanitaires et sociales.

OBJECTIF 3 - Améliorer l'accès des étudiants aux services universitaires et du CROUS.

3.1 – Parvenir à une inscription précoce des étudiants à l'université pour améliorer leur accès aux services universitaires (logement, restauration, bibliothèque, sport, prévention santé).

3.2 - Permettre l'accès aux soins et à la prévention sur les territoires éloignés des universités (urgences, suivi vaccinal et psychologique).

3.3 - Tendre vers l'homogénéisation de l'offre de services sur les territoires éloignés des universités.

3.4 - Etablir un partenariat avec les CROUS pour sécuriser les parcours et améliorer la qualité de vie des étudiants.

OBJECTIF 4 - Adapter les contenus de formation numérique aux étudiants paramédicaux.

4.1 - Mettre à jour les cours en ligne, les rendre plus courts, plus pédagogiques, les adapter aux étudiants.

4.2 - Proposer des contenus plus attractifs sur la plateforme e-notitia.

4.3 – Mesurer l'adhésion des étudiants aux cours en ligne.

OBJECTIF 5 - Concilier maillage et excellence.

5.1 - Favoriser la délocalisation des formations universitaires sur les territoires éloignés des universités.

5.2 - Veiller à l'excellence des formations qu'elles soient délocalisées ou sur site universitaire, par exemple sur la question de la formation à la recherche.

5.3 –Accompagner l'intégration d'enseignants chercheurs au sein des instituts de formation.

OBJECTIF 6 - Développer la recherche.

6.1 – Encourager la poursuite d'études des étudiants vers des master 2 et des doctorats.

6.2 - Favoriser la recherche dans le domaine du sanitaire et social par l'accompagnement de projets de recherche. « *La formation doit s'appuyer sur des recherches, les recherches doivent nourrir la réflexion sur l'évolution des formations* » Jacques Fontanille- Kiné actu -20 juillet 2023.

Préconisations quantitatives

La Région n'est pas le seul financeur des formations sanitaires et sociales. Règlementairement, elle est en charge du financement du fonctionnement des instituts de formations sanitaires et sociales, pour les formations et les apprenants éligibles, conformément au règlement régional sur la prise en charge des frais de scolarité.

Les préconisations suivantes portent sur l'offre de formation toutes voies et tous financeurs confondus : formation initiale, formation continue, apprentissage, formation en situation de travail, validation des acquis de l'expérience, reconversion professionnelle...

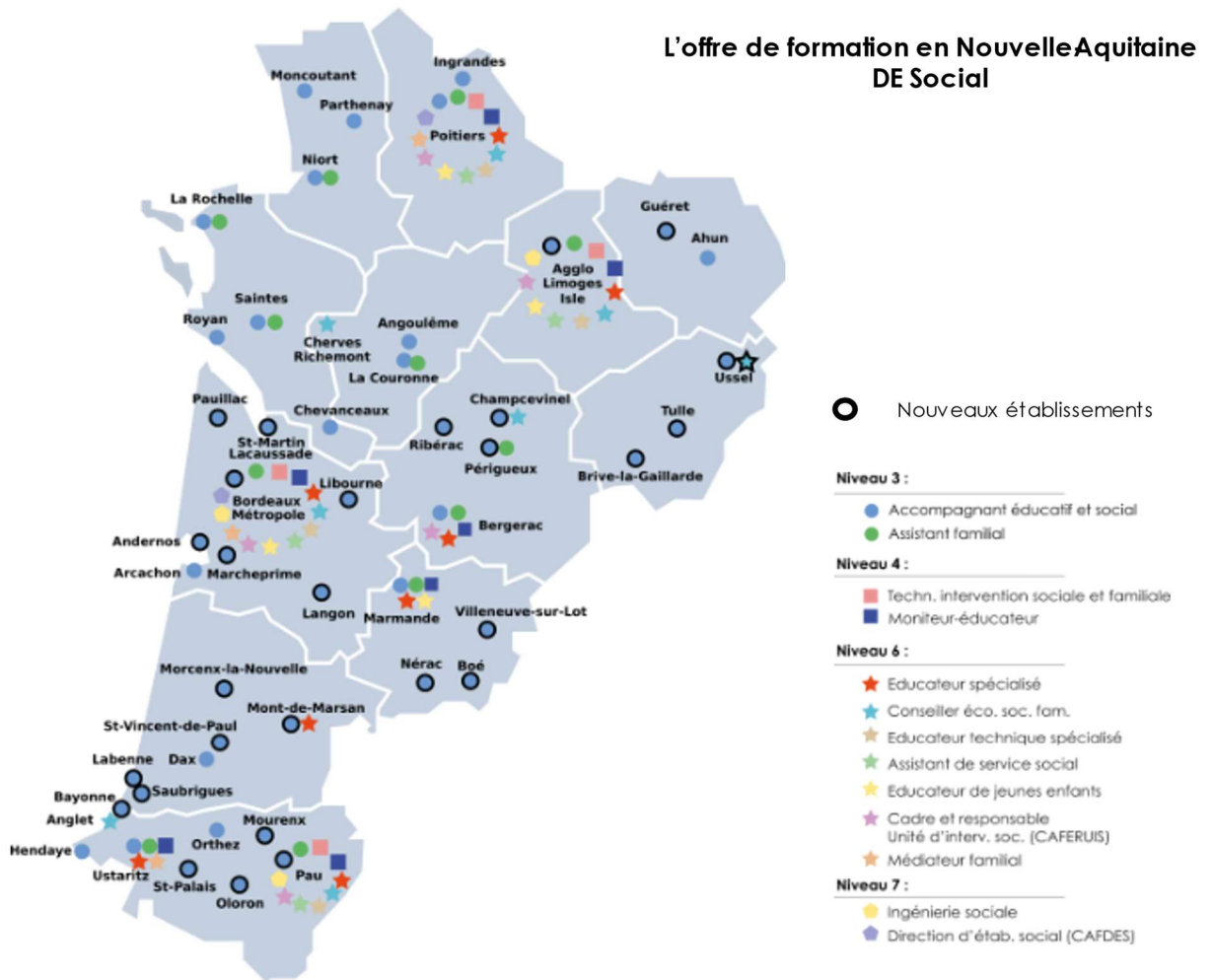
4. Préconisations 2024-2028

La Région n'est pas le seul financeur des formations sanitaires et sociales. Règlementairement, elle est en charge du financement du fonctionnement des instituts de formations sanitaires et sociales, pour les formations et les apprenants éligibles conformément au règlement régional sur la prise en charge des frais de scolarité.

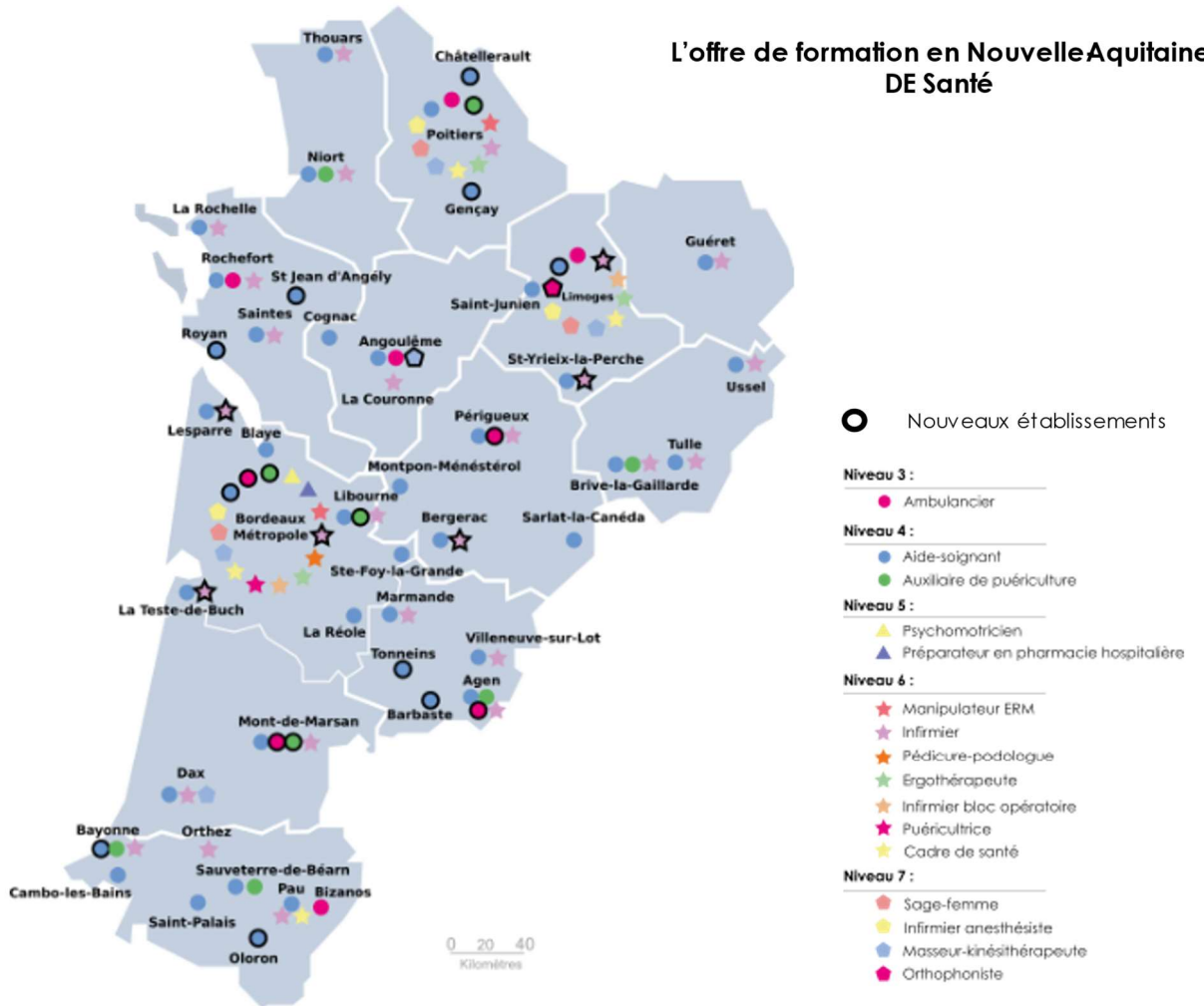
Les préconisations suivantes portent sur l'offre de formation toutes voies et tous financeurs confondus : formation initiale, formation continue, apprentissage, formation en situation de travail, validation des acquis de l'expérience, reconversion professionnelle...

	Métiers préparés SANITAIRES et SOCIALES	VOLUMETRIE
SOCIALES	Accompagnant Educatif et Social	Développer
SOCIALES	Assistant de Service Social	Développer
SOCIALES	Assistant Familial	Développer
SOCIALES	CAFDES	Maintenir
SOCIALES	CAFERUIS	Maintenir
SOCIALES	Conseiller en Economie Sociale et Familiale	Maintenir
SOCIALES	Educateur de Jeunes Enfants	Développer
SOCIALES	Educateur Spécialisé	Développer
SOCIALES	Educateur Technique Spécialisé	Maintenir
SOCIALES	Ingénierie Sociale	Maintenir
SOCIALES	Médiateur Familial	Maintenir
SOCIALES	Moniteur Educateur	Développer
SOCIALES	Technicien d'Intervention Sociale et Familiale	Développer
SANITAIRES	Aide-Soignant	Développer
SANITAIRES	Ambulancier	Développer
SANITAIRES	Audioprothésiste	Développer
SANITAIRES	Auxiliaire de Puériculture	Développer
SANITAIRES	Cadre de Santé	Maintenir
SANITAIRES	Diététicien	Maintenir
SANITAIRES	Ergothérapeute	Maintenir
SANITAIRES	Infirmier	Développer
SANITAIRES	Infirmier Anesthésiste	Développer
SANITAIRES	Infirmier de Bloc Opératoire	Développer
SANITAIRES	Infirmière Puéricultrice	Développer
SANITAIRES	Manipulateur d'électroradiologie médicale DTS Imagerie Médicale	Développer
SANITAIRES	Masseur-Kinésithérapeute	Maintenir
SANITAIRES	Opticien Lunetier	Maintenir
SANITAIRES	Orthophoniste	Développer
SANITAIRES	Orthoprothésiste	Maintenir
SANITAIRES	Orthoptiste	Développer
SANITAIRES	Pédicure Podologue	Maintenir
SANITAIRES	Préparateur en pharmacie hospitalière	Maintenir
SANITAIRES	Protésiste Dentaire	Maintenir
SANITAIRES	Psychomotricien	Maintenir
SANITAIRES	Sage-Femme	Développer
SANITAIRES	Technicien de laboratoire médicale	Maintenir

4.1 L'offre de formation



L'offre de formation en Nouvelle-Aquitaine DE Santé



4.2 Métiers du Social

Parole à l'Union nationale des acteurs de formation et de recherche en intervention sociale

« Les 9 établissements de formation en travail Social -EFTS- de la plateforme UNAFORIS – Nouvelle-Aquitaine (Union Nationale des Acteurs de la Formation et de la Recherche en Intervention Sociale) proposent une offre qui va de l'accès à une première qualification professionnelle jusqu'à l'enseignement supérieur et la recherche, ainsi que la formation continue tout au long de la vie. Ils accompagnent chaque année plus de 10 000 personnes dans un parcours de formation (dont 4 700 en formation initiale, 4 400 en cours d'emploi, 600 en contrat d'apprentissage, 400 par la VAE) [chiffres 2022].

Envisager l'avenir du travail social et des formations en travail social et intervention sociale dans le cadre du schéma régional des formations sanitaires et sociales nécessite une approche stratégique, compte tenu des défis sociétaux en constante évolution et des besoins croissants en matière d'accompagnement social.

En termes de prospective, les enjeux des formations sociales auxquels font face les établissements de la plateforme UNAFORIS Nouvelle-Aquitaine sont multiples, parmi lesquels :

- L'exigence de l'analyse permanente des besoins sociaux des territoires néo-aquitains en tenant compte des constantes évolutions démographiques et sociologiques, comme le vieillissement, les problématiques de santé mentale, de la diversité culturelle, des identités de genre, l'augmentation de la précarité, ...
Cette analyse permet d'identifier les domaines spécifiques et émergents dans lesquels l'intervention des travailleurs sociaux est indispensable et d'adapter les contenus des formations afin de préparer au mieux ceux et celles qui sont amenés à accompagner les défis d'aujourd'hui et de demain pour favoriser la cohésion sociale et promouvoir la justice sociale.
A cet effet, la promotion de la recherche, des expérimentations et de l'innovation sociale représente un axe essentiel des établissements de formation en travail social pour développer de nouvelles approches pédagogiques et méthodologiques afin de répondre aux besoins de la société.
- La valorisation de la formation professionnelle en travail social, orientée vers les compétences professionnelles qui permet d'articuler les savoirs théoriques et disciplinaires, l'expertise de la pratique professionnelle, les savoirs issus de l'expérience des personnes accompagnées, et les principes éthiques et déontologiques.
Cette professionnalisation des métiers du travail social, spécificité française, est garante d'une adéquation des formations et des pratiques professionnelles au plus près des besoins et attentes des personnes concernées et des dynamiques institutionnelles et territoriales.
Cette professionnalisation favorise des parcours de formation complexes intégrant des approches participatives fondées sur les dimensions locales et collectives ; des approches expérientielles dans un esprit de créativité et d'innovation, et des approches personnalisées de suivi et d'accompagnement propices à la sécurisation des parcours.
- La prise en compte du numérique dans les formations dans ses différentes dimensions :
 - émancipatrice par un accès facilité et accéléré aux savoirs, à la communication et à l'information avec le recours aux plateformes numériques d'apprentissage, la FOAD, la simulation virtuelle...;

- sociétale par l'intégration de l'enjeu du numérique responsable et accessible et la sensibilisation sur l'impact du numérique sur les rapports sociaux et sur l'environnement;
- éthique par le questionnement des pratiques professionnelles face aux dérives des usages numériques des personnes concernées et accompagnées ;
- ou encore légale par l'utilisation de nouvelles technologies qui ne sont pas encore ou partiellement encadrées par le législateur comme l'intelligence artificielle.

L'avenir du travail social est donc intimement lié aux évolutions sociétales et technologiques qui interrogent au quotidien les pratiques pédagogiques et professionnelles.

Le numérique représente pour les établissements de formation un enjeu majeur d'adaptation des contenus pédagogiques, de veille technologique et de sensibilisation auprès des futurs et actuels travailleurs sociaux.

- L'impact de l'individualisation et de la sécurisation des parcours de formation. Les établissements de formation font face à un accroissement exponentiel des individualisations de parcours notamment lié à l'accessibilité des personnes en situation de handicap, à la précarisation des apprenants, à la fragilité émotionnelle et la détresse des apprenants dues à l'impact de l'actuelle désorganisation du secteur professionnel en raison des politiques publiques néolibérales. Afin d'éviter au maximum les ruptures de parcours, les établissements de formation augmentent de manière significative les suivis et les accompagnements avec une approche inclusive et diversifiée en s'appuyant sur des ressources internes, lorsqu'elles existent, ou des partenariats de proximité.
Cette individualisation et cette exigence de sécurisation tendent à faire évoluer les organisations et les fonctions au sein des établissements, de la formation vers l'accompagnement social.
- L'enjeu de la visibilité et de l'attractivité des métiers du travail social et des formations sociales afin de répondre aux besoins d'accompagnement des personnes vulnérables et fragilisées sur le territoire néo-aquitain.
La pénurie de ressources humaines et la diminution du nombre d'apprenants dans notre secteur professionnel n'est pas une spécificité territoriale puisque ce constat est partagé sur l'ensemble du territoire national et plus largement au niveau européen.
Au-delà des multiples facteurs pouvant participer à une compréhension holistique de ce phénomène d'abandon des métiers de l'action sociale et qui ont fait l'objet d'une analyse étayée de la part du Conseil Régional, il est indispensable ici d'envisager une stratégie territoriale sectorielle d'attractivité impliquant conjointement le secteur professionnel, les établissements de formation, les opérateurs de l'emploi, les conseillers en orientation, les collectivités et les décideurs publics en charges des politiques sociales.
Les établissements de formation de la plateforme UNAFORIS, en raison de leur implantation géographique couvrant le territoire néo-aquitain et de leur implication dans les dynamiques locales, opèrent à leur niveau un maillage étroit avec ces acteurs via l'organisation et la participation à des événements de promotion à destination des publics lycéens ou en reconversion professionnelle, via des projets d'innovation sociale, ou encore via des campagnes de communication.
Cependant si ces actions participent à une meilleure visibilité des métiers et des formations, elles sont insuffisantes pour les rendre attractifs puisque le fond du problème réside essentiellement dans les conditions de travail et d'emploi dans l'action sociale.

Le Schéma Régional doit donc répondre à ces enjeux par :

- L'appui à la consolidation et la sécurisation des parcours (précarité / individualisation / accessibilité) ;


- Le renforcement des coopérations et des liens avec les parties prenantes de la visibilité et de l'attractivité des métiers du travail social ;
- L'articulation cohérente entre Etat, Région et Départements ;
- La défense du modèle de la formation professionnelle en travail social ;
- La définition de contrats de territoires avec les établissements de formation en travail social impliqués dans les dynamiques locales au service des politiques sociales des Départements et de l'Etat ;
- La valorisation du modèle de non-lucrativité de la formation contre la marchandisation du secteur et contre la mise en concurrence entre établissements de formation ;
- La consolidation des moyens pédagogiques, d'accompagnement social et d'animation territoriale des établissements de formation.

L'avenir du travail social et des formations en travail social doit être orienté vers l'innovation, la collaboration et la prise en compte des besoins sociaux. Il est essentiel de préparer les travailleurs sociaux à être des acteurs clés dans la construction d'une société plus inclusive, équitable et résiliente.

A ce titre, les EFTS de la plateforme régionale UNAFORIS Nouvelle-Aquitaine ont développé leur capacité à agir ensemble en signant dès 2016 une convention de coopération, renouvelée en 2023, pour constituer une véritable force collective, dans une dimension régionale adaptée à la taille et au maillage du territoire en besoin de formations sociales. Ils ont la capacité de mobiliser leurs énergies au service des besoins des secteurs sociaux et médico-sociaux, de contribuer, aux côtés des employeurs et des collectivités à développer la visibilité et l'attractivité des métiers, de proposer des parcours de formation adaptés aux besoins en compétences et développer des projets d'ingénierie sociale.

Au titre du Schéma Régional, les engagements de la plateforme UNAFORIS sont :

- la sécurisation des parcours et un fort taux d'insertion professionnelle ;
- la réactivité de la réponse en matière d'adaptation de l'offre de formation, avec une approche pédagogique au service de la promotion sociale ;
- la compétence en ingénierie de construction de réponses pédagogiques et de projets d'innovation sociale en lien avec les terrains professionnels ;
- l'offre de service aux employeurs du secteur ;
- la capacité à déployer une activité de formation professionnelle de proximité, opposée à une activité d'enseignement pur et centralisatrice ;
- la capacité à articuler différents schémas de la Région (orientation, insertion, recherche, formation continue ...).

 <p>UNAFORIS Union Nationale des Acteurs de Formation et de Recherche en Intervention Sociale Plateforme Régionale Nouvelle Aquitaine</p>	<p>*les 9 EFTS de la plateforme régionale UNAFORIS Nouvelle-Aquitaine sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'ADES (Association pour le Développement Economique et Social) ; • le Ce.F Bergerac (fondation John Bost) ; • L'Etablissement de formation du CH des Pyrénées (CHP) ; • Etcharry Formation Développement ; • l'ITS Pierre Bourdieu Pau ; • l'IRTS Nouvelle-Aquitaine Bordeaux, • l'IRTS Poitou-Charentes – Nouvelle-Aquitaine ; • La MFR de Champcevinel ; • POLARIS Formation »
--	--

D'autres opérateurs de formation dans le travail social sont présents sur le territoire de Nouvelle-Aquitaine, indépendants d'UNAFORIS, et contribuent également aux engagements régionaux.

Accompagnant Educatif et Social (AES)

Assistant Familial (AF)

Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale (TISF)

Accompagnant éducatif et social

(niveau 3- formation entre 10 et 24 mois)

L'accompagnant éducatif et social réalise les missions d'accompagnement de proximité par une intervention sociale au quotidien visant à compenser les conséquences d'un manque d'autonomie, quelles qu'en soient l'origine ou la nature. Il prend en compte les difficultés liées à l'âge, à la maladie, au mode de vie ou les conséquences d'une situation sociale de vulnérabilité, pour permettre à la personne d'être actrice de son projet de vie. La plupart des AES travaille dans le secteur associatif privé (90%). Les 10% restant appartiennent aux fonctions publiques territoriales et hospitalières. Pour ceux-ci, leurs principaux employeurs sont les instituts médico-psychologiques, les instituts d'éducation motrice, les maisons d'accueil spécialisées, les centres d'aide par le travail, les maisons d'enfants à caractère social, les centres d'hébergement et de réinsertion sociale ainsi que les hôpitaux et les maisons de retraite accueillant des personnes âgées dépendantes.



Assistant familial (niveau 3- formation 1 an)



L'assistant familial accueille à son domicile, généralement sur une longue période, des enfants, de adolescents, ou de jeunes majeurs en difficulté (de 0 à 21 ans). Son agrément peut aller jusqu'à 3 enfants maximum. Il assure l'encadrement quotidien du jeune (soins, suivi scolaire, éducation) et veille à son équilibre pour le conduire pas à pas vers l'autonomie. Si la majorité des assistants familiaux sont employés dans le cadre de l'aide sociale à l'enfance (ASE) par les départements, ils interviennent également pour des prises en charge médicale ou thérapeutique. Il est en relation avec l'équipe du service d'accueil qui lui a confié le jeune ainsi qu'avec la famille du jeune (demande d'autorisations diverses, droit de visite, etc...).

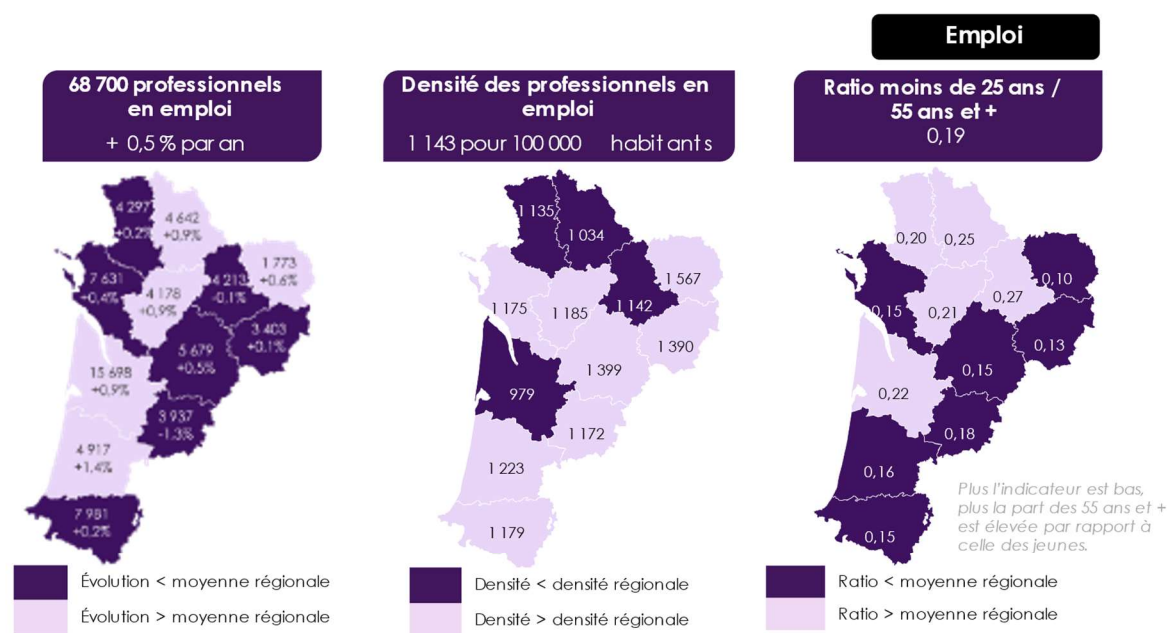
Technicien de l'intervention sociale et familiale

(niveau 4- formation entre 18 et 24 mois)

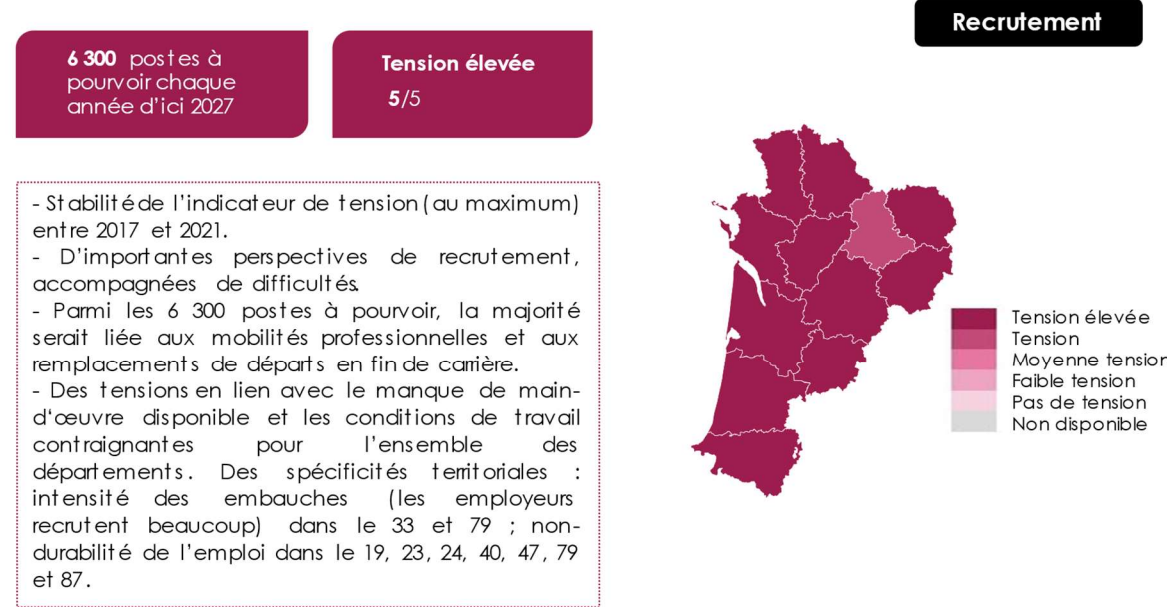
Le technicien de l'intervention sociale et familiale intervient auprès de personnes qui ont besoin d'aide dans des circonstances particulières : difficultés sociales, décès d'un parent, hospitalisation, naissance, longue maladie, handicap... Il soulage et épaulé la famille en assumant le quotidien (entretien du logement, préparation des repas, aide aux devoirs...) et soutient les parents dans l'éducation de leurs enfants. Il peut aussi jouer un rôle dans la protection des enfants. Il travaille en collaboration avec d'autres intervenants sociaux (assistants de service social, éducateurs). Les employeurs sont les associations, les caisses d'allocations familiales, les caisses d'assurance maladie, les crèches parentales, les services d'éducation et de soins à domicile. Cela peut être aussi les collectivités locales lorsqu'elles assurent la gestion des structures sociales d'accueil ou de soutien.



⚠ Les données ci-après, emploi et recrutement, concernent les 3 métiers décrits précédemment : accompagnant éducatif & social, assistant familial et technicien de l'intervention sociale & familiale. En effet, la nomenclature officielle des métiers ne permet pas de les dissocier.



- Stabilité du nombre de professionnels, que ce soit au niveau régional ou départemental. Seul le Lot-et-Garonne voit ses effectifs diminuer.
- Le 33 et 86 ont une densité de professionnels plus faible qu'en région alors qu'ils devraient connaître une évolution du nombre de personnes âgées dépendantes à l'horizon 2050 plus importante que la moyenne néo-aquitaine.
- Aucun département ne devrait avoir un potentiel suffisant pour le renouvellement des professionnels (ratio 25/55).

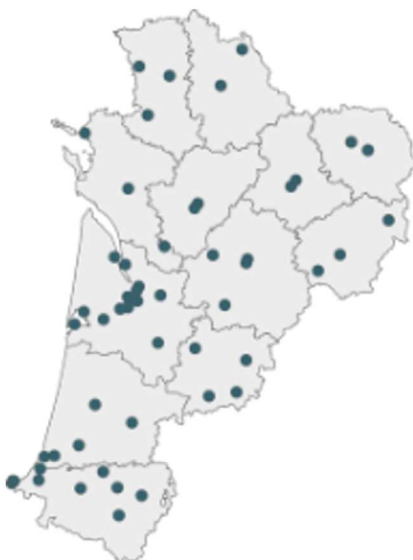


Sources : Insee RP 2020 ; Dares, Pôle emploi (indicateur de tension recrutement) ; Cap Métiers (EM – projections emploi 2027).

Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266500-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023

Formation

66 organismes de formation proposent le DE Accompagnant éducatif et social



L'offre de formation est cartographiée à la commune et non à l'organisme de formation. Ainsi, si plusieurs organismes de formation sont présents sur une commune, un seul point sera alors représenté sur la carte.

Pour en savoir plus
[C ma formation](#)

DE Accompagnant éducatif et social

2 312 places

(hors apprentissage)
(2023)

+ 479 places

(entre 2020 et 2023)

998

inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2021)

+ 31,3 %

d'inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2019-2021)

Taux de remplissage

46 % en 2021

(hors apprentissage)

130

apprentis en 1^{ère} année
(2021)

+ 21,5 % d'apprentis

en 1^{ère} année
(2019-2021)

Taux d'interruption

8,5 %

(2020)

+ 2,4 points

Evolution taux
d'interruption
(2018-2020)

760

diplômés (2022)

- 2,6 %

de diplômés
(2020-2022)

Taux d'emploi

86 %

77 % travaillent dans le
département où ils se sont
formés

EN SYNTHÈSE REGIONALE :

- Nombre de places offertes en formation DE* < projections d'emploi.
- Nombre d'inscrits en 1^{ère} année* < projections d'emploi.
- Faible taux de remplissage de la formation.
- Nombre de diplômés* < projections d'emploi.
- Augmentation du nombre d'inscrits en 1^{ère} année et diminution du nombre de diplômés.
- Un taux d'interruption élevé et en augmentation.
- Nombreuses formations mènent à ce métier (Cf. liste et données en p.xx).

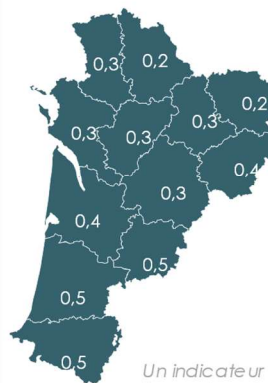
=> Problématique d'attractivité du métier et de la formation et problématique de maintien des candidats en formation ?

* Les projections d'emploi étant sur la famille de métiers « AES, AF, TISF », la synthèse régionale cumule le nombre de places, nombre d'inscrits et nombre de diplômés avec ceux du TISF et AF pour pouvoir être comparés.

Nombre de places/nombre de postes à pourvoir chaque année

0,4* en Nouvelle-Aquitaine

* Le ratio est calculé pour l'ensemble des métiers de la famille des « AES, TISF, AF ».



Un indicateur < 1 signifie que le nombre de places proposées est inférieur au nombre de postes à pourvoir

Sources : Conseil régional (nombre OF, quotas), Drees (inscrits, ruptures), BCP (apprentis, diplômés), Cap Métiers (Enquête d'insertion à 7 mois).

Formation

14 organismes de formation proposent le DE Assistant familial



L'offre de formation est cartographiée à la commune et non à l'organisme de formation. Ainsi, si plusieurs organismes de formation sont présents sur une commune, un seul point sera alors représenté sur la carte.

Pour en savoir plus
[C ma formation](#)

EN SYNTHÈSE REGIONALE :

- Nombre de places offertes en formation DE* < projections d'emploi.
 - Nombre d'inscrits en 1ère année* < projections d'emploi.
 - Faible taux de remplissage de la formation.
 - Nombre de diplômés* < projections d'emploi.
 - Diminution du nombre d'inscrits en 1ère année et du nombre de diplômés.
 - Un taux d'interruption élevé mais en diminution.
- => Problématique d'attractivité du métier et de la formation et problématique de maintien des candidats en formation ?

* Les projections d'emploi étant sur la famille de métiers « AES, AF, TISF », la synthèse régionale cumule le nombre de places, nombre d'inscrits et nombre de diplômés avec ceux du TISF et AF pour pouvoir être comparés

DE Assistant familial

895 places

(hors apprentissage)
(2023)

Stabilité du nombre de places

(entre 2020 et 2023)

128

inscrits en 1ère année
(hors apprentis)
(2021)

- 26,4 %

d'inscrits en 1ère année
(hors apprentis)
(2019-2021)

Taux de remplissage

14 % en 2021

(hors apprentissage)

Taux d'interruption

3,6 %

(2020)

- 0,8 point

Evolution taux d'interruption
(2018-2020)

142

diplômés (2022)

- 17,4 %

de diplômés
(2020-2022)

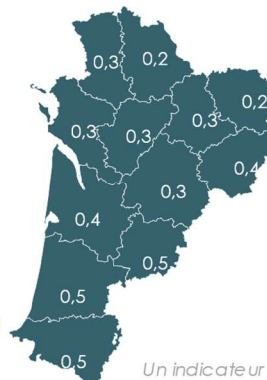
Taux d'emploi

100 %

82 % travaillent dans le département où ils se sont formés

Nombre de places/nombre de postes à pourvoir chaque année
0,4 en Nouvelle-Aquitaine

* Le ratio est calculé pour l'ensemble des métiers de la famille des « AES, TISF, AF ».



Un indicateur < 1 signifie que le nombre de places proposées est inférieur au nombre de postes à pourvoir

Sources : Conseil régional (nombre OF, quotas), Drees (inscrits, ruptures), BCP (apprentis, diplômés), Cap Métiers (Enquête d'insertion à 7 mois).

Formation

DE Technicien de l'intervention sociale et familiale

4 organismes de formation proposent le DE Technicien de l'intervention sociale et familiale



L'offre de formation est cartographiée à la commune et non à l'organisme de formation. Ainsi, si plusieurs organismes de formation sont présents sur une commune, un seul point sera alors représenté sur la carte.

Pour en savoir plus
[C ma formation](#)

97 places

(hors apprentissage)
(2023)

Stabilité du nombre de places

(entre 2020 et 2023)

46

inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2021)

- 24,6 %

d'inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2019-2021)

Taux de remplissage

47 % en 2021

(hors apprentissage)

4

apprentis en 1^{ère} année
(2021)

+ 100 % d'apprentis

en 1^{ère} année
(2019-2021)

Taux d'interruption

12,1 %

(2020)

+ 6,6 points

Evolution taux
d'interruption
(2018-2020)

41

diplômés (2022)

- 18 %

de diplômés
(2020-2022)

Taux d'emploi

100 %

57 % travaillent dans le
département où ils se sont
formés

EN SYNTHÈSE REGIONALE :

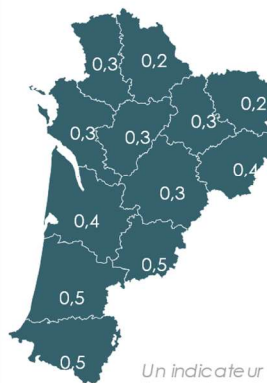
- Nombre de places offertes en formation DE* < projections d'emploi.
 - Nombre d'inscrits en 1^{ère} année* < projections d'emploi.
 - Faible taux de remplissage de la formation.
 - Nombre de diplômés* < projections d'emploi.
 - Diminution du nombre d'inscrits en 1^{ère} année et du nombre de diplômés.
 - Un taux d'interruption élevé et en augmentation.
- => Problématique d'attractivité du métier et de la formation et problématique de maintien des candidats en formation ?

* Les projections d'emploi étant sur la famille de métiers « AES, AF, TISF », la synthèse régionale cumule le nombre de places, nombre d'inscrits et nombre de diplômés avec ceux du TISF et AF pour pouvoir être comparés.

Nombre de places/nombre de postes à pourvoir chaque année

0,4 en Nouvelle-Aquitaine

* Le ratio est calculé pour l'ensemble des métiers de la famille des « AES, TISF, AF ».



Un indicateur < 1 signifie que le nombre de places proposées est inférieur au nombre de postes à pourvoir

Sources : Conseil régional (nombre OF, quotas), Drees (inscrits, ruptures), BCP (apprentis, diplômés), Cap Métiers (Enquête d'insertion à 7 mois).

	Nombre d'organismes proposant la formation 2022	Capacité accrue AdS (hors Parcoursup) 2022	Inscrits en 1 ^{ère} année toutes voies (2022)	Evolution (2022-2021)	Taux de remplissage (2022)	Apprentis en 1 ^{ère} année (2022)	Evolution (2022-2021)	Diplômés (2022)	Evolution (2022-2021)	Insertion
CAAF Académie de Caen - Institut de Technologie de Caen	42	201	425	+2%	91%	2	+201%	247	+2%	10%
CAAF Services de la formation de Valenciennes - Université de Valenciennes	27	274	640	+7%	67%	15	+57%	312	+50%	32%
CAAF Académie de Lille	11	-	48	-52%	-	2	-45%	121	+4%	52%
CAAF Académie de Valenciennes	15	-	275	+33%	-	27%	+49%	-	-	51%
CAAF Académie de Valenciennes	1	-	1	-	-	-	-	12	-	-
Soc. Pro. Académie de Valenciennes - Institut de Technologie de Valenciennes	15	15	143	-4%	90%	1	-	-	-	-
Soc. Pro. Académie de Valenciennes - Institut de Technologie de Valenciennes	5	207	472	-1%	119%	1	-	307	+12%	32%
Soc. Pro. Académie de Valenciennes - Institut de Technologie de Valenciennes	6	664	936	+4%	145%	1	-	915	+5%	27%
Soc. Pro. Académie de Valenciennes - Institut de Technologie de Valenciennes	2	-	160	+2%	-	-	-	-	-	-
Soc. Pro. Académie de Valenciennes - Institut de Technologie de Valenciennes	2	164	102	-14%	48%	3	+23%	181	+5%	42%
CAAF Académie de Valenciennes - Institut de Technologie de Valenciennes	2	487	42	+11%	8%	1	-	-	-	-
CAAF Académie de Valenciennes - Institut de Technologie de Valenciennes	1	-	3	-	-	3	-	102	-	71%
CAAF Académie de Valenciennes - Institut de Technologie de Valenciennes	11	162	32	-48%	0%	2	-15%	192	+4%	49%
CAAF Académie de Valenciennes - Institut de Technologie de Valenciennes	5	115	111	-3%	46%	12	+10%	121	+10%	25%

* non applicable pour le CAAF région occitanie qui remplace le CAAF académique en milieu familial et collectif

Source :

Ministère de la formation - DAF ACL - extraction septembre 2023

Capacité accrue AdS (hors Parcoursup) : Affiliés ministériels de l'Éducation nationale (DAF ACL) et Parcoursup ministériels de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Inscrits et diplômés : Ministère de l'Éducation nationale - DAF ACL - ministériels de l'Enseignement supérieur et de la Recherche - Ipebis

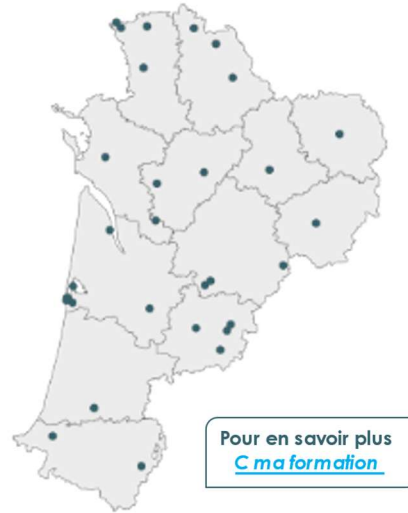
Insertion : Ministère de l'Éducation nationale et de l'ESR - cumulé des années 2019-2020 et 2020-2021

Offre de formation (voie initiale)

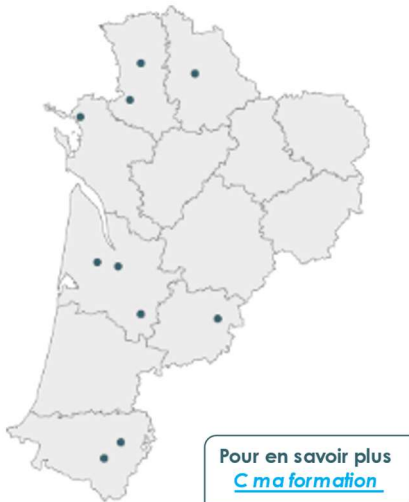
42 organismes de formation proposent le CAP Agent accompagnant au grand âge (1^{ère} session en 2025)



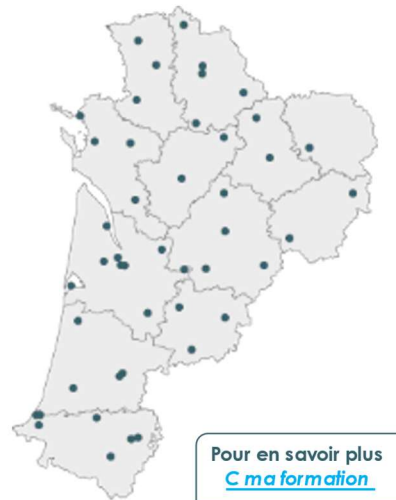
27 organismes de formation proposent le CAPA Services aux personnes et vente en espace rural



10 organismes de formation proposent la MC Aide à domicile



57 organismes de formation proposent le Bac pro Accompagnement, soins et services à la personne (ASSP)



Source: RAFAEL, extraction septembre 2023.

L'offre de formation est cartographiée à la commune et non à l'organisme de formation. Ainsi, si plusieurs organismes de formation sont présents sur une commune, un seul point sera alors représenté sur la carte.

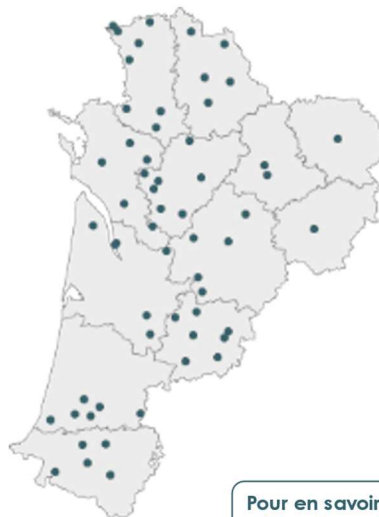
7

20 organismes de formation proposent Bac pro animation - enfance et personnes âgées (remplace le Bac pro SPVL)



Pour en savoir plus
[C ma formation](#)

59 organismes de formation proposent le Bac pro Services aux personnes et aux territoires (SAPAT)



Pour en savoir plus
[C ma formation](#)

9 organismes de formation proposent le BTSA Développement, animation des territoires ruraux



Pour en savoir plus
[C ma formation](#)

19 organismes de formation proposent le BTS Services et prestations des secteurs sanitaire et social (SP3S)



Pour en savoir plus
[C ma formation](#)

Source: RAFAEL, extraction septembre 2023.

L'offre de formation est cartographiée à la commune et non à l'organisme de formation. Ainsi, si plusieurs organismes de formation sont présents sur une commune, un seul point sera alors représenté sur la carte.

8

15 organismes de formation proposent le TP Assistant de vie aux familles



4 organismes de formation proposent le Titre Animateur en gérontologie



1 organisme de formation propose le TP Assistant de vie dépendance par apprentissage. Cette formation, est également accessible via la formation continue (HSP notamment)

Carte offre de formation non disponible

Pour en savoir plus [C ma formation](#)

Source: RAFAEL, extraction septembre 2023.
L'offre de formation est cartographiée à la commune et non à l'organisme de formation. Ainsi, si plusieurs organismes de formation sont présents sur une commune, un seul point sera alors représenté sur la carte.

Assistant de Service Social (ASS)

Assistant de service social (niveau 6- formation 3 ans)

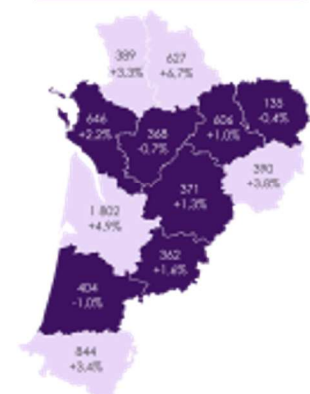
L'assistant de service social, plus communément appelé assistant social, apporte aide et soutien à des personnes, familles ou groupes en difficulté, en les aidant à s'insérer socialement ou professionnellement. Il mène ses actions auprès de tous les publics : enfants, adolescents, adultes, personnes âgées. Il informe les intéressés sur leurs droits en matière de prestations sociales, médicales, d'accès à la formation, au logement. Il les oriente vers des lieux d'accueil spécialisés lorsque c'est nécessaire, ou peut servir de médiateur lorsque les dossiers sont complexes. Les lieux d'exercice sont très divers : fonction publique territoriale / d'Etat / hospitalière, établissements de santé publics et privés, établissements pénitentiaires, organismes de protection sociale, établissements et services médico-sociaux, entreprises publiques ou privées, secteur libéral, associations... Le plus souvent, il travaille en liaison avec d'autres professionnels : médecins, magistrats, éducateurs. Il ou elle fait également le lien avec les services administratifs de mairie, les caisses d'allocation familiale.



Emploi

6 950 professionnels en emploi

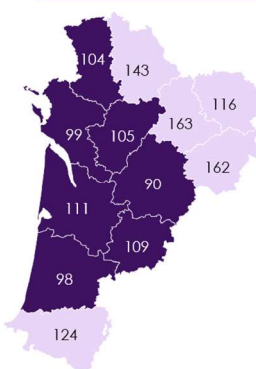
+ 2,9 % par an



Évolution < moyenne régionale
Évolution > moyenne régionale

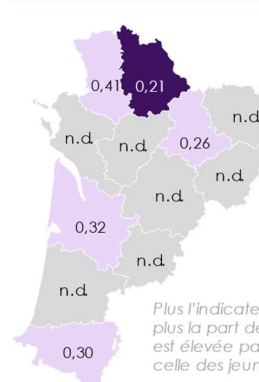
Densité des professionnels en emploi

116 pour 100 000 habitants



Densité < densité régionale
Densité > densité régionale

Ratio moins de 25 ans / 55 ans et +
0,21



Ratio < moyenne régionale
Ratio > moyenne régionale

Plus l'indicateur est bas, plus la part des 55 ans et + est élevée par rapport à celle des jeunes.

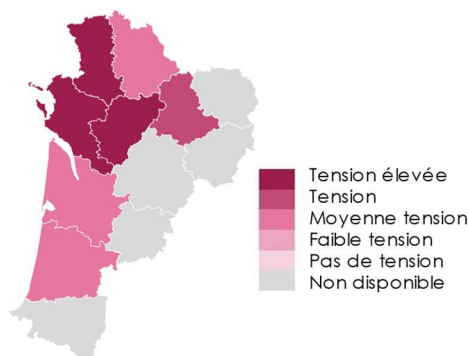
- Augmentation du nombre de professionnels, notamment dans 5 départements : 19, 33, 64, 79, 86.
- Une plus faible densité de professionnels dans le 17, 24 et 40.
- Potentiel a priori insuffisant pour le renouvellement des professionnels de la région.

410 postes à pourvoir chaque année d'ici 2027

Tension élevée
4/5

- Forte augmentation (+3) de l'indicateur de tension entre 2017 et 2021.
- Une tension particulièrement notable dans 3 départements : 16, 17, 79.
- Des tensions liées à la nécessité de diplôme et un manque de main d'œuvre disponible (dans le 16 et 87).

Recrutement



10

Sources : Insee RP 2020 ; Dares, Pôle emploi (indicateur de tension recrutement) ; Cap Métiers (EM - projections emploi 2027).

Formation

4 organismes de formation proposent le DE Assistant de service social



L'offre de formation est cartographiée à la commune et non à l'organisme de formation. Ainsi, si plusieurs organismes de formation sont présents sur une commune, un seul point sera alors représenté sur la carte.

Pour en savoir plus
[C ma formation](#)

DE Assistant de service social

243 places

(hors apprentissage)
(2023)

+ 5 places

(entre 2020 et 2023)

177

inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2021)

- 11,1 %

d'inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2019-2021)

Taux de remplissage

74 % en 2021

(hors apprentissage)

13

apprentis en 1^{ère} année
(2021)

+ 116,7 % d'apprentis

en 1^{ère} année
(2019-2021)

Taux d'interruption

1,8 %

(2020)

- 0,2 point

Evolution taux
d'interruption
(2018-2020)

150

diplômés (2022)

- 3,2 %

de diplômés
(2020-2022)

Taux d'emploi

88 %

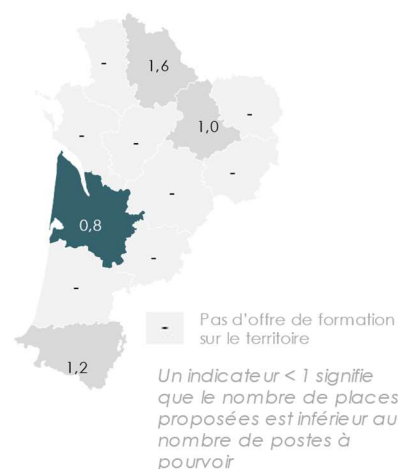
48 % travaillent dans le
département où ils se sont
formés

Nombre de places/nombre de
postes à pourvoir chaque année

0,6 en Nouvelle-Aquitaine

EN SYNTHÈSE REGIONALE :

- Nombre de places offertes en formation < projections d'emploi.
- Nombre d'inscrits en 1^{ère} année < projections d'emploi.
- Nombre de diplômés < projections d'emploi.
- Diminution du nombre d'inscrits en 1^{ère} année et du nombre de diplômés.
- Développement de l'apprentissage.
- Stabilité du taux d'interruption.



Sources : Conseil régional (nombre OF, quotas), Drees (inscrits, ruptures), BCP (apprentis, diplômés), Cap Métiers (Enquête d'insertion à 7 mois).

Conseiller en Economie Sociale et Familiale (CESF) Médiateur Familial (MF)

Conseiller en économie sociale familiale (niveau 6- formation 1 an, post BTS)

Le conseiller en économie sociale familiale est un travailleur social chargé d'accompagner les personnes en proie à des difficultés dans leur vie quotidienne (consommation habitat, insertion sociale et professionnelle, alimentation, santé). Il est amené à prendre en charge des publics très divers : personnes en situation de précarité, personnes en difficulté financière, personnes mal logées ou sans toit, personnes au chômage, personnes en situation de handicap... Sa démarche est à la fois éducative et sociale. Il travaille en relation étroite avec tous les autres intervenants du champ social, médico-social de son territoire (assistant social, aide sociale à l'enfance, centre communal d'action sociale, mission locale, services de santé...). Il travaille pour les services sociaux des collectivités locales, les caisses d'allocations familiales, les hôpitaux, les associations d'aide à domicile.

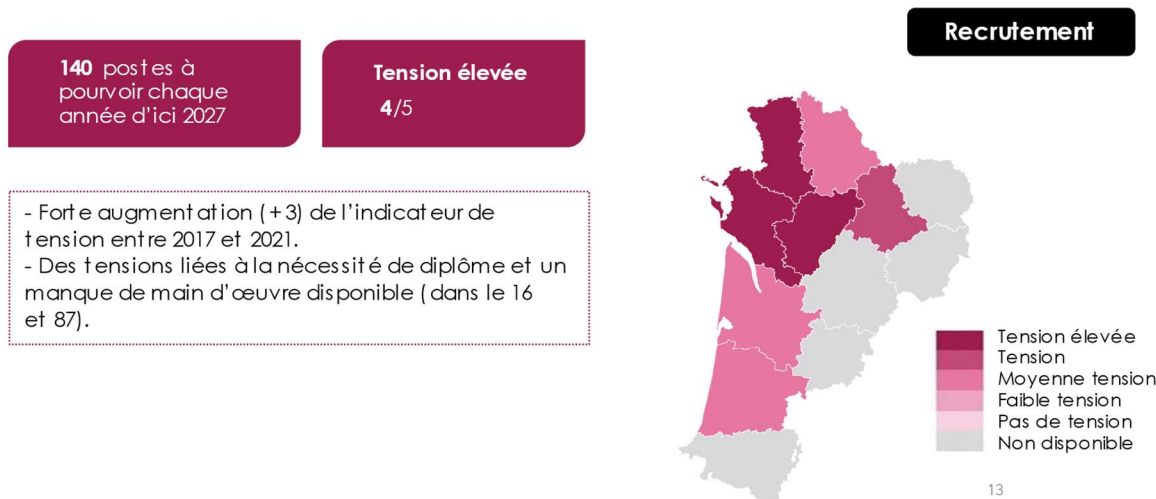
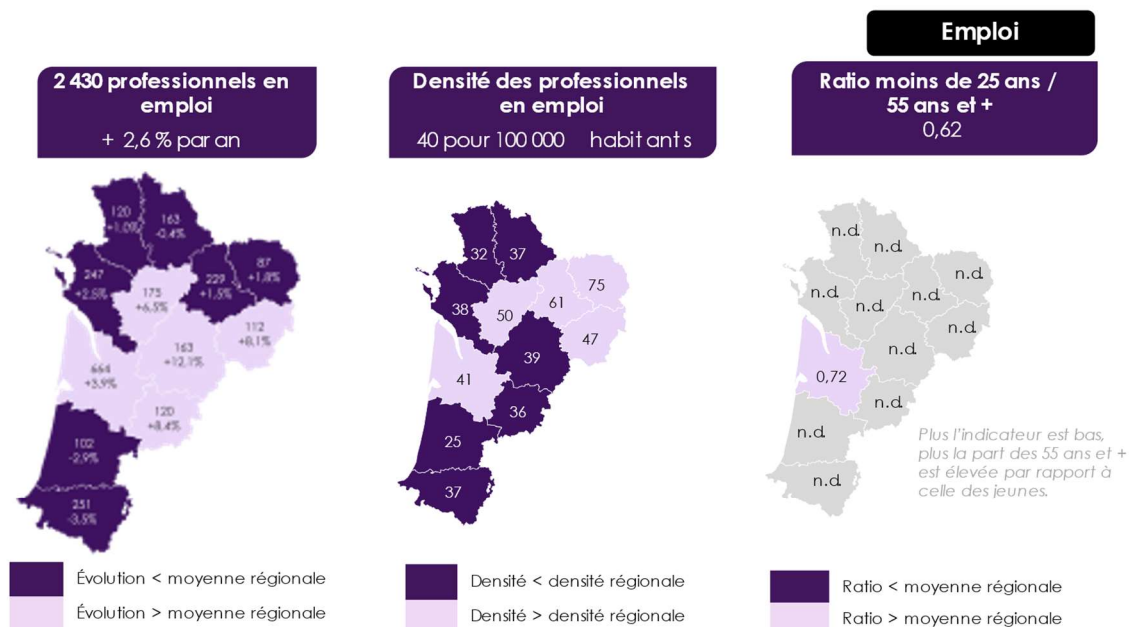


Médiateur familial (niveau 6- formation 2 à 3 ans)



Le médiateur familial intervient auprès de personnes en situation de rupture ou de séparation afin de favoriser la reconstruction de leur lien familial et aider à la recherche de solutions répondant aux besoins de chacun des membres de la famille. Il exerce de façon qualifiée une profession de spécialisation s'appuyant sur une expérience professionnelle acquise dans le champ de l'accompagnement familial, social, sanitaire, juridique, éducatif ou psychologique. Il exerce dans des structures diverses : associations à caractère social ou familial, associations spécifiques de médiation familiale, services publics ~~qu~~para-publics et parfois en secteur libéral.

⚠ Les données ci-après, emploi et recrutement, concernent les 2 métiers décrits précédemment : conseiller en économie sociale familiale et médiateur familial. En effet, la nomenclature officielle des métiers ne permet pas de les dissocier.



Sources : Insee RP 2020 ; Dares Pôle emploi (indicateur de tension recrutement) ; Cap Métiers (EM – projections emploi 2027).

Formation

12 organismes de formation proposent le DE Conseiller en économie sociale familiale



L'offre de formation est cartographiée à la commune et non à l'organisme de formation. Ainsi, si plusieurs organismes de formation sont présents sur une commune, un seul point sera alors représenté sur la carte.

Pour en savoir plus
[C ma formation](#)

DE Conseiller en économie sociale familiale

312 places

(hors apprentissage)
(2023)

+ 37 places

(entre 2020 et 2023)

235

inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2021)

+ 35,1%

d'inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2019-2021)

Taux de remplissage

75 % en 2021

(hors apprentissage)

20

apprentis en 1^{ère} année
(2021)

+ 185,7% d'apprentis

en 1^{ère} année
(2019-2021)

Taux d'interruption

5,5 %

(2020)

+ 2,3 points

Evolution taux
d'interruption
(2018-2020)

167

diplômés (2021)

+ 25,6 %

de diplômés
(2019-2021)

Taux d'emploi

94 %

59 % travaillent dans le
département où ils se sont
formés

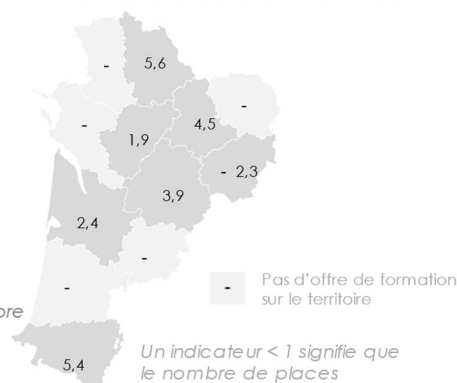
EN SYNTHÈSE REGIONALE :

- Nombre de places offertes en formation* > projections d'emploi.
- Nombre d'inscrits en 1^{ère} année* > projections d'emploi.
- Nombre de diplômés* > projections d'emploi.
- Augmentation du nombre d'inscrits en 1^{ère} année et du nombre de diplômés.
- Augmentation du taux d'interruption.

* Les projections d'emploi étant sur la famille de métiers « ESF et MF », la synthèse régionale cumule le nombre de places, nombre d'inscrits et nombre de diplômés avec ceux du TISF et AF pour pouvoir être comparés.

Nombre de places/nombre de postes à pourvoir chaque année
2,7* en Nouvelle-Aquitaine

* Le ratio est calculé pour l'ensemble des métiers de la famille des « TISF et MF ».



Un indicateur < 1 signifie que le nombre de places proposées est inférieur au nombre de postes à pourvoir

Sources : Conseil régional (nombre OF, quotas), Drees (inscrits, ruptures), BCP (apprentis, diplômés), Cap Métiers (Enquête d'insertion à 7 mois).

Formation

3 organismes de formation proposent le DE Médiateur familial



L'offre de formation est cartographiée à la commune et non à l'organisme de formation. Ainsi, si plusieurs organismes de formation sont présents sur une commune, un seul point sera alors représenté sur la carte.

Pour en savoir plus
[C ma formation](#)

EN SYNTHÈSE REGIONALE :

- Nombre de places offertes en formation* > projections d'emploi.
- Nombre d'inscrits en 1ère année* > projections d'emploi.
- Nombre de diplômés* > projections d'emploi.
- Diminution du nombre d'inscrits en 1ère année, augmentation du nombre de diplômés.

* Les projections d'emploi étant sur la famille de métiers « ESF et MF », la synthèse régionale cumule le nombre de places, nombre d'inscrits et nombre de diplômés avec ceux du TISF et AF pour pouvoir être comparés.

DE Médiateur familial

58 places

(hors apprentissage)
(2023)

Stabilité du nombre de places

(entre 2020 et 2023)

9

inscrits en 1ère année
(hors apprentis)
(2021)

- 35,7%

d'inscrits en 1ère année
(hors apprentis)
(2019-2021)

Taux de remplissage

16 % en 2021

(hors apprentissage)

Taux d'interruption

0 %

(2020)

0 point

Evolution taux d'interruption
(2018-2020)

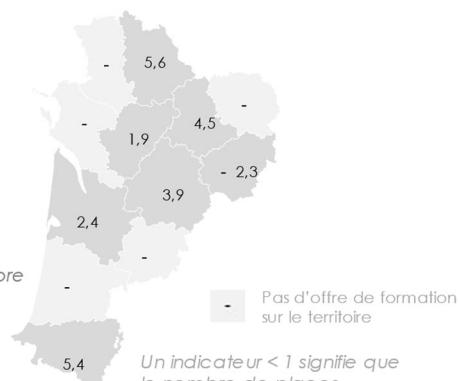
12

diplômés (2022)

+ 200 %
de diplômés
(2020-2022)

Nombre de places/nombre de postes à pourvoir chaque année
2,7* en Nouvelle-Aquitaine

* Le ratio est calculé pour l'ensemble des métiers de la famille des « TISF et MF ».



Un indicateur < 1 signifie que le nombre de places proposées est inférieur au nombre de postes à pourvoir

Sources : Conseil régional (nombre OF, quotas), Drees (inscrits, ruptures), BCP (apprentis, diplômés), Cap Métiers (Enquête d'insertion à 7 mois).

Formation

18 organismes de formation proposent le BTS Economie sociale familiale



L'offre de formation est cartographiée à la commune et non à l'organisme de formation. Ainsi, si plusieurs organismes de formation sont présents sur une commune, un seul point sera alors représenté sur la carte.

Pour en savoir plus
[C ma formation](#)

BTS Economie sociale familiale

349 places

(hors apprentissage)
(2022)

- 11 places

(entre 2021 et 2022)

334

inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2021)

- 5%

d'inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2020-2021)

Taux de remplissage

93 % en 2021

(hors apprentissage)

36

apprentis en 1^{ère} année
(2022)

- 10% d'apprentis

en 1^{ère} année
(2020-2022)

387

diplômés (2021)

+ 19%

de diplômés
(2019-2021)

Taux d'emploi

35%

Sources : RAFAEL, extraction septembre 2023 (nb organismes de formation), ministère de l'Enseignement supérieur (Capacités d'accueil Parcoursup), Rectorat et DRAAF (inscrits et diplômés), ministère de l'Education nationale et DARES (Insertion). Je vous attention, cette source ne comprend que les jeunes qui ont trouvé un emploi salarié dans le secteur privé)

*Directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale
(CAFDES)*

Ingénieur Social (IS)

Responsable d'Unité d'Intervention Sociale (CAFERUIS)

Directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale (niveau 7- formation CAFDES 1 an)

Le directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale oriente, élabore et conduit l'action d'un ou plusieurs établissements ou services du champ de l'action sociale, médico-sociale ou sanitaire. Il exerce ses missions et assume les responsabilités confiées par délégation de la personne morale, dans le respect du cadre législatif et réglementaire et s'inscrivant dans les missions d'intérêt général et d'utilité sociale. Il crée et est garant des conditions d'un accompagnement de qualité individualisé des usagers, en respectant leur consentement libre et éclairé. Il est un salarié employé par des associations ou des organismes publics œuvrant dans le champ de l'action sociale, médico-sociale ou sanitaire.



Ingénieur social (niveau 7- formation 1 an)



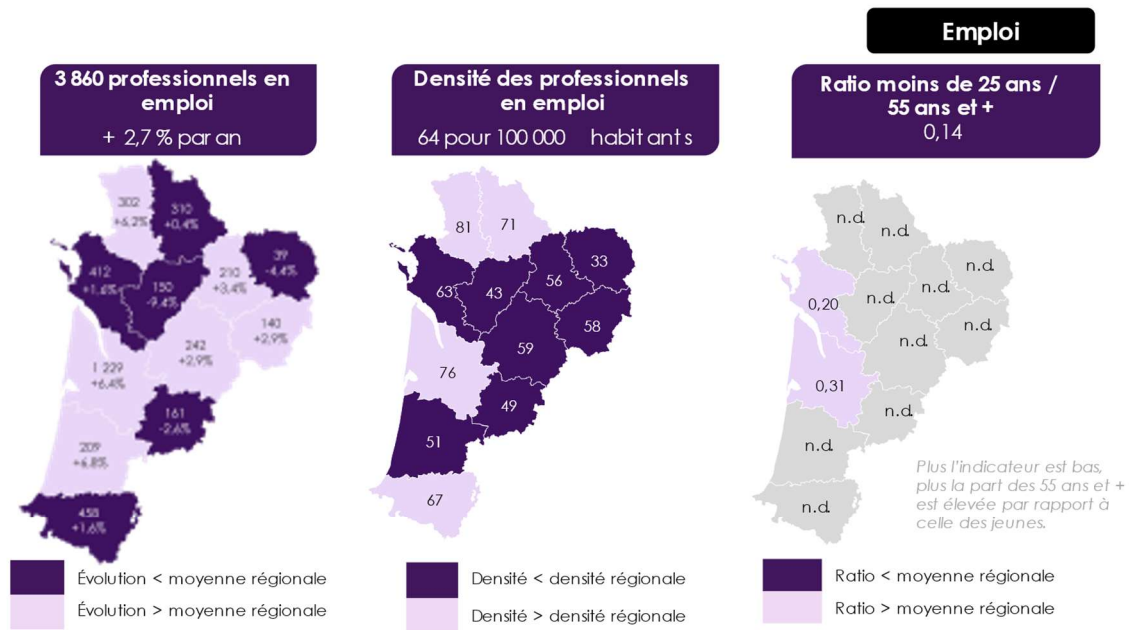
Les titulaires du diplôme d'Etat d'ingénierie sociale sont des experts des politiques sociales, de l'action sociale et médico-sociale. Le croisement des connaissances professionnelles et des connaissances pluridisciplinaires leur permet d'analyser et de problématiser des questions sociales, d'interroger les politiques et les actions, de proposer ou de conduire des programmes ou des projets complexes, de les évaluer et de mobiliser les ressources humaines nécessaires. Leurs compétences les appellent à occuper des fonctions dont l'agence dépend des organisations qui les emploient, mais qui s'articulent autour de l'expertise et du conseil, de la conception et du développement et de l'évaluation. Ils exercent dans tout organisme public ou privé développant des politiques, des projets, des programmes dans le domaine social, médico-social, de l'intervention sociale dans des emplois de type : chargé de mission, chargé d'études, conseiller technique, chef de projet.

Responsable d'unité d'intervention sociale (niveau 6- formation CAFERUIS 2 ans)

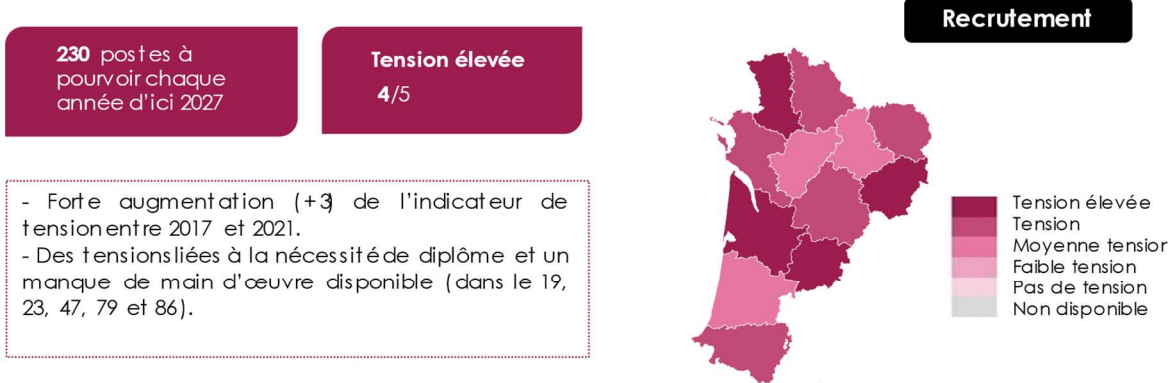
Le responsable d'unité d'intervention sociale assure l'encadrement d'équipe et le suivi de projets et d'actions sociales auprès d'usagers. Ces projets peuvent concerner l'autonomie, la cohésion sociale, l'exercice de la citoyenneté, la prévention des exclusions. Il peut être responsable de l'action sociale à l'enfance, responsable d'un service de soins et de maintien à domicile, responsable de prévention spécialisée. En tant que chef de service, il organise et gère l'activité, encadre et planifie le travail des équipes, mobilise les partenaires concernés, assure le suivi budgétaire. Dans son champ d'activité, le ou la RUIS assure une veille technique et réglementaire, développe des actions de partenariats. Il exerce dans les établissements et services médico-sociaux, les services sociaux des collectivités territoriales, les services et établissements de santé, les structures d'insertion, les établissements socio-culturels.



⚠ Les données ci-après, emploi et recrutement, concernent les 3 métiers décrits précédemment : directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale, ingénieur social et responsable d'unité d'intervention sociale. En effet, la nomenclature officielle des métiers ne permet pas de les dissocier.



- Des évolutions très disparates selon les départements : plus forte augmentation du nombre de professionnels dans le 33, 40 et 79 ; diminution dans le 16 et 23 ; stabilité dans le 86.
- Densité de professionnels inférieure à la moyenne régionale dans les deux tiers des départements.
- Des professionnels vieillissants.



Sources : Insee RP 2020 ; Dares, Pôle emploi (indicateur de tension recrutement) ; Cap Métiers (EM – projections emploi 2027).

Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266500-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023

Formation

2 organismes de formation proposent le CAFDES



L'offre de formation est cartographiée à la commune et non à l'organisme de formation. Ainsi, si plusieurs organismes de formation sont présents sur une commune, un seul point sera alors représenté sur la carte.

Pour en savoir plus
[C ma formation](#)

EN SYNTHÈSE RÉGIONALE :

- Nombre de places offertes en formation* > projections d'emploi.
- Nombre d'inscrits en 1^{ère} année* < projections d'emploi.
- Nombre de diplômés* < projections d'emploi.
- Diminution du nombre d'inscrits en 1^{ère} année et du nombre de diplômés.
- Diminution du taux d'interruption.

* Les projections d'emploi étant sur la famille de métiers « Cafdes IS et Caferuis », la synthèse régionale cumule le nombre de places, nombre d'inscrits et nombre de diplômés avec ceux du TISF et AF pour pouvoir être comparés

CAFDES

70 places

(hors apprentissage)
(2023)

Stabilité du nombre de places

(entre 2020 et 2023)

21

inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2021)

- 27,6 %

d'inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2019-2021)

Taux de remplissage

30 % en 2021

(hors apprentissage)

Taux d'interruption

3,6 %

(2020)

- 1,6 point

Evolution taux d'interruption
(2018-2020)

15

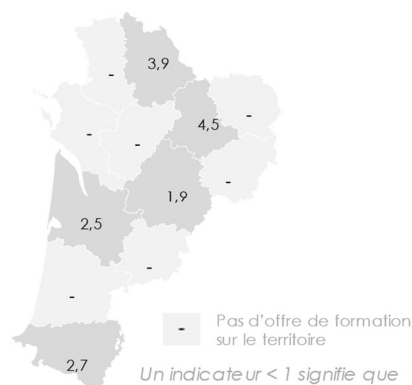
diplômés (2021)

- 37,5 %

de diplômés
(2019-2021)

Nombre de places/nombre de postes à pourvoir chaque année
1,8* en Nouvelle-Aquitaine

* Le ratio est calculé pour l'ensemble des métiers de la famille des « Cafdes, IS et Caferuis »



Un indicateur < 1 signifie que le nombre de places proposées est inférieur au nombre de postes à pourvoir

19

Sources : Conseil régional (nombre OF, quotas), Drees (inscrits, ruptures), BCP (apprentis, diplômés), Cap Métiers (Enquête d'insertion à 7 mois).

Formation

4 organismes de formation proposent le DE Ingénierie sociale



L'offre de formation est cartographiée à la commune et non à l'organisme de formation. Ainsi, si plusieurs organismes de formation sont présents sur une commune, un seul point sera alors représenté sur la carte.

Pour en savoir plus
[C ma formation](#)

EN SYNTHÈSE RÉGIONALE :

- Nombre de places offertes en formation* > projections d'emploi.
- Nombre d'inscrits en 1^{ère} année* < projections d'emploi.
- Nombre de diplômés* < projections d'emploi.
- Augmentation du nombre d'inscrits en 1^{ère} année mais diminution du nombre de diplômés.
- Aucune interruption de formation.

* Les projections d'emploi étant sur la famille de métiers « Cafdes IS et Caferuïs », la synthèse régionale cumule le nombre de places, nombre d'inscrits et nombre de diplômés avec ceux du TISF et AF pour pouvoir être comparés

DE Ingénierie sociale

120 places

(hors apprentissage)
(2023)

Stabilité du nombre de places

(entre 2020 et 2023)

6

inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2021)

+ 33,3%

d'inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2019-2021)

Taux de remplissage

5% en 2021

(hors apprentissage)

2

apprentis en 1^{ère} année
(2021)

Taux d'interruption

0%

(2020)

+ 0 point

Evolution taux
d'interruption
(2018-2020)

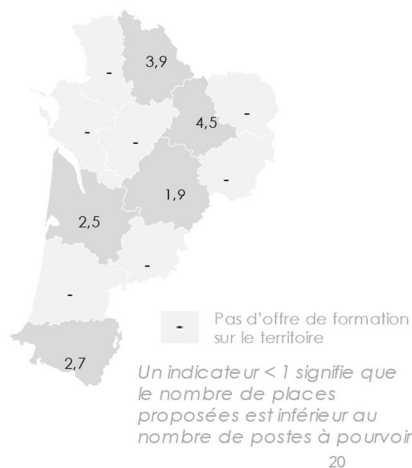
6

diplômés (2022)

- 14,3%
de diplômés
(2020-2022)

Nombre de places/nombre de postes à pourvoir chaque année
1,8* en Nouvelle-Aquitaine

* Le ratio est calculé pour l'ensemble des métiers de la famille des « Cafdes, IS et Caferuïs »



Sources : Conseil régional (nombre OF, quotas), Drees (inscrits, ruptures), BCP (apprentis, diplômés), Cap Métiers (Enquête d'insertion à 7 mois).

Formation

5 organismes de formation proposent le Caferuis



L'offre de formation est cartographiée à la commune et non à l'organisme de formation. Ainsi, si plusieurs organismes de formation sont présents sur une commune, un seul point sera alors représenté sur la carte.

Pour en savoir plus
[C ma formation](#)

EN SYNTHÈSE RÉGIONALE :

- Nombre de places offertes en formation* > projections d'emploi.
- Nombre d'inscrits en 1^{ère} année* < projections d'emploi.
- Nombre de diplômés* < projections d'emploi.
- Augmentation du nombre d'inscrits en 1^{ère} année, diminution du nombre de diplômés.
- Des interruptions de scolarité mais en diminution.

* Les projections d'emploi étant sur la famille de métiers « Cafdes IS et Caferuis », la synthèse régionale cumule le nombre de places, nombre d'inscrits et nombre de diplômés avec ceux du TISF et AF pour pouvoir être comparés

Caferuis

232 places

(hors apprentissage)
(2023)

Stabilité du nombre de places

(entre 2020 et 2023)

97

inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2021)

+ 16,9%

d'inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2019-2021)

Taux de remplissage

42 % en 2021

(hors apprentissage)

Taux d'interruption

1,6 %

(2020)

- 3 points

Evolution taux d'interruption
(2018-2020)

77

diplômés (2022)

- 20,6 %
de diplômés
(2020-2022)

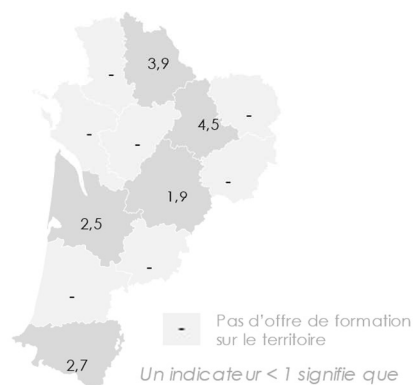
Taux d'emploi

100 %

42 % travaillent dans le département où ils se sont formés

Nombre de places/nombre de postes à pourvoir chaque année
1,8* en Nouvelle-Aquitaine

* Le ratio est calculé pour l'ensemble des métiers de la famille des « Cafdes, IS et Caferuis »



Un indicateur < 1 signifie que le nombre de places proposées est inférieur au nombre de postes à pourvoir

21

Sources : Conseil régional (nombre OF, quotas), Drees (inscrits, ruptures), BCP (apprentis, diplômés), Cap Métiers (Enquête d'insertion à 7 mois).

Educateur de Jeunes Enfants (EJE)

Educateur de jeunes enfants (niveau 6- formation 3 ans)

L'éducateur de jeunes enfants favorise le développement et l'épanouissement des enfants de moins de 7 ans. Il intervient principalement dans les lieux de garde collectifs et toutes les structures d'accueil de la petite enfance. Son rôle consiste à stimuler la créativité des enfants et à favoriser l'acquisition de leur autonomie et de leur socialisation. Par ses contacts étroits avec les parents, il assure la continuité éducative dans le respect du milieu familial, social et culturel. Il travaille au sein d'une équipe pluridisciplinaire. Il est aussi amené à développer des partenariats avec d'autres professionnels dans les champs éducatif, culturel, social, médico-social et sanitaire. La grande majorité exerce dans des structures d'accueil de jeunes enfants communales (crèches, pouponnières, haltes-garderies, relais assistants maternels). Ils peuvent aussi être employés dans des ludothèques, des services pédiatriques des hôpitaux, des instituts médico-éducatifs, des centres médico-psychopédagogiques, des structures pour enfants handicapés, des foyers de l'enfance. Certains font aussi le choix de s'installer en libéral.



Emploi

1 970 professionnels en emploi

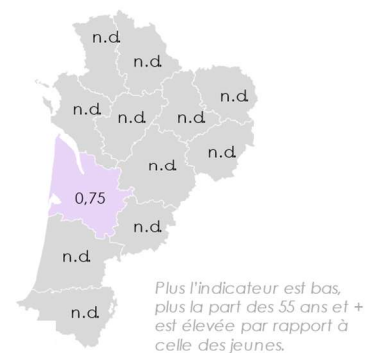
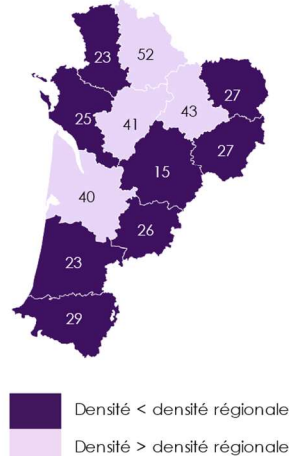
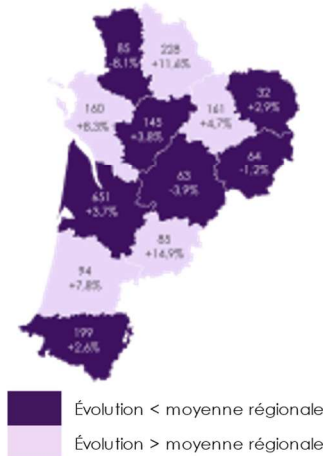
+ 3,9 % par an

Densité des professionnels en emploi

33 pour 100 000 habitants

Ratio moins de 25 ans / 55 ans et +

0,49



Plus l'indicateur est bas, plus la part des 55 ans et + est élevée par rapport à celle des jeunes.

Évolution < moyenne régionale
Évolution > moyenne régionale

Densité < densité régionale
Densité > densité régionale

Ratio < moyenne régionale
Ratio > moyenne régionale

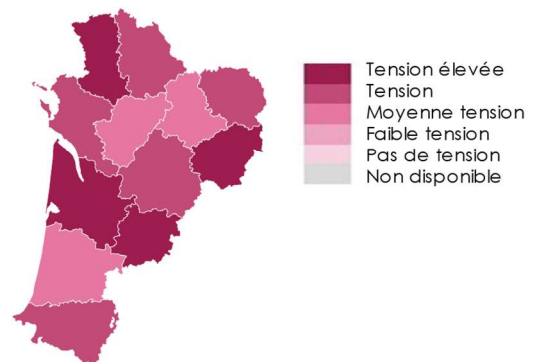
- Evolution du nombre d'éducateurs de jeunes enfants plus marquée dans le 17, 40, 47 et 86.
- Densité de professionnels la plus élevée dans le 86, à mettre probablement en lien avec l'augmentation du nombre de professionnels dans ce département.
- Densité du 33 et 86 plus élevée qu'en région, tout comme la part des moins de 3 ans.

Recrutement

110 postes à pourvoir chaque année d'ici 2027

Tension élevée 4/5

- Quelques perspectives de recrutement (6 % de l'effectif actuel), assorties de difficultés.
- Parmi les 110 postes à pourvoir, il s'agirait essentiellement de mobilités professionnelles et de remplacements de départs en fin de carrière.
- Augmentation (+3) de l'indicateur de tension entre 2017 et 2021.
- Des tensions essentiellement en lien avec la nécessité de diplôme. Des spécificités territoriales : manque de main-d'œuvre disponible dans le 19, 23, 47, 79 et 86 ; non-durabilité de l'emploi dans le 40 et 64.



22

Sources : Insee RP 2020 ; Dares le emploi (indicateur de tension recrutement) ; Cap Métiers (EM - projections emploi 2027).

Formation

4 organismes de formation proposent le DE Educateur de jeunes enfants



L'offre de formation est cartographiée à la commune et non à l'organisme de formation. Ainsi, si plusieurs organismes de formation sont présents sur une commune, un seul point sera alors représenté sur la carte.

Pour en savoir plus
[C ma formation](#)

DE Educateur de jeunes enfants

163 places

(hors apprentissage)
(2023)

Stabilité du nombre de places

(entre 2020 et 2023)

71

inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2021)

- 35,5 %

d'inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2019-2021)

Taux de remplissage

44 % en 2021

(hors apprentissage)

55

apprentis en 1^{ère} année
(2021)

+ 103,7 % d'apprentis

en 1^{ère} année
(2019-2021)

Taux d'interruption

2,6 %

(2020)

+ 0,9 point

Evolution taux
d'interruption
(2018-2020)

100

diplômés (2022)

+ 16 %

de diplômés
(2020-2022)

Taux d'emploi

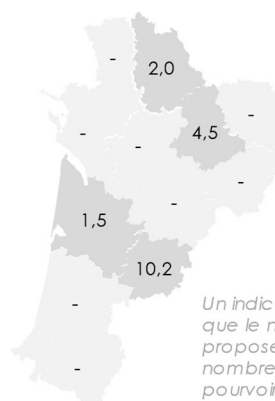
86 %

46 % travaillent dans le
département où ils se sont
formés

EN SYNTHÈSE REGIONALE :

- Nombre de places offertes en formation > projections d'emploi.
- Nombre d'inscrits en 1^{ère} année > projections d'emploi.
- Nombre de diplômés < projections d'emploi.
- Diminution du nombre d'inscrits en 1^{ère} année et augmentation du nombre de diplômés.
- => L'offre de formation semble correspondre aux projections d'emploi. Interroger les territoires n'ayant pas d'offre de formation sur leurs éventuels besoins.
- Cependant :
- Interroger le 47 sur un éventuel manque de main d'œuvre disponible remonté dans l'analyse des tensions Dares-Pôle emploi alors que le ratio nombre de places / nombre de postes à pourvoir est particulièrement élevé.
- Voir si des étudiants finissent leur formation en Occitanie (compte-tenu du décalage entre le nombre d'inscrits et de diplômés dans le 47).

Nombre de places/nombre de postes à pourvoir chaque année
1,5 en Nouvelle-Aquitaine



Un indicateur < 1 signifie que le nombre de places proposées est inférieur au nombre de postes à pourvoir

- Pas d'offre de formation sur le territoire

23

Sources : Conseil régional (nombre OF, quotas), Drees (inscrits, ruptures), BCP (apprentis), Drees (diplômés), Cap Métiers (Enquête d'insertion à 7 mois).

Educateur Spécialisé (ES)

Educateur spécialisé (niveau 6- formation 3 ans)

L'educateur spécialisé concourt à l'éducation d'enfants et d'adolescents ou au soutien d'adultes présentant un handicap, des troubles du comportement ou qui ont des difficultés d'insertion. Par le soutien qu'il apporte et par les projets qu'il élabore, il aide les personnes en difficulté à restaurer ou à préserver leur autonomie, à développer leurs capacités de socialisation, d'intégration et d'insertion. Il favorise également les actions de prévention. Son intervention se situe aussi bien dans le champ du handicap, de la protection de l'enfance, de l'insertion sociale et professionnelle, de la prévention spécialisée. Il est également de plus en plus appelé à intervenir dans le cadre de projets de développement local. Il peut exercer dans différentes structures (institutions spécialisées, CMP, hôpitaux de jour, structures départementales ou communales, centres pour adultes handicapés, établissements scolaires, lieux de vie, maisons de retraite, associations, ONG, administration pénitentiaire...). Si la majorité d'entre eux travaillent dans le secteur privé associatif, d'autres sont employés dans la fonction publique (Etat, territoriale, hospitalière).



Emploi

11 240 professionnels en emploi

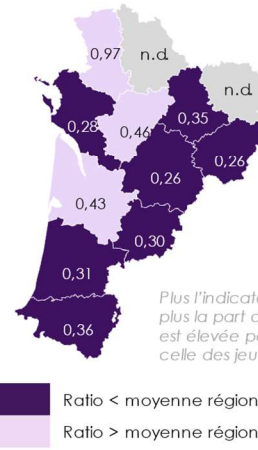
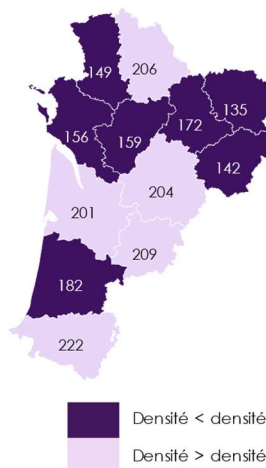
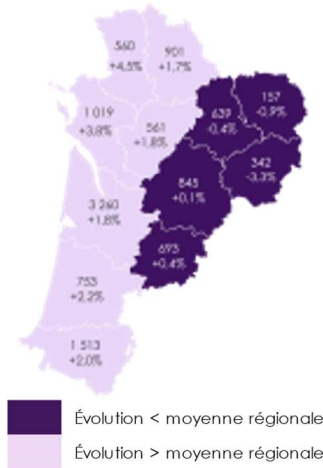
+ 1,5 % par an

Densité des professionnels en emploi

187 pour 100 000 habitants

Ratio moins de 25 ans / 55 ans et +

0,41



Plus l'indicateur est bas, plus la part des 55 ans et + est élevée par rapport à celle des jeunes.

Évolution < moyenne régionale
Évolution > moyenne régionale

Densité < densité régionale
Densité > densité régionale

Ratio < moyenne régionale
Ratio > moyenne régionale

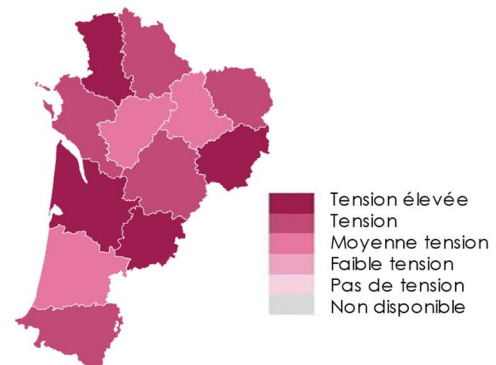
- Augmentation du nombre de professionnels à l'ouest de la région.
- Une densité parmi les plus élevées pour les métiers du social.
- Une part des 55 ans et plus proportionnellement plus importante que celle des 25 ans et moins, laissant présager un potentiel insuffisant de renouvellement de ces professionnels.

670 postes à pourvoir chaque année d'ici 2027

Tension élevée
4/5

Recrutement

- Forte augmentation (+3) de l'indicateur de tension entre 2017 et 2021.
- Des tensions essentiellement liées à la nécessité de diplôme. Des spécificités territoriales : manque de main-d'œuvre disponible dans le 19, 23, 47, 79 et 86.



Formation

8 organismes de formation proposent le DE Educateur spécialisé



L'offre de formation est cartographiée à la commune et non à l'organisme de formation. Ainsi, si plusieurs organismes de formation sont présents sur une commune, un seul point sera alors représenté sur la carte.

Pour en savoir plus
[C ma formation](#)

DE Educateur spécialisé

549 places

(hors apprentissage)
(2023)

Stabilité du nombre de places

(entre 2020 et 2023)

294

inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2021)

- 14,5 %

d'inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2019-2021)

Taux de remplissage

54 % en 2021

(hors apprentissage)

136

apprentis en 1^{ère} année
(2021)

+ 123 % d'apprentis

en 1^{ère} année
(2019-2021)

Taux d'interruption

2,8 %

(2020)

+ 0,3 point

Evolution taux
d'interruption
(2018-2020)

383

diplômés (2022)

+ 1,1 %

de diplômés
(2020-2022)

Taux d'emploi

87 %

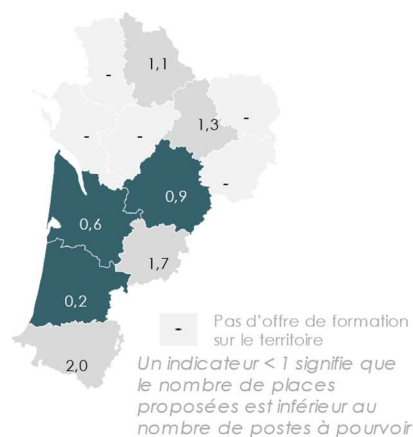
42 % travaillent dans le
département où ils se sont
formés

Nombre de places/nombre de postes à pourvoir chaque année

0,8 en Nouvelle-Aquitaine

EN SYNTHÈSE REGIONALE:

- Nombre de places offertes en formation < projections d'emploi.
- Nombre d'inscrits en 1^{ère} année < projections d'emploi.
- Nombre de diplômés < projections d'emploi.
- Diminution du nombre d'inscrits en 1^{ère} année, relative stabilité du nombre de diplômés.
- Des interruptions de formation en légère augmentation.



Sources : Conseil régional (nombre OF, quotas), Drees (inscrits, ruptures), BCP (apprentis, diplômés), Cap Métiers (Enquête d'insertion à 7 mois).

Educateur Technique Spécialisé (ETS)

Educateur technique spécialisé (niveau 6- formation 3 ans)

À la fois enseignant, éducateur et spécialiste d'une technique professionnelle précise, l'éducateur technique spécialisé intervient auprès d'enfants, d'adolescents ou d'adultes en situation de dépendance, handicapés ou en souffrance psychique. Il utilise des méthodes thérapeutiques adaptées et une pédagogie qui s'appuie sur des gestes professionnels liés à un métier en particulier. Il a donc une double compétence : il est à la fois spécialiste de l'éducation et détenteur d'une qualification professionnelle, dans quelque domaine que ce soit : cuisine, menuiserie, comptabilité... Il peut travailler dans des établissements et services sanitaires, sociaux et médico-sociaux, Esat (établissements et services d'aide par le travail) ou entreprises d'insertion, associations ou hôpitaux où sont accueillis des jeunes ou des adultes en difficulté. Selon l'établissement où il exerce, il peut aussi assurer des fonctions de gestion dans l'organisation du travail et s'occuper des aspects financiers ou commerciaux de l'organisme.

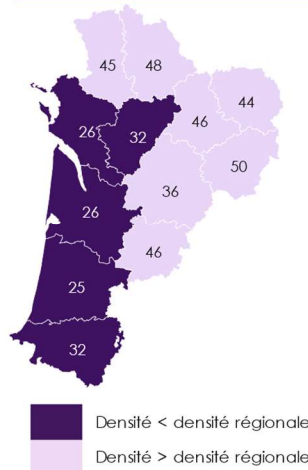
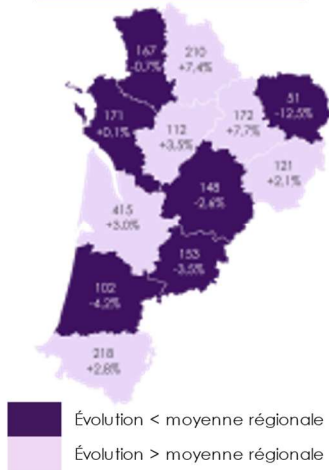


Emploi*

2 040 professionnels en emploi
+ 0,9 % par an

Densité des professionnels en emploi
34 pour 100 000 habitants

Ratio moins de 25 ans / 55 ans et +
0,04



Indicateur non disponible au regard des faibles effectifs (couverts par le secret statistique)

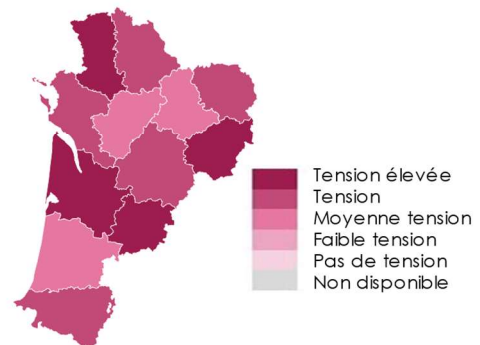
- Des évolutions du nombre de professionnels très disparates selon les départements : d'une forte augmentation dans le 86 et 87, à une forte diminution le 23, en passant par une relative stabilité dans le 17 et 79.
- Une densité de professionnels en-dessous de la moyenne régionale sur la façade atlantique et le 16.
- Des professionnels vieillissants.

120 postes à pourvoir chaque année d'ici 2027

Tension élevée
4/5

Recrutement*

- Forte augmentation (+3) de l'indicateur de tension entre 2017 et 2021.
- Des tensions essentiellement liées à la nécessité de diplôme. Des spécificités territoriales : manque de main-d'œuvre disponible dans le 19, 23, 47, 79 et 86.



* Données pour la famille de métiers éducateurs techniques spécialisés et moniteurs d'atelier ».

Sources : Insee RP 2020 ; Dares, l'emploi (indicateur de tension recrutement) ; Cap Métiers (EM - projections emploi 2027).

Formation

4 organismes de formation proposent le DE Educateur technique spécialisé



L'offre de formation est cartographiée à la commune et non à l'organisme de formation. Ainsi, si plusieurs organismes de formation sont présents sur une commune, un seul point sera alors représenté sur la carte.

Pour en savoir plus
[C ma formation](#)

DE Educateur technique spécialisé

102 places

(hors apprentissage)
(2023)

Stabilité du nombre de places

(entre 2020 et 2023)

4

inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2021)

- 66,7%

d'inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2019-2021)

Taux de remplissage

4% en 2021

(hors apprentissage)

3

apprentis en 1^{ère} année
(2021)

Taux d'interruption

2,6%

(2020)

-0,9 point

Evolution taux d'interruption
(2018-2020)

8

diplômés (2021)

- 63,6%

de diplômés
(2019-2021)

Taux d'emploi

83%

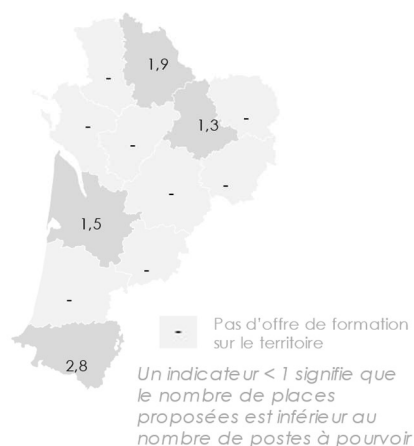
20% travaillent dans le département où ils se sont formés

Nombre de places/nombre de postes à pourvoir chaque année
0,8 en Nouvelle-Aquitaine

EN SYNTHÈSE REGIONALE :

- Nombre de places offertes en formation < projections d'emploi.
- Nombre d'inscrits en 1^{ère} année < projections d'emploi.
- Nombre de diplômés < projections d'emploi.
- Diminution du nombre d'inscrits en 1^{ère} année et du nombre de diplômés.
- Des interruptions de formation mais en légère diminution.

=> difficultés de remplissage de la formation liées au manque d'attractivité de la formation ?



Sources : Conseil régional (nombre OF, quotas), Drees (inscrits, ruptures), BCP (apprentis, diplômés), Cap Métiers (Enquête d'insertion à 7 mois).

Moniteur Educateur

Moniteur-éducateur (niveau 4- formation 18 mois)

Le moniteur éducateur participe à l'action éducative, à l'animation et à l'organisation de la vie quotidienne de personnes en difficulté ou en situation de handicap, pour le développement de leurs capacités de socialisation, d'autonomie, d'intégration et d'insertion, en fonction de leur histoire et de leurs possibilités psychologiques, physiologiques, affectives, cognitives, sociales et culturelles. Il travaille toujours en équipe : éducateurs spécialisés, psychologues, assistants de service social, enseignants et médecins. Il exerce surtout son activité dans les établissements et services tels que les internats, foyers, établissements et services d'aide par le travail, maisons d'accueils spécialisées, instituts médico-éducatifs.



Emploi

3 500 professionnels en emploi

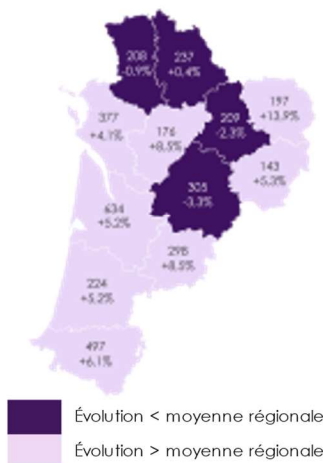
+ 3,6 % par an

Densité des professionnels en emploi

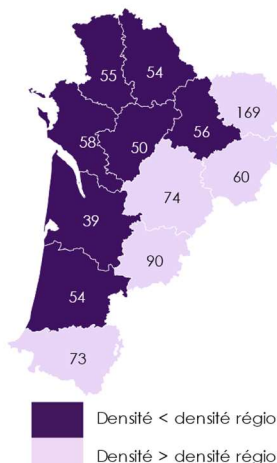
58 pour 100 000 habitants

Ratio moins de 25 ans / 55 ans et +

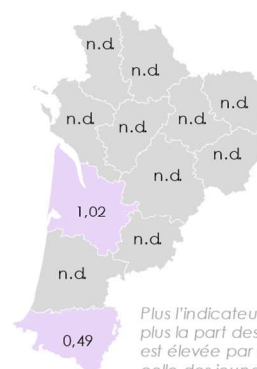
0,49



Évolution < moyenne régionale
Évolution > moyenne régionale



Densité < densité régionale
Densité > densité régionale



Plus l'indicateur est bas, plus la part des 55 ans et + est élevée par rapport à celle des jeunes.

Ratio < moyenne régionale
Ratio > moyenne régionale

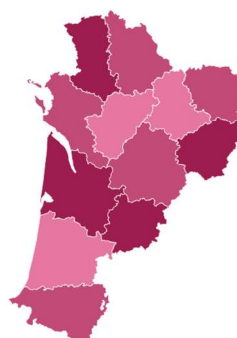
- Augmentation du nombre de professionnels dans tous les départements sauf le 24, 79 et 87.
- Densité de professionnels la plus élevée dans le 23, la plus basse dans le 33.

200 postes à pourvoir chaque année d'ici 2027

Tension élevée 4/5

- Augmentation (+3) de l'indicateur de tension entre 2017 et 2021.
- Des tensions essentiellement liées à la nécessité de diplôme. Des spécificités territoriales : manque de main-d'œuvre disponible dans le 19, 23, 47, 79 et 86.

Recrutement



Tension élevée
Tension
Moyenne tension
Faible tension
Pas de tension
Non disponible

28

Sources : Insee RP 2020 ; Dares Pôle emploi (indicateur de tension recrutement) ; Cap Métiers de l'EM – projections emploi 2027).

Formation

7 organismes de formation proposent le DE Moniteur-éducateur



L'offre de formation est cartographiée à la commune et non à l'organisme de formation. Ainsi, si plusieurs organismes de formation sont présents sur une commune, un seul point sera alors représenté sur la carte.

Pour en savoir plus
[C ma formation](#)

DE Moniteur-éducateur

357 places

(hors apprentissage)
(2023)

Stabilité du nombre de places

(entre 2020 et 2023)

266

inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2021)

- 6%

d'inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2019-2021)

Taux de remplissage

75 % en 2021

(hors apprentissage)

64

apprentis en 1^{ère} année
(2021)

+ 52,4 % d'apprentis

en 1^{ère} année
(2019-2021)

Taux d'interruption

2,2 %

(2020)

- 1,3 point

Evolution taux d'interruption
(2018-2020)

265

diplômés (2022)

- 13,7 %

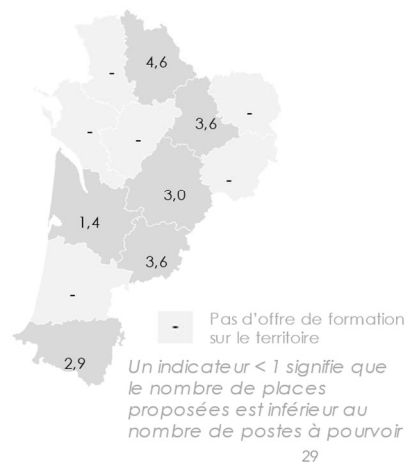
de diplômés
(2020-2022)

Taux d'emploi

85 %

62 % travaillent dans le département où ils se sont formés

Nombre de places/nombre de postes à pourvoir chaque année
1,8 en Nouvelle-Aquitaine



EN SYNTHÈSE REGIONALE :

- Nombre de places offertes en formation > projections d'emploi.
- Nombre d'inscrits en 1^{ère} année > projections d'emploi.
- Nombre de diplômés > projections d'emploi.
- Diminution du nombre d'inscrits en 1^{ère} année et du nombre de diplômés.
- Des interruptions de formation mais en diminution.

Sources : Conseil régional (nombre OF, quotas), Drees (inscrits, ruptures), BCP (apprentis, diplômés), Cap Métiers (Enquête d'insertion à 7 mois).

4.3 Métiers du Sanitaire

Parole à l'association nationale des directeurs d'écoles paramédicales (ANdEP)

L'Association Nationale des Directeurs d'Écoles Paramédicales (ANdEP) fondée en 1997, regroupe des directeurs issus du secteur public et du secteur privé, dans toutes les filières de formation paramédicale. Elle a pour finalité de promouvoir la fonction de directeur en institut mais également d'accompagner les mutations, d'être une force de proposition auprès des pouvoirs publics. Ainsi, à l'heure de l'écriture des schémas des formations sanitaires et sociales dans de nombreuses régions, l'ANdEP, par la voie de ses administrateurs et de sa présidente a pu apporter sa vision de l'existant et des pistes pour l'avenir.

C'est dans un contexte post-crise sanitaire que s'élabore ce schéma. Cette crise a accentué les difficultés déjà existantes dans le secteur sanitaire et médico-social, à savoir les pénuries et l'épuisement de professionnels avec des métiers plus ciblés comme celui d'infirmière, d'aide-soignant. Néanmoins, les évolutions démographiques avec le vieillissement accru de la population, l'accroissement des pathologies chroniques et l'évolution des prises en charge, montrent que les besoins de l'ensemble des professionnels de santé sont en progression constante. A ceci, s'ajoute la notion de territoire urbain ou rural, où les problématiques sont différentes.

Aussi identifier les enjeux des formations sanitaires relève d'une analyse systémique qui s'appuie sur trois temps : avant la formation, pendant la formation et après la formation, sachant que chaque temps impacte les deux autres.

Nous aborderons les enjeux qui nous semblent être prioritaires

1. Réduire l'écart entre le nombre d'apprenants accueillis en formation et le nombre de diplômés en agissant sur les causes en amont de la formation.

Si les métiers de la santé continuent à attirer et particulièrement ceux qui relèvent de l'enseignement supérieur, la connaissance des métiers visés et l'orientation revêt une place importante dans l'entrée en formation. En effet, la représentation de la réalité de ces métiers, mais également des connaissances scolaires et des prérequis insuffisants peuvent conduire les apprenants vers une désillusion. Les relations qui existent entre les partenaires de l'Éducation Nationale sont à renforcer au travers des journées portes ouvertes, des forums d'orientation, des cordées de la réussite pour tous les lycéens désireux de s'y inscrire. Globalement c'est la communication entre les différents partenaires qui doit s'amplifier.

La sélection est également un enjeu important. Que ce soit par l'intermédiaire d'un dossier ou d'un entretien, l'évaluation qualitative est essentielle pour déterminer si le candidat possède les qualités attendues pour s'orienter dans la formation. Elle s'ajoute aux éléments quantitatifs du dossier scolaire.

2. Favoriser la promotion professionnelle, en redonnant des perspectives de carrières aux professionnels ayant un diplôme de niveau IV (aide-soignant, auxiliaire de puériculture), tout en préservant la qualité de la formation visée et la délivrance des compétences dont le système de santé a besoin. Des expériences peuvent être menées sur les territoires, comme le parcours spécifique pour

les aides-soignants vers la formation d’infirmière et nécessitent une implication des établissements sanitaires et médico-sociaux, des instituts de formation, des opérateurs de l’emploi, des Régions et des ARS.

3. Améliorer les conditions de vie des apprenants

La précarisation s’est accentuée ces dernières années avec la nécessité pour un certain nombre d’étudiants de travailler pour faire face aux besoins de la vie quotidienne, même si par ailleurs ils perçoivent les bourses. A ce phénomène s’ajoute une certaine fragilité émotionnelle avec des situations de vie difficiles qui ne leur permettent pas une disponibilité cognitive suffisante pour suivre la formation. Il est indispensable de soutenir les apprenants et de leur communiquer les différentes aides possibles.

Dans le cadre des formations universitarisées, il convient que quel que soit le lieu d’implantation de l’institut de formation, les étudiants puissent accéder aux services universitaires et que leurs droits soient reconnus. En effet, la restauration, le logement, les transports, sont autant de difficultés qui s’ajoutent et se majorent pour les étudiants des instituts délocalisés.

Pour les autres formations, une indemnisation des stages et des frais de déplacements serait une juste reconnaissance, d’autant plus, que les lieux de stage sont parfois éloignés du domicile.

4. Améliorer le processus d’apprentissage et les études.

Les formations sanitaires sont des formations par alternance et le stage revêt une importance capitale. Garantir un accueil et un suivi de qualité est essentiel pour la poursuite des études mais aussi pour le recrutement. Le rôle des tuteurs et de l’ensemble des professionnels de santé est prépondérant pour accompagner l’apprenant dans la construction de son identité professionnelle et l’encourager dans cette voie.

Avec l’augmentation des capacités d’accueil, particulièrement en formation infirmière, trouver des places de stage devient de plus en plus difficile, plus particulièrement en début de formation. Pourtant l’apprentissage en situation clinique ne peut pas exister sans la collaboration des professionnels de santé. Aussi, la mise en place d’une véritable politique de stages est à implanter en concertation avec les ARS, les Régions, les structures sanitaires et médico-sociales et les établissements de formation, avec une évaluation des sites pour les reconnaître qualifiants.

Au niveau des formations universitarisées, si l’initiation à la recherche est un enjeu important et qu’il convient de favoriser les poursuites d’études vers le doctorat pour quelques-uns, il est essentiel de professionnaliser les apprenants.

5. Accompagner les parcours vers la réussite et former des professionnels qui répondent aux besoins de la population

L’enseignement à distance généralisé lors de la crise sanitaire est à repenser dans le cadre des formations professionnalisantes dont l’objectif est la prise en soin de la population. Les cours magistraux qu’ils soient sous forme de capsules, de vidéos ou autre, demandent un temps de travail autonome important et peut isoler les étudiants, voire les décourager. La sélection via la plateforme Parcoursup a rajeuni les formations avec un public qui n’a pas encore la maturité et l’autonomie suffisante pour suivre ce type de formation. Si les plateformes numériques sont devenues des outils incontournables, les interactions entre apprenants-formateurs et apprenants entre eux sont indispensables, pour garantir la progression dans les acquisitions, dans une continuité allant du plus simple au plus complexe. Les travaux dirigés, en petits groupes, permettent ces échanges mais

demandent des ressources humaines qui n'existent pas toujours dans les instituts. Varier les méthodes pédagogiques en faisant appel à différents outils peut permettre de développer différentes aptitudes chez les apprenants, à condition qu'il y ait une stratégie pédagogique identifiée. Aussi, l'implantation d'enseignants-chercheurs issus des filières paramédicales, au sein des universités partenaires peut être une réelle plus-value, notamment dans le cadre de l'initiation à la recherche mais ne dispense en rien la qualification pédagogique des formateurs au sein des instituts.

Pour éviter les ruptures de parcours, accompagner les étudiants/élèves en situation de handicap, guider les différents profils avec des niveaux différents, le suivi pédagogique individualisé et personnalisé est une condition sine qua none. Mais là encore les ressources humaines avec des compétences spécifiques en andragogie, sont nécessaires.

6. Favoriser le recrutement et la fidélisation.

Les instituts de formation peuvent travailler avec les structures sanitaires pour favoriser le recrutement et la fidélisation des professionnels. Nous savons que l'accueil en stage est déterminant pour le recrutement. Il existe d'autres mesures d'accompagnement tel que le mentorat qui peut débuter dès la formation et se prolonger dans les premiers mois de prise de poste.

L'ANdEP s'attache à faire du lien entre l'ensemble des acteurs au bénéfice de la qualité de la formation, de la qualité de vie des apprenants pour une réponse de qualité aux besoins de la population sur les territoires. Un autre point, qui alimente depuis plusieurs années la réflexion de l'ANdEP pourrait être abordé mais nécessiterait un développement spécifique : il s'agit de l'évolution des structures de formations vers un modèle qui se rapprocherait de celui des IUT.



Florence GIRARD

Présidente de l'ANdEP

Aide-Soignant (AS)

Aide-soignant (niveau 4- formation 1 an)

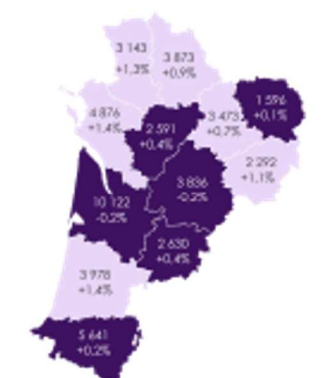
Intégré à une équipe de soins, l'aide-soignant assiste l'infirmier dans les activités quotidiennes de soins. Il contribue au bien-être des malades, en les accompagnant dans tous les gestes de la vie quotidienne et en aidant au maintien de leur autonomie. Il transmet ses observations par écrit et par oral pour assurer la continuité des soins. Il participe à la réalisation d'animations à destination des personnes admises dans des centres de soins de suite et de rééducation. Il travaille dans différentes structures : hôpitaux, cliniques, centres de rééducation, maisons de retraite, de convalescence, centres d'accueil pour handicapés, services d'hospitalisation ou de maintien à domicile des personnes âgées.



Emploi

48 050 professionnels en emploi

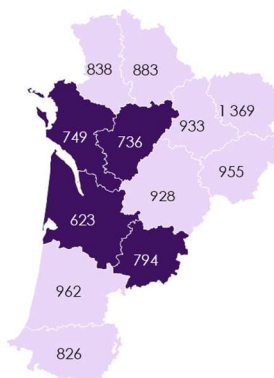
+ 0,5 % par an



■ Évolution < moyenne régionale
■ Évolution > moyenne régionale

Densité des professionnels en emploi

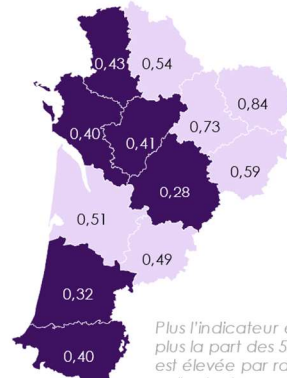
799 pour 100 000 habitants



■ Densité < densité régionale
■ Densité > densité régionale

Ratio moins de 25 ans / 55 ans et +

0,46



■ Ratio < moyenne régionale
■ Ratio > moyenne régionale

Plus l'indicateur est bas, plus la part des 55 ans et + est élevée par rapport à celle des jeunes.

- Evolution du nombre d'aides-soignants plus marquée dans 4 départements : 17, 19, 40, 79.
- Densité de professionnels particulièrement élevée :
 - o dans la Creuse,
 - o dans les départements où la part de la population âgée de 85 et + est plus élevée que la moyenne régionale (sauf le 16 et 17).
- Des aides-soignants avec un potentiel de renouvellement plus élevé au nord de la région, dans le 33 et 47.

Recrutement

2 600 postes à pourvoir chaque année d'ici 2027

Tension élevée

5/5

- D'importantes perspectives de recrutement, accompagnées de difficultés.
- Parmi les 2 600 postes à pourvoir, la majorité serait liée aux mobilités professionnelles et aux remplacements de départs en fin de carrière.
- Des tensions en lien avec la nécessité de diplôme, les conditions de travail contraignantes, le manque de main-d'œuvre disponible (et le fort turn-over dans le 79 et le 33).



■ Tension élevée
■ Tension
■ Moyenne tension
■ Faible tension
■ Pas de tension
■ Non disponible

Sources : Recensement population Insee 2020 ; Data de l'emploi (indicateur de tension recrutement); Cap Média (EM - projections emploi 2027).

Formation

58 organismes de formation proposent le DE Aide-soignant



L'offre de formation est cartographiée à la commune et non à l'organisme de formation. Ainsi, si plusieurs organismes de formation sont présents sur une commune, un seul point sera alors représenté sur la carte.

Pour en savoir plus
[C ma formation](#)

EN SYNTHÈSE REGIONALE :

- Nombre de places offertes en formation > projections d'emploi.
- Nombre d'inscrits en 1^{ère} année > projections d'emploi.
- Nombre de diplômés < projections d'emploi.
- Forte augmentation du nombre d'inscrits en 1^{ère} année et du nombre de diplômés.
- Forte augmentation du taux d'interruption

=> Problématique de maintien des candidats en formation ?

Sources : Conseil régional (nombre OF, quotas), Drees (inscrits, ruptures), BCP (apprenants, diplômés), Cap Métiers (Enquête d'insertion à 7 mois).

DE Aide-soignant

3 270 places

(hors apprentissage)
(2023)

+ 1 143 places

(entre 2020 et 2023)

2 867

inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2021)

+ 11 %

d'inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2019-2021)

Taux de remplissage

102 % en 2021

(hors apprentissage)

211

apprentis en 1^{ère} année
(2021)

+ 111 % d'apprentis

en 1^{ère} année
(2019-2021)

Taux d'interruption

8,5 %

(2020)

+ 3,4 points

Evolution taux
d'interruption
(2018-2020)

2 420

diplômés (2022)

+ 8,3 %

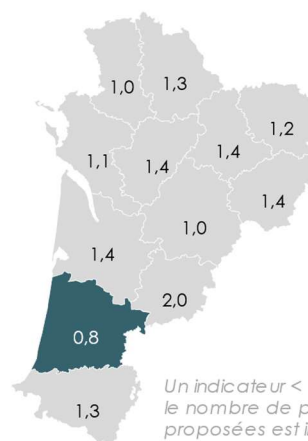
de diplômés
(2020-2022)

Taux d'emploi

94 %

77 % travaillent dans le
département où ils se sont
formés

Nbre de places/nbre de postes à
pourvoir chaque année
1,3 en Nouvelle-Aquitaine



Un indicateur < 1 signifie que le nombre de places proposées est inférieur au nombre de postes à pourvoir

Ambulancier

Ambulancier (niveau 3- formation 22 semaines)

L'ambulancier transporte des blessés et des malades au moyen d'un véhicule spécialement adapté. Transporteur spécialisé et auxiliaire sanitaire, l'ambulancier est au service du patient (prise en charge, surveillance de son état de santé, utilisation d'appareils d'assistance médicale, réalisation de soins en cas d'urgence). Il peut également exercer des activités relatives au transport de produits sanguins labiles, d'organes, ou au transport d'équipes de transplantations. L'ambulancier exerce dans le privé ou au sein de la fonction publique hospitalière (conducteur ambulancier, ambulancier SMUR).



Emploi

6 270 professionnels en emploi

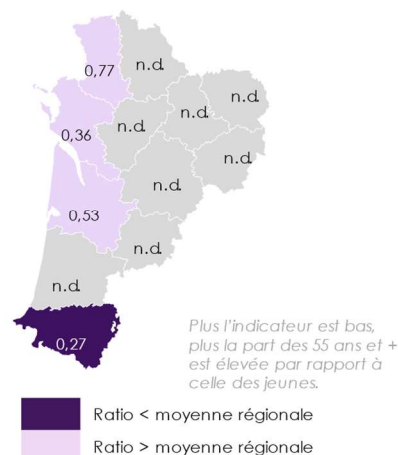
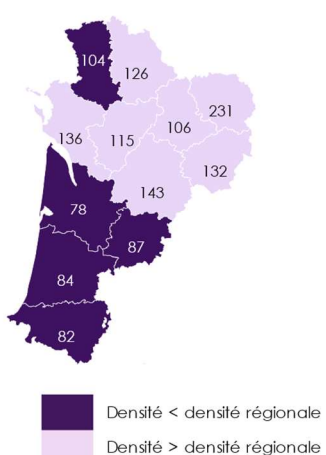
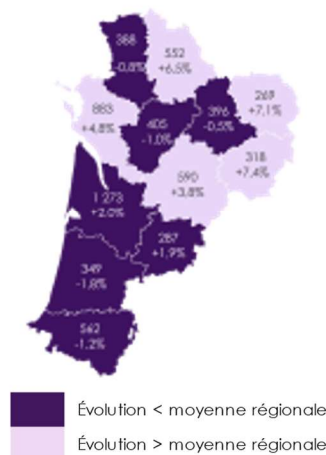
+ 2,1 % par an

Densité des professionnels en emploi

104 pour 100 000 habitants

Ratio moins de 25 ans / 55 ans et +

0,34



Plus l'indicateur est bas, plus la part des 55 ans et + est élevée par rapport à celle des jeunes.

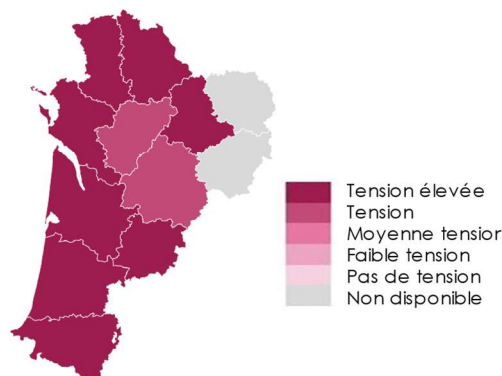
- Une diminution du nombre d'ambulanciers dans 5 départements (16, 40, 64, 79, 87) ; à l'inverse une forte augmentation dans 5 départements (17, 19, 23, 24, 86).
- Une densité professionnelle inférieure à la moyenne régionale dans la moitié sud de la région et le 79.
- Des professionnels vieillissants notamment dans le 64.

Recrutement

50 postes à pourvoir chaque année d'ici 2027

Tension élevée 5/5

- Un indicateur de tension élevée et stable depuis 2017.
- Des tensions en lien avec l'intensité d'embauche (les employeurs recrutent beaucoup) dans le 17, 33, 47, 79, 86 et 87 ; les conditions de travail contraignantes et un désajustement géographique entre l'offre et la demande.



Sources : Recensement population Insee 2020 ; Données de l'emploi (indicateur de tension recrutement) ; Cap Métiers (ProjEM projections emploi 2027).

Formation

10 organismes de formation proposent le DE Ambulancier



L'offre de formation est cartographiée à la commune et non à l'organisme de formation. Ainsi, si plusieurs organismes de formation sont présents sur une commune, un seul point sera alors représenté sur la carte.

Pour en savoir plus
[C ma formation](#)

DE Ambulancier

416 places

(hors apprentissage)
(2023)

+ 131 places

(entre 2020 et 2023)

339

inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2021)

+ 22,4 %

d'inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2019-2021)

Taux de remplissage

192 % en 2021

(hors apprentissage)

2

apprentis en 1^{ère} année
(2021)

-95,1 % d'apprentis

en 1^{ère} année
(2019-2021)

Taux d'interruption

2,9 %

(2020)

- 0,7 point

Evolution taux
d'interruption
(2018-2020)

316

diplômés (2022)

+ 72,7 %

de diplômés
(2020-2022)

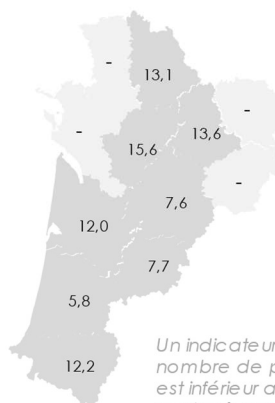
Taux d'emploi

100 %

69 % travaillent dans le
département où ils se sont
formés

Nombre de places/nombre de postes à pourvoir chaque année

8 en Nouvelle-Aquitaine



Un indicateur < 1 signifie que le nombre de places proposées est inférieur au nombre de postes à pourvoir

- Pas d'offre de formation sur le territoire

EN SYNTHÈSE REGIONALE :

- Nombre de places offertes en formation > projections d'emploi.
- Nombre d'inscrits en 1^{ère} année > projections d'emploi.
- Nombre de diplômés > projections d'emploi.
- Augmentation du nombre d'inscrits en 1^{ère} année et du nombre de diplômés.
- Diminution du taux d'interruption.

=> Une offre de formation suffisante sur le territoire.

Sources : Conseil régional (nombre OF, quotas), Drees (inscrits, ruptures), BCP (apprentis, diplômés), Cap Métiers (Enquête d'insertion à 7 mois).

Audioprothésiste

Audioprothésiste (niveau 5- formation 3 ans)

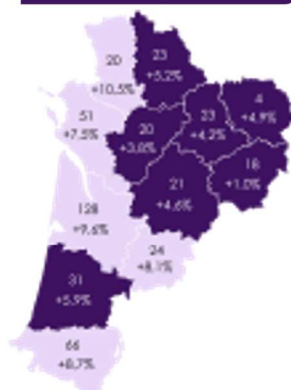
L'audioprothésiste conçoit, réalise et adapte des prothèses auditives destinées à des patients malentendants ou sourds. Il opère sur prescription du médecin oto-rhino-laryngologiste. Il exerce principalement en libéral.



Emploi

430 professionnels en emploi

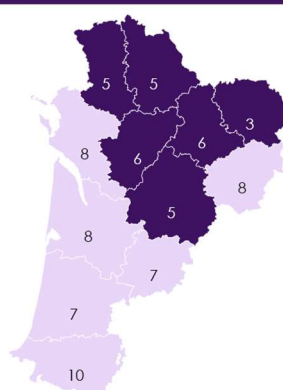
+ 7,2% par an



Évolution < moyenne régionale
Évolution > moyenne régionale

Densité des professionnels en emploi

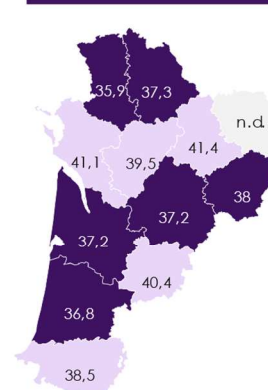
7 pour 100 000 habitants



Densité < densité régionale
Densité > densité régionale

Age moyen des professionnels en emploi

38,3



Age moyen < moyenne régionale
Age moyen > moyenne régionale

- Augmentation du nombre de professionnels dans tous les départements.
- Densité inférieure à la moyenne régionale dans la moitié nord de la région.
- Des professionnels plus jeunes que la moyenne des métiers de la santé.

120 postes à pourvoir chaque année d'ici 2027

Tension élevée 5/5

- Des tensions en lien avec une forte relation entre la formation et l'emploi, le manque de main d'œuvre disponible (33 et 64), l'intensité des embauches (33 et 64).

Recrutement*



Tension élevée
Tension
Moyenne tension
Faible tension
Pas de tension
Non disponible

* Données pour la famille de métiers opticiens lunetiers et audioprothésistes

Sources: Répertoire ADELI - Drees - au 1er janvier 2023; Dares-Pôle emploi (indicateur de tension recrutement); Cap Métiers (Proj'EM - projection emploi 2027).

Formation

1 organisme de formation propose le DE Audioprothésiste



L'offre de formation est cartographiée à la commune et non à l'organisme de formation. Ainsi, si plusieurs organismes de formation sont présents sur une commune, un seul point sera alors représenté sur la carte.

Pour en savoir plus
[C ma formation](#)

EN SYNTHÈSE REGIONALE :

- Nombre de places offertes en formation* = projections d'emploi.
- Nombre d'inscrits en 1ère année* > projections d'emploi.
- Nombre de diplômés* > projections d'emploi.
- Augmentation du nombre d'inscrits en 1ère année.

* Les projections d'emploi tant sur la famille de métiers « opticien lunetiers et audioprothésistes », la synthèse régionale cumule le nombre de places, nombre d'inscrits et nombre de diplômés avec ceux de l'opticien-lunetier (BTS + Bac pro) pour pouvoir être comparés

DE Audioprothésiste

17 places

(hors apprentissage)
(2021)

20

inscrits en 1ère année
(hors apprentis)
(2021)

+ 33%

d'inscrits en 1ère année
(hors apprentis)
(2019-2021)

Taux de remplissage

118 % en 2021

(hors apprentissage)

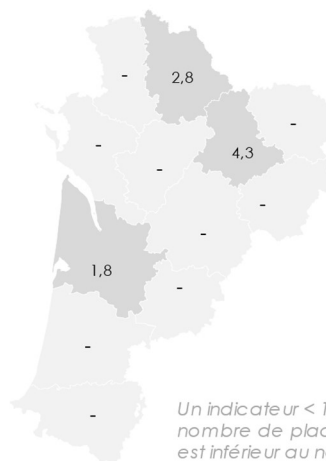
Pas d'apprentis en 1ère
année (2021)

Taux d'emploi

100 %

50 % travaillent dans le
département où ils se sont
formés

Nombre de places/nombre de
postes à pourvoir chaque année
0,9* en Nouvelle-Aquitaine



Un indicateur < 1 signifie que le nombre de places proposées est inférieur au nombre de postes à pourvoir

- Pas d'offre de formation sur le territoire

* Le ratio est calculé pour l'ensemble des métiers de la famille des « opticien lunetiers, audioprothésistes ».

Sources : RAFAEL, extraction septembre 2023 (nb organismes de formation, ministère de l'Enseignement supérieur (Capacités d'accueil Parcoursup), Rectorat et DRAAF (inscrits et diplômés), Cap Métiers (Enquête d'insertion à 7 mois).

Auxiliaire de Puériculture (AP)

Auxiliaire de puériculture (niveau 4 – formation 1 an)

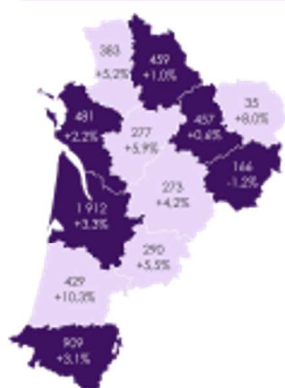
L'auxiliaire de puériculture participe à l'accueil des enfants et à l'intégration sociale d'enfants qu'ils soient porteurs de handicap, atteints de maladies chroniques ou en situation de risque d'exclusion. Il travaille le plus souvent dans une équipe pluri-professionnelle et dans des structures sanitaires ou sociales, en collaboration et sous la responsabilité de l'infirmier ou de la puéricultrice. Il peut exercer en centre d'accueil permanent, aux consultations d'une PMI, en crèche, au domicile de l'enfant, en maternité ou dans un service hospitalier.



Emploi

6 070 professionnels en emploi

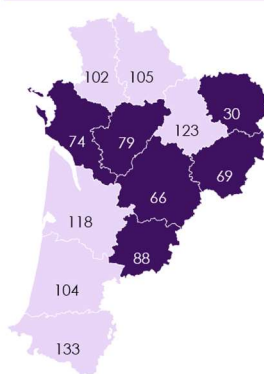
+3,4 % par an



Évolution < moyenne régionale
Évolution > moyenne régionale

Densité des professionnels en emploi

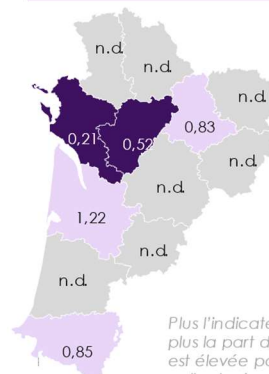
101 pour 100 000 habitants



Densité < densité régionale
Densité > densité régionale

Ratio moins de 25 ans / 55 ans et +

0,78



Ratio < moyenne régionale
Ratio > moyenne régionale

Plus l'indicateur est bas, plus la part des 55 ans et + est élevée par rapport à celle des jeunes.

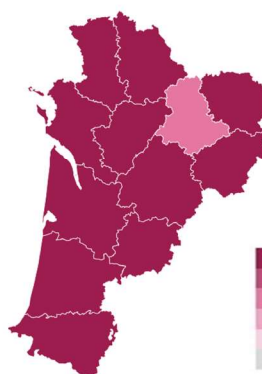
- Augmentation du nombre d'auxiliaires de puériculture dans tous les départements sauf le 19.
- Densité de professionnels inférieure à la moyenne régionale dans la moitié des départements et particulièrement basse dans le 19, 23 et 24 (mais la population de ces départements est vieillissante)
- Faible potentiel de renouvellement dans le 16 et 17 alors que la densité en professionnels se situe en dessous de la moyenne régionale.

320 postes à pourvoir chaque année d'ici 2027

Tension élevée
5/5

- Des perspectives de recrutement, accompagnées de difficultés.
- Parmi les 320 postes à pourvoir, la majorité serait liée aux mobilités professionnelles et aux remplacements de départs en fin de carrière.
- Des tensions en lien avec la nécessité de diplôme, les conditions de travail contraignantes et le manque de main-d'œuvre disponible pour l'ensemble des départements. Des spécificités territoriales : intensité d'embauches (les employeurs recrutent beaucoup) dans le 79; non durabilité de l'emploi dans le 19, 23, 40, 47, 64 et 79.

Recrutement



Tension élevée
Tension
Moyenne tension
Faible tension
Pas de tension
Non disponible

Sources : Recensement population Insee 2020
Dares-Pôle emploi (indicateur de tension recrutement,
Cap Métiers Proj'EM – projections emploi 2027).

Formation

11 organismes de formation proposent le DE Auxiliaire de puériculture



L'offre de formation est cartographiée à la commune et non à l'organisme de formation. Ainsi, si plusieurs organismes de formation sont présents sur une commune, un seul point sera alors représenté sur la carte.

Pour en savoir plus
[C ma formation](#)

DE Auxiliaire de puériculture

321 places

(hors apprentissage)
(2023)

+ 128 places

(entre 2020 et 2023)

294

inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2021)

+ 0,3 %

d'inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2019-2021)

Taux de remplissage

108 % en 2021

(hors apprentissage)

17

apprentis en 1^{ère} année
(2021)

+ 325 % d'apprentis

en 1^{ère} année
(2019-2021)

Taux d'interruption

2,4 %

(2020)

+ 0,4 point

Evolution taux
d'interruption
(2018-2020)

297

diplômés (2022)

+ 14,7 %

de diplômés
(2020-2022)

Taux d'emploi

93 %

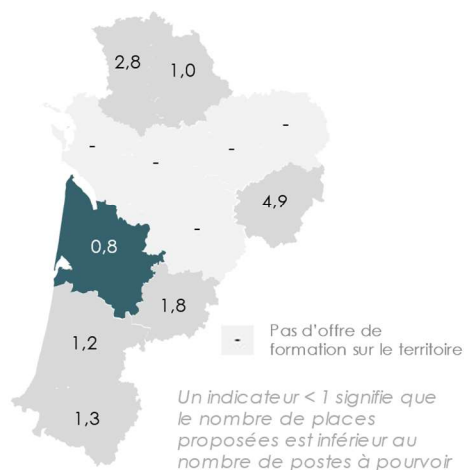
48 % travaillent dans le
département où ils se sont
formés

EN SYNTHÈSE REGIONALE :

- Nombre de places offertes en formation = projections d'emploi.
- Nombre d'inscrits en 1^{ère} année = projections d'emploi.
- Nombre de diplômés < projections d'emploi.
- Stabilité du nombre d'inscrits en 1^{ère} année, augmentation du nombre de diplômés.
- Taux d'interruption stable.

=> L'offre de formation semble correspondre aux projections d'emploi. Interroger les territoires n'ayant pas d'offre de formation sur leurs éventuels besoins.

Nbre de places /nbre de postes à
pourvoir chaque année
1 en Nouvelle -Aquitaine



Sources : Conseil régional (nombre OF, quotas), Drees (inscrits, ruptures), BCP (apprentis, diplômés), Cap Métiers (Enquête d'insertion à 7 mois).

Formation

57 organismes de formation proposent le CAP Accompagnant éducatif petite enfance



L'offre de formation est cartographiée à la commune et non à l'organisme de formation. Ainsi, si plusieurs organismes de formation sont présents sur une commune, un seul point sera alors représenté sur la carte.

Pour en savoir plus
[C ma formation](#)

CAP Accompagnant éducatif petite enfance

65 places

(hors apprentissage)
(2022)

- 1 place

(entre 2021 et 2022)

187

inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2022)

- 6 %

d'inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2020-2022)

Taux de remplissage

288 % en 2022

(hors apprentissage)

140

apprentis en 1^{ère} année
(2022)

+ 130 % d'apprentis

en 1^{ère} année
(2020-2022)

1 680

diplômés (2021)

+ 45 %

de diplômés
(2019-2021)

Taux d'emploi

34 %

Sources : RAFAEL, extraction septembre 2023 (nb organismes de formation, ministère de l'Éducation nationale (DGESCO) (Capacités d'accueil net), Rectorat et DRAAF (inscrits et diplômés), ministère de l'Éducation nationale et DARES (Insertion InseJeunes attention, cette source ne comprend que les jeunes qui ont trouvé un emploi salarié dans le secteur privé)

Cadre de Santé (CS)

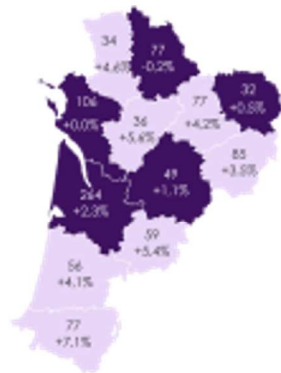
Cadre de santé (niveau 6- formation 18 mois)

Le cadre de santé est responsable d'un secteur d'activité de soins ou formateur de professionnels de santé. Il est à la fois un gestionnaire, un encadrant ou un enseignant. Il est issu des filières professionnelles (infirmière, médicotechnique, éducation). Il organise et coordonne des équipes et des activités médicales, assure le suivi administratif et budgétaire, élabore et développe des protocoles de soins d'hygiène et de santé, optimise le fonctionnement d'un service de santé et participe aux projets mis en œuvre par l'établissement, forme de futurs professionnels de santé. Il peut exercer dans un service de soins au sein d'un établissement de santé ou enseigner dans un institut de formation en soins infirmiers ou d'écoles paramédicales.



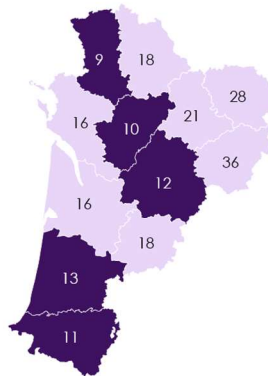
Emploi

950 professionnels en emploi
+ 2,7 % par an



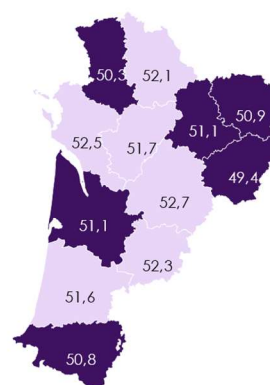
Évolution < moyenne régionale
Évolution > moyenne régionale

Densité des professionnels en emploi
16 pour 100 000 habitants



Densité < densité régionale
Densité > densité régionale

Age moyen des professionnels en emploi
51,3



Age moyen < moyenne régionale
Age moyen > moyenne régionale

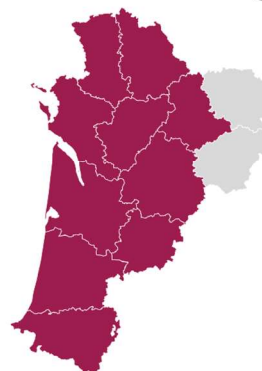
- Augmentation importante du nombre de cadres de santé dans 7 départements (16, 19, 40, 47, 64, 79, 87).
- Densité plus forte dans le 23 et 19.
- Des professionnels vieillissants (à mettre en lien avec le fait que la formation est accessible après expérience professionnelle, donc après une première carrière professionnelle).

180 postes à pourvoir chaque année d'ici 2027

Tension élevée
5/5

- Augmentation de l'indicateur de tension entre 2017 et 2021.
- Tensions liées à la nécessité de diplôme, au manque de main d'œuvre disponible, à l'intensité des embauches (24, 33, 40, 79).

Recrutement



Tension élevée
Tension
Moyenne tension
Faible tension
Pas de tension
Non disponible

Sources : Répertoire ADELI - Drees - au 1er janvier 2021 ; Dares-Pôle emploi (indicateur de tension recrutement) ; Cap Métiers (ProjEM - projection emploi 2027).

Formation

4 organismes de formation proposent le DE Cadre de santé



L'offre de formation est cartographiée à la commune et non à l'organisme de formation. Ainsi, si plusieurs organismes de formation sont présents sur une commune, un seul point sera alors représenté sur la carte.

Pour en savoir plus
[C ma formation](#)

EN SYNTHÈSE REGIONALE :

- Nombre de places offertes en formation < projections d'emploi.
- Nombre d'inscrits en 1^{ère} année < projections d'emploi.
- Nombre de diplômés < projections d'emploi.
- Augmentation du nombre d'inscrits en 1^{ère} année et nombre de diplômés.
- Peu d'interruption de formation.

=> développer l'offre de formation dans les départements à plus faible densité et dont les professionnels en emploi sont vieillissants (16, 24, 40).

Sources : Conseil régional (nombre OF, quotas), Drees (inscrits, ruptures), BCP (apprentis, diplômés), Cap Métiers (Enquête d'insertion à 7 mois).

DE Cadre de santé

156 places

(hors apprentissage)
(2023)

Stabilité du nombre de places

(entre 2020 et 2023)

135

inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2021)

+ 26,2 %

d'inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2019-2021)

Taux de remplissage

87 % en 2021

(hors apprentissage)

Taux d'interruption

0,9 %
(2020)

+ 0 point

Evolution taux d'interruption
(2018-2020)

130

diplômés (2022)

+ 19,3 %

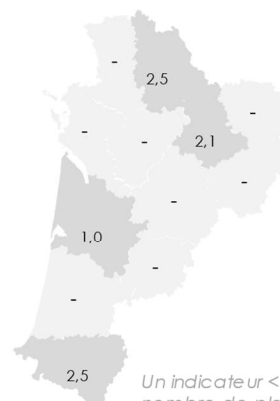
de diplômés
(2020-2022)

Taux d'emploi

100 %

45 % travaillent dans le département où ils se sont formés

Nombre de places/nombre de postes à pourvoir chaque année
0,9 en Nouvelle-Aquitaine



Un indicateur < 1 signifie que le nombre de places proposées est inférieur au nombre de postes à pourvoir

- Pas d'offre de formation sur le territoire

Formation

9 organismes de formation proposent le BTS Diététique



L'offre de formation est cartographiée à la commune et non à l'organisme de formation. Ainsi, si plusieurs organismes de formation sont présents sur une commune, un seul point sera alors représenté sur la carte.

Pour en savoir plus
[C ma formation](#)

BTS Diététique

70 places

(hors apprentissage)
(2022)

Stabilité du nombre de places

(entre 2021 et 2022)

69

inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2022)

- 4%

d'inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2020-2022)

Taux de remplissage

99 % en 2022

(hors apprentissage)

Pas d'apprentis en 1^{ère} année (2022)

159

diplômés (2021)

+ 19%

de diplômés
(2019-2021)

Taux d'emploi

40 %

Sources : RAFAEL, extraction septembre 2023 (nb organismes de formation, ministère de l'Enseignement supérieur (Capacités d'accueil/Parcoursup), Rectorat et DRAAF (inscrits et diplômés), ministère de l'Éducation nationale et DARES (Insertion). Jeunes attention, cette source ne comprend que les jeunes qui ont trouvé un emploi salarié dans le secteur privé)

Ergothérapeute

Ergothérapeute (niveau 6- formation 3 ans)

L'ergothérapeute permet aux personnes atteintes dans leur santé physique ou mentale de réaliser leurs activités de vie quotidienne dans les domaines de soins personnels, des activités domestiques, de travail et de loisir. Il vise le maintien ou l'accès à l'autonomie de la personne dans son environnement individuel, social et professionnel. L'ergothérapeute travaille avec tous les publics : enfants, adultes, personnes âgées. Ils exercent dans la fonction publique hospitalière ou en libéral.

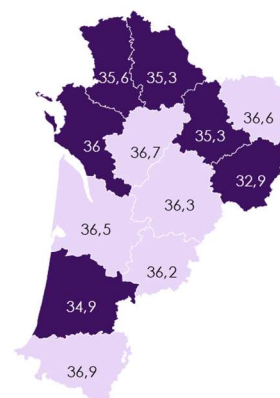
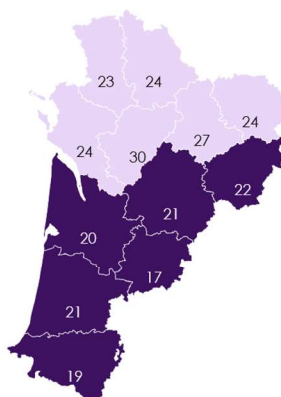
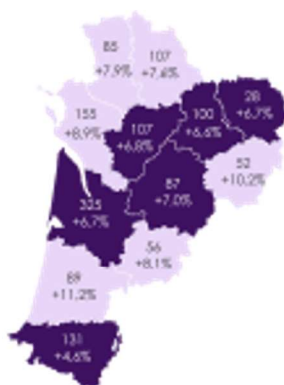


Emploi

1 320 professionnels en emploi
+ 7,3% par an

Densité des professionnels en emploi
22 pour 100 000 habitants

Age moyen des professionnels en emploi
36



Évolution < moyenne régionale
Évolution > moyenne régionale

Densité < densité régionale
Densité > densité régionale

Age moyen < moyenne régionale
Age moyen > moyenne régionale

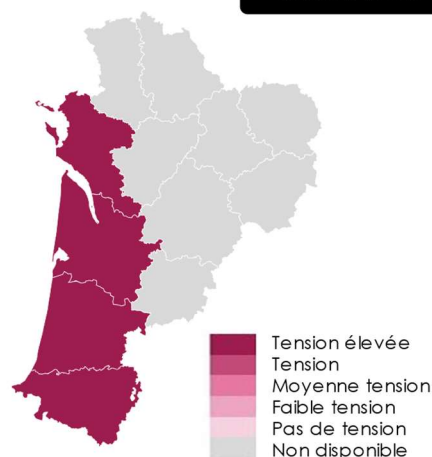
- Forte augmentation du nombre de professionnels.
- Une densité de professionnels inférieure à la moyenne régionale au sud de la région.
- Des métiers jeunes avec une moyenne d'âge inférieure aux métiers de la santé (41 ans).

Recrutement*

290 postes à pourvoir chaque année d'ici 2027

Tension élevée
5/5

- Stabilité de l'indicateur de tension entre 2017 et 2021.
- Tensions liées à la nécessité de diplôme ; pour les 4 départements du littoral au manque de main d'œuvre disponible, à l'intensité des embauches et à des conditions d'emploi peu attractives.



* Données pour la famille de métiers autres spécialistes de la rééducation

Sources : Répertoire ADELI - Drees - au 1er janvier 2023 ; Dares-Pôle emploi (indicateur de tension recrutement), Cap Métiers (Proj'EM - projection emploi 2027).

Formation

3 organismes de formation proposent le DE Ergothérapeute



L'offre de formation est cartographiée à la commune et non à l'organisme de formation. Ainsi, si plusieurs organismes de formation sont présents sur une commune, un seul point sera alors représenté sur la carte.

Pour en savoir plus
[C ma formation](#)

EN SYNTHÈSE REGIONALE :

- Nombre de places offertes* en formation proche des projections d'emploi.
- Nombre d'inscrits en 1^{ère} année* > projections d'emploi.
- Nombre de diplômés* > projections d'emploi.
- Diminution du nombre d'inscrits en 1^{ère} année et du nombre de diplômés.
- Augmentation du taux d'interruption de formation.

* Les projections d'emploi étant sur la famille de métiers « autres spécialistes de la rééducation », la synthèse régionale cumule le nombre de places, nombre d'inscrits et nombre de diplômés avec ceux des autres métiers (pédicure-podologue + ergothérapeute + psychomotricien + diététicien + orthophoniste + orthoptiste) pour pouvoir être comparés

DE Ergothérapeute

95 places

(hors apprentissage)
(2023)

Stabilité du nombre de places

(entre 2020 et 2023)

79

inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2021)

- 16%

d'inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2019-2021)

Taux de remplissage

83 % en 2021

(hors apprentissage)

Taux d'interruption

2,5 %
(2020)

+ 1,4 point

Evolution taux
d'interruption
(2018-2020)

83

diplômés (2022)

- 5,7 %

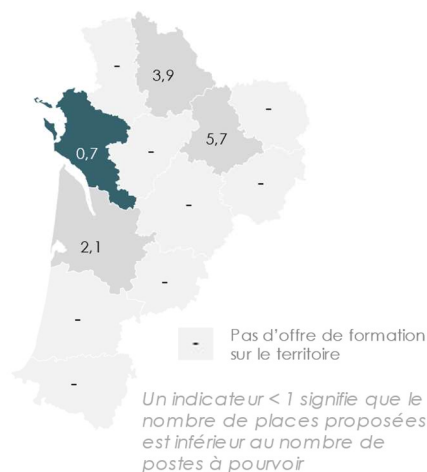
de diplômés
(2020-2022)

Taux d'emploi

91 %

19 % travaillent dans le
département où ils se sont
formés

Nombre de places/nombre de
postes à pourvoir chaque année
1,3* en Nouvelle-Aquitaine



* Le ratio est calculé pour l'ensemble des métiers de la famille des « autres spécialistes de la rééducation »

Sources : Conseil régional (nombre OF, quotas), Drees (inscrits, ruptures), BCP (apprentis, diplômés), Cap Métiers (Enquête d'insertion à 7 mois).

Infirmier (IDE)

Infirmier (niveau 6- formation 3 ans)

L'infirmier réalise des soins destinés à maintenir ou restaurer la santé de la personne malade. Il surveille l'état de santé des patients et coordonne les soins pendant leur hospitalisation et lors de leur sortie. Il agit, soit à son initiative, soit selon les prescriptions du médecin: entretiens avec le patient et sa famille, éducation thérapeutique, préparation et distribution de médicaments, soins de nature technique (pansements, prélèvements, prise de tension, injections...). Ils exercent majoritairement à l'hôpital, mais aussi en libéral, dans les établissements scolaires, dans des structures de médecine du travail ou autres types de structures (maisons de retraite, centres de réadaptation, centres anti-cancéreux ou de soins palliatifs, CCAS), dans des entreprises (EDF, secteur du bâtiment et des travaux publics), les centres médicaux des armées ou auprès des services de la Justice (PJJ - protection judiciaire de la jeunesse).

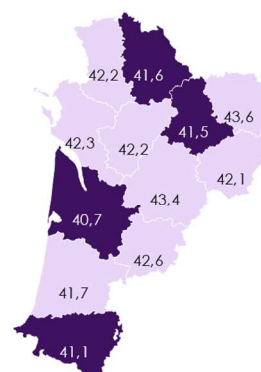
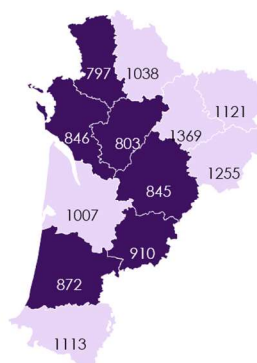
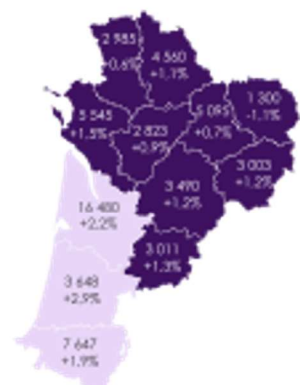


Emploi

59 590 professionnels en emploi
+ 1,6 % par an

Densité des professionnels en emploi
988 pour 100 000 habitants

Age moyen des professionnels en emploi
41,6



Évolution < moyenne régionale
Évolution > moyenne régionale

Densité < densité régionale
Densité > densité régionale

Age moyen < moyenne régionale
Age moyen > moyenne régionale

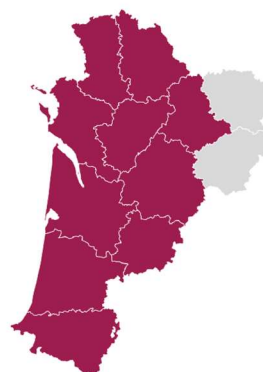
- Stabilité voire légère diminution du nombre d'infirmiers dans le nord de la région.
- Densité de professionnels plus élevée dans les départements de l'ex -Limousin.
- Professionnels vieillissants dans le 17 et 40 alors que le nombre de personnes âgées dépendantes pourraient évoluer plus fortement qu'en région (voir éléments démographiques).
- Moyenne d'âge plus élevée dans certains départements (16, 17, 24, 40, 47, 79) à plus faible densité de professionnels -> départements vieillissants et à faible densité.

1 800 postes à pourvoir chaque année d'ici 2027

Tension élevée
5/5

Recrutement

- D'importantes perspectives de recrutement, accompagnées de difficultés.
- Parmi les 1 800 postes à pourvoir, la majorité serait liée aux remplacements de départs en fin de carrière mais aussi aux mobilités professionnelles.
- Des tensions en lien avec la nécessité de diplôme et le manque de main d'œuvre disponible ; l'intensité d'embauche (les employeurs recrutent beaucoup) dans le 33 et 79 et la non-durabilité de l'emploi dans le 64 et le 79.



Tension élevée
Tension
Moyenne tension
Faible tension
Pas de tension
Non disponible

Sources : Répertoire ADEH Drees - au 1er janvier 2021
Dares-Pôle emploi (indicateur de tension recrutement,
Cap Métiers Proj'EM - projections emploi 2027).

Formation

34 organismes de formation proposent le DE Infirmier



Pour en savoir plus
[C ma formation](#)

DE Infirmier

3 230 places

(hors apprentissage)
(2023)

+ 581 places

(entre 2020 et 2023)

3 107

inscrits en 1ère année
(hors apprentis)
(2021)

+ 12,9 %

d'inscrits en 1ère année
(hors apprentis)
(2019-2021)

Taux de remplissage

104 % en 2021

(hors apprentissage)

6

apprentis en 1ère année
(2021)

Pas d'apprenti
en 2019

Taux d'interruption

4,5 %

(2020)

+ 0,9 point

Evolution taux
d'interruption
(2018-2020)

2 230

diplômés (2022)

+ 8 %

de diplômés
(2020-2022)

Taux d'emploi

96 %

59 % travaillent dans le
département où ils se sont
formés

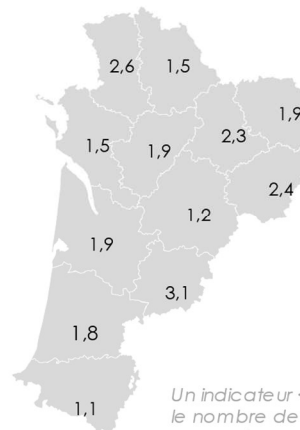
Nombre de places/nombre de postes à pourvoir chaque année

1,8 en Nouvelle-Aquitaine

EN SYNTHÈSE REGIONALE :

- Nombre de places offertes en formation > projections d'emploi.
- Nombre d'inscrits en 1ère année > projections d'emploi.
- Nombre de diplômés > projections d'emploi.
- Augmentation du nombre d'inscrits en 1ère année et du nombre de diplômés.
- Stabilité du taux d'interruption

=> Problématique de maintien dans l'emploi et durée de vie professionnelle ?



Un indicateur < 1 signifie que le nombre de places proposées est inférieur au nombre de postes à pourvoir

Sources : Conseil régional (nombre OF, quotas), Drees (inscrits, ruptures), BCP (apprentis, diplômés), Cap Métiers (Enquête d'insertion à 7 mois).

Infirmier Anesthésiste (IADE)

Infirmier anesthésiste (niveau 7- formation 2 ans)

L'infirmier anesthésiste travaille au sein d'équipes pluridisciplinaires, en collaboration et sous la responsabilité des médecins anesthésistes-réanimateurs. Il réalise des soins spécifiques et des gestes techniques dans les domaines de l'anesthésie-réanimation, de la médecine d'urgence et de la prise en charge de la douleur. Il analyse, évalue les situations, intervient afin de garantir la qualité des soins et la sécurité des patients en anesthésie et réanimation dans la période pré-interventionnelle. Il exerce principalement en bloc opératoire ou obstétrical mais aussi en salle de réveil, dans les services d'urgence. Il intervient également lors de certains types de transports (SAMU, SMUR...) pour assurer le transport de patients stables ventilés, intubés ou sédatisés.



Emploi

960 professionnels en emploi

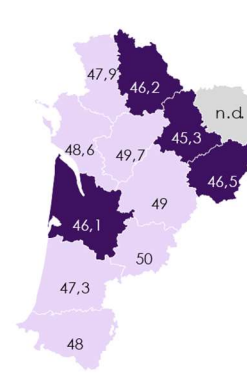
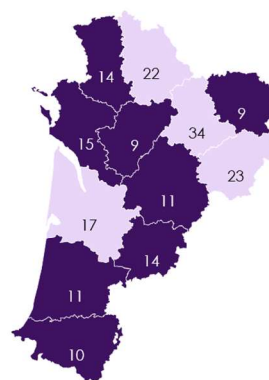
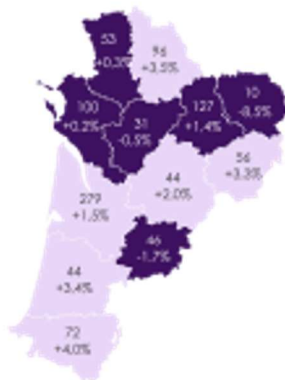
+ 1,4 % par an

Densité des professionnels en emploi

16 pour 100 000 habitants

Age moyen des professionnels en emploi

47,1



Évolution < moyenne régionale
Évolution > moyenne régionale

Densité < densité régionale
Densité > densité régionale

Age moyen < moyenne régionale
Age moyen > moyenne régionale

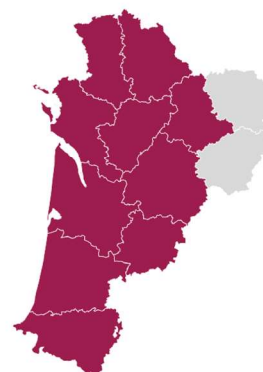
- Stabilité voire légère diminution du nombre d'IADE dans le nord de la région (sauf 86).
- Densité de professionnels particulièrement plus élevée dans 3 départements : 19, 86, 87.
- Professionnels vieillissants dans le 17, 40, 64 alors que le nombre de personnes âgées dépendantes pourraient évoluer plus fortement qu'en région (voir éléments démographiques).
- Moyenne d'âge plus élevée dans les départements à plus faible densité de professionnels -> départements vieillissants et à faible densité.

70 postes à pourvoir
chaque année d'ici
2027

Tension élevée
5/5

Recrutement*

- Des perspectives de recrutement (7% des effectifs actuels).
- Une tension sur les recrutements en augmentation entre 2017 et 2021.
- Des tensions en lien avec la nécessité de diplôme et le manque de main d'œuvre disponible ; l'intensité d'embauche (les employeurs recrutent beaucoup) dans le 33 et 79 et la non-durabilité de l'emploi dans le 79.



* La nomenclature «métiers» ne permettant pas de distinguer les IADE et IBODE, les données sur le recrutement couvrent ces 2 métiers.

Sources: Répertoire ADELI - Drees - au 1er janvier 2021; Dares-Pôle emploi (indicateur de tension recrutement); Cap Métiers (Proj'EM - projection emploi 2027).

Formation

3 organismes de formation proposent le DE Infirmier anesthésiste



L'offre de formation est cartographiée à la commune et non à l'organisme de formation. Ainsi, si plusieurs organismes de formation sont présents sur une commune, un seul point sera alors représenté sur la carte.

Pour en savoir plus
[C ma formation](#)

EN SYNTHÈSE REGIONALE :

- Nombre de places offertes en formation* > projections d'emploi.
- Nombre d'inscrits en 1ère année* > projections d'emploi.
- Nombre de diplômés* > projections d'emploi.
- Diminution du nombre d'inscrits en 1ère année, augmentation du nombre de diplômés.
- Stabilité du taux d'interruption

=> une offre de formation qui absorbe les besoins en professionnels.

* Les projections d'emploi étant sur la famille de métiers « infirmiers spécialisés », la synthèse régionale cumule le nombre de places, nombre d'inscrits et nombre de diplômés avec ceux des IBODE.

DE Infirmier anesthésiste

70 places

(hors apprentissage)
(2023)

+ 5 places

(entre 2020 et 2023)

63

inscrits en 1ère année
(hors apprentis)
(2021)

- 3,1 %

d'inscrits en 1ère année
(hors apprentis)
(2019-2021)

Taux de remplissage

90 % en 2021

(hors apprentissage)

Taux d'interruption

0,8 %

(2020)

+ 0 point

Evolution taux
d'interruption
(2018-2020)

62

diplômés (2022)

+ 3,3 %

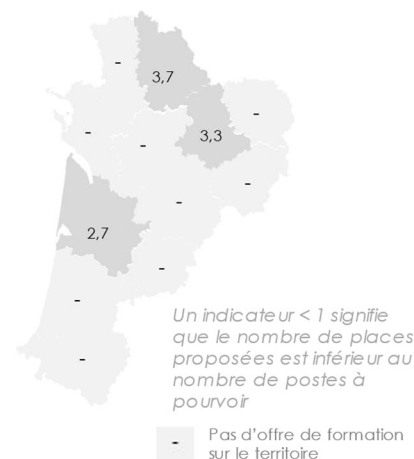
de diplômés
(2020-2022)

Taux d'emploi

89 %

38 % travaillent dans le
département où ils se sont
formés

Nombre de places/nombre de
postes à pourvoir chaque année
1,6* en Nouvelle-Aquitaine



Un indicateur < 1 signifie que le nombre de places proposées est inférieur au nombre de postes à pourvoir

- Pas d'offre de formation sur le territoire

* Le ratio est calculé pour l'ensemble des métiers de la famille des « infirmiers spécialisés ».

Sources : Conseil régional (nombre OF, quotas), Drees (inscrits, ruptures), BCP (apprentis, diplômés), Cap Métiers (Enquête d'insertion à 7 mois).

Infirmier de Bloc Opératoire (IBODE)

Infirmier de bloc opératoire (niveau 7- formation 2 ans)

L'infirmier de bloc opératoire travaille en étroite collaboration avec le chirurgien, le cadre infirmier, l'infirmier anesthésiste présents en salle d'opération. Il gère l'instrumentation avant, pendant et après l'intervention. Il intervient en secteurs opératoires, en service d'endoscopie, de stérilisation et d'hygiène. Il procède à l'installation chirurgicale du patient, collabore et assiste le chirurgien tout au long de l'acte opératoire (sutures cutanées, pose de drain, maintien des écarteurs, coupe de ligatures, hémostase ou aspiration). Sur demande du chirurgien il peut également avoir une fonction d'assistance pour des actes très techniques.



Emploi

620 professionnels en emploi

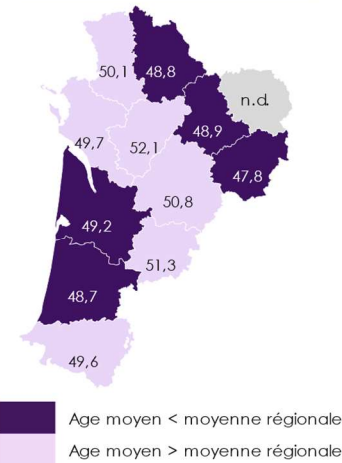
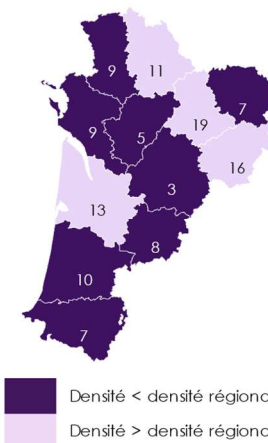
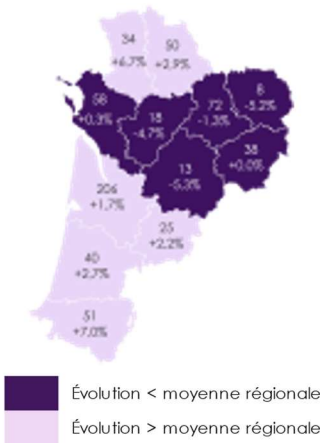
+1,3% par an

Densité des professionnels en emploi

10 pour 100 000 habitants

Age moyen des professionnels en emploi

49,4



- Forte diminution du nombre d'IBODE dans les départements du centre de la région (16, 24, 87).
- Densité de professionnels inférieure à la moyenne régionale dans 2 départements sur 3.
- Professionnels vieillissants dans le 17, 64 alors que le nombre de personnes âgées dépendant es pourraient évoluer plus fortement qu'en région (voir éléments démographiques).
- Moyenne d'âge plus élevée dans les départements à plus faible densité de professionnels (16, 17, 24, 47, 64, 79) -> départements vieillissants et à faible densité.

70 postes à pourvoir chaque année d'ici 2027

Tension élevée 5/5

Recrutement*

- Des perspectives de recrutement (7% des effectifs actuels).
- Une tension sur les recrutements en augmentation entre 2017 et 2021.
- Des tensions en lien avec la nécessité de diplôme et le manque de main d'œuvre disponible; l'intensité d'embauche (les employeurs recrutent beaucoup) dans le 33 et 79 et la non-durabilité de l'emploi dans le 79.



■ Tension élevée
■ Tension
■ Moyenne tension
■ Faible tension
■ Pas de tension
■ Non disponible

* La nomenclature «métiers» ne permettant pas de distinguer les IADE et IBODE, les données sur le recrutement couvrent ces 2 métiers.

Sources: Répertoire ADELI - Drees - au 1er janvier 2021; Dares-Pôle emploi (indicateur de tension recrutement); Cap Métiers (Proj'EM - projection emploi 2027).

Formation

2 organismes de formation proposent le DE Infirmier de bloc opératoire



L'offre de formation est cartographiée à la commune et non à l'organisme de formation. Ainsi, si plusieurs organismes de formation sont présents sur une commune, un seul point sera alors représenté sur la carte.

Pour en savoir plus
[C ma formation](#)

EN SYNTHÈSE REGIONALE :

- Nombre de places offertes en formation* > projections d'emploi.
- Nombre d'inscrits en 1ère année* > projections d'emploi.
- Nombre de diplômés* > projections d'emploi.
- Diminution du nombre d'inscrits en 1ère année et du nombre de diplômés.
- Pas d'interruption de scolarité.

=> manque d'attractivité de la formation ?

* Les projections d'emploi tant sur la famille de métiers « infirmiers spécialisés », la synthèse régionale cumule le nombre de places, nombre d'inscrits et nombre de diplômés avec ceux des IADE.

DE Infirmier de bloc opératoire

41 places

(hors apprentissage)
(2023)

Stabilité du nombre de places

(entre 2020 et 2023)

38

inscrits en 1ère année
(hors apprentis)
(2021)

- 5%

d'inscrits en 1ère année
(hors apprentis)
(2019-2021)

Taux de remplissage

93 % en 2021

(hors apprentissage)

Taux d'interruption

0 %
(2020)

- 1,8 point

Evolution taux d'interruption
(2018-2020)

30

diplômés (2022)

- 3,2 %

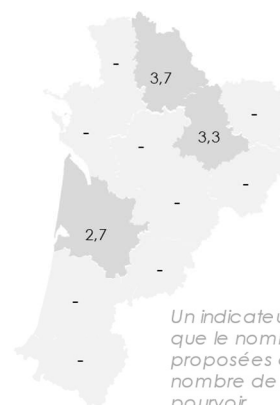
de diplômés
(2020-2022)

Taux d'emploi

100 %

100 % travaillent dans le département où ils se sont formés

Nombre de places/nombre de postes à pourvoir chaque année
1,6* en Nouvelle-Aquitaine



Un indicateur < 1 signifie que le nombre de places proposées est inférieur au nombre de postes à pourvoir

- Pas d'offre de formation sur le territoire

* Le ratio est calculé pour l'ensemble des métiers de la famille des « infirmiers spécialisés ».

Sources : Conseil régional (nombre OF, quotas), Drees (inscrits, ruptures), BCP (apprentis, diplômés), Cap Métiers (Enquête d'insertion à 7 mois).

Infirmière Puéricultrice

Infirmier puéricultrice (niveau 6- formation 1 an)

Les infirmières puéricultrices et infirmiers puériculteurs sont spécialisés dans les soins apportés aux nouveau-nés et aux enfants. Leur mission principale est de veiller à leur bonne santé et à leur bien-être général. Ils évaluent le développement physique et psychologique de l'enfant, ainsi que son état de santé. Ils posent un diagnostic social et sanitaire et accomplissent des actes éducatifs conduisant à l'autonomie de l'enfant et de sa famille. Enfin, ils accompagnent les parents et la famille dans l'exercice de leurs fonctions parentales en les aidant à réaliser des activités de soins, de prévention et d'éducation. Ils exercent en maternité, dans les services pédiatriques des hôpitaux ou en chirurgie infantile, dans les PMI (protection maternelle et infantile) ou en crèche, parfois en libéral.

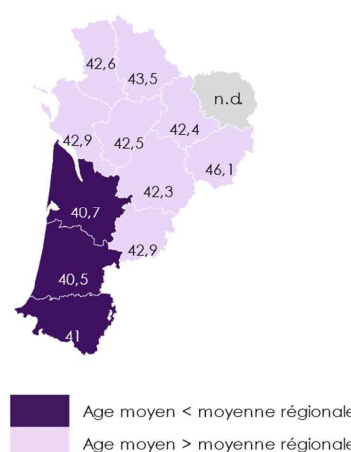
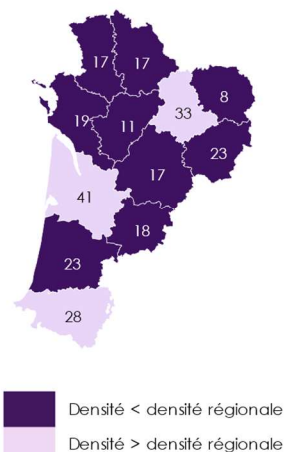
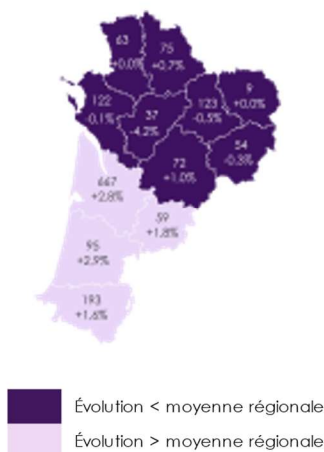


Emploi

1 570 professionnels en emploi
+ 1,5 % par an

Densité des professionnels en emploi
26 pour 100 000 habitants

Age moyen des professionnels en emploi
41,6



Évolution < moyenne régionale
Évolution > moyenne régionale

Densité < densité régionale
Densité > densité régionale

Age moyen < moyenne régionale
Age moyen > moyenne régionale

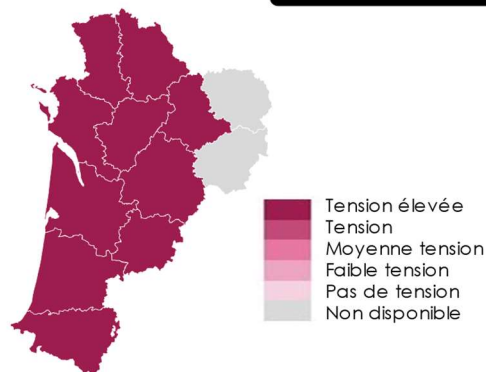
- Stabilité voire diminution (16) dans les départements du nord de la région.
- Densité de professionnels en-dessous de la moyenne régionale dans le 79 et 86 notamment alors que la part des 0-3 ans se situe au-dessus de la moyenne régionale (voir données démographiques).
- Une moyenne d'âge plus élevée dans le 19.

60 postes à pourvoir
chaque année d'ici
2027

Tension élevée
5/5

- Indicateur de tension en hausse entre 2017 et 2021.
- Tensions liées à la nécessité de diplôme, au manque de main d'œuvre disponible, à l'intensité des embauches, au fort turnover.

Recrutement



Sources : Répertoire ADELI - Drees - au 1er janvier 2021 ; Dares-Pôle emploi (indicateur de tension recrutement); Cap Métiers (Proj'EM - projection emploi 2027).

Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266500-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023

Formation

DE Puériculture

1 organisme de formation propose le DE Puériculture



L'offre de formation est cartographiée à la commune et non à l'organisme de formation. Ainsi, si plusieurs organismes de formation sont présents sur une commune, un seul point sera alors représenté sur la carte.

Pour en savoir plus
[C ma formation](#)

40 places

(hors apprentissage)
(2023)

Stabilité du nombre de places

(entre 2020 et 2023)

40

inscrits en 1ère année
(hors apprentis)
(2021)

- 4,8%

d'inscrits en 1ère année
(hors apprentis)
(2019-2021)

Taux de remplissage

100 % en 2021

(hors apprentissage)

Taux d'interruption

4,8 %

(2020)

+ 4,8 points

Evolution taux
d'interruption
(2018-2020)

41

diplômés (2022)

+ 10,8 %

de diplômés
(2020-2022)

Taux d'emploi

100 %

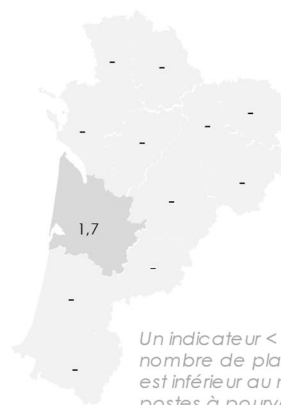
59 % travaillent dans le
département où ils se sont
formés

Nombre de places/nombre de
postes à pourvoir chaque année
0,7 en Nouvelle-Aquitaine

EN SYNTHÈSE REGIONALE:

- Nombre de places offertes en formation < projections d'emploi.
- Nombre d'inscrits en 1ère année < projections d'emploi.
- Nombre de diplômés < projections d'emploi.
- Diminution du nombre d'inscrits en 1ère année, augmentation du nombre de diplômés et du taux d'interruption.

=> Le problème d'attractivité de la formation peut se poser au regard du taux d'interruption et de son évolution. Néanmoins, le nombre de places, d'inscrits et de diplômés étant en-deçà des projections d'emploi, il serait vraisemblablement opportun d'accroître légèrement les capacités d'accueil de la formation.



Un indicateur < 1 signifie que le nombre de places proposées est inférieur au nombre de postes à pourvoir

- Pas d'offre de formation sur le territoire

Sources : Conseil régional (nombre OF, quotas), Drees (inscrits, ruptures), BCP (apprentis), Drees (diplômés), Cap Métiers (Enquête d'insertion à 7 mois).

Manipulateur en Electro-Radiologie Médicale (MERM)

Manipulateur d'électroradiologie médicale (niveau 6- formation 3 ans)

Le manipulateur d'électroradiologie médicale utilise des machines de haute technicité (appareils de radiologie, scanner, IRM). Exerçant sous la responsabilité du médecin, il peut également participer à l'application de traitements en radiothérapie. A la fois technicien sur du matériel spécifique et thérapeute, il exerce au sein d'établissements de santé (hôpitaux, cliniques...), et de centres ou cabinets d'imagerie.



Emploi

2 790 professionnels en emploi

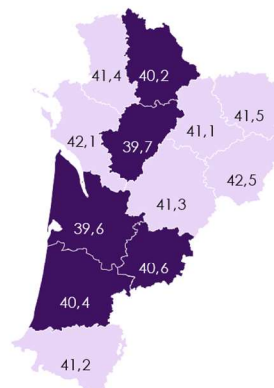
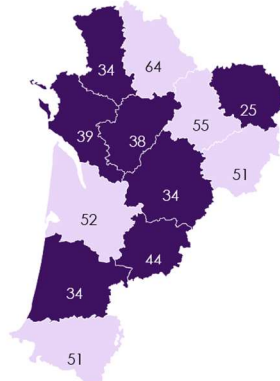
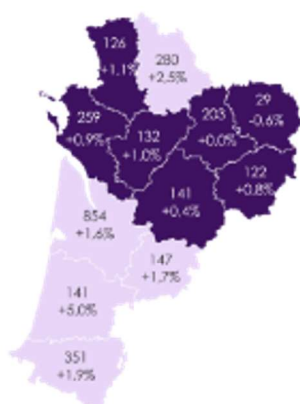
+ 1,5% par an

Densité des professionnels en emploi

46 pour 100 000 habitants

Age moyen des professionnels en emploi

40,6



Évolution < moyenne régionale
Évolution > moyenne régionale

Densité < densité régionale
Densité > densité régionale

Age moyen < moyenne régionale
Age moyen > moyenne régionale

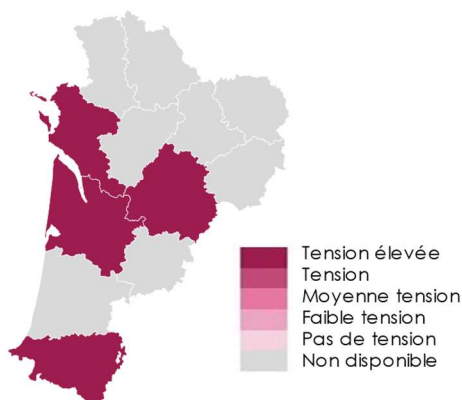
- Plus forte augmentation du nombre de professionnels dans les départements de l'ex -Aquitaine et le 86.
- Densité de professionnels la plus basse dans 4 départements : 23, 24, 40 et 79.
- Une moyenne d'âge similaire à celle des métiers de la santé (41 ans).

Recrutement*

270 postes à pourvoir chaque année d'ici 2027

Tension élevée
5/5

- Augmentation de l'indicateur de tension entre 2017 et 2021.
- Des tensions en raison d'un fort lien entre la formation et l'emploi, d'un manque de main d'œuvre disponible (17, 24, 33, 64), des conditions contraignantes de travail.



* Données pour la famille de métiers « techniciens médicaux » qui comprend également les techniciens de laboratoire.

Sources : Répertoire ADELI Drees - au 1er janvier 2023 ; Data86 emploi (indicateur de tension recrutement); Cap Métiers (ProjEM - projections emploi 2027).

Formation

2 organismes de formation proposent le DE Manipulateur d'électroradiologie médicale



L'offre de formation est cartographiée à la commune et non à l'organisme de formation. Ainsi, si plusieurs organismes de formation sont présents sur une commune, un seul point sera alors représenté sur la carte.

Pour en savoir plus
[C ma formation](#)

DE Manipulateur d'électroradiologie médicale

70 places

(hors apprentissage)
(2023)

Stabilité du nombre de places

(entre 2020 et 2023)

70

inscrits en 1ère année
(hors apprentis)
(2021)

- 2,8 %

d'inscrits en 1ère année
(hors apprentis)
(2019-2021)

Taux de remplissage

100 % en 2021

(hors apprentissage)

Taux d'interruption

2,3 %

(2020)

+ 1,2 point

Evolution taux
d'interruption
(2018-2020)

72

diplômés (2022)

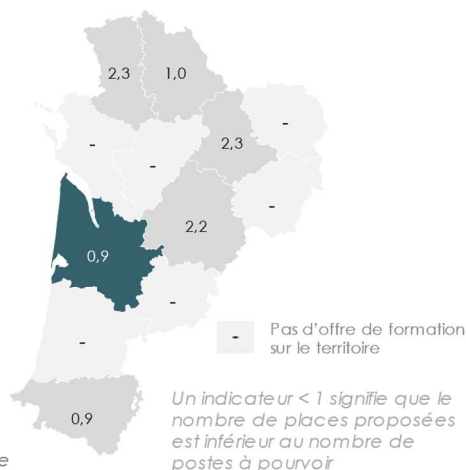
+ 24,1 %
de diplômés
(2020-2022)

Taux d'emploi

100 %

50 % travaillent dans le
département où ils se sont
formés

Nombre de places/nombre de
postes à pourvoir chaque année
0,9* en Nouvelle-Aquitaine



Un indicateur < 1 signifie que le nombre de places proposées est inférieur au nombre de postes à pourvoir

* Le ratio est calculé pour l'ensemble des métiers de la famille des «techniciens médicaux».

EN SYNTHÈSE REGIONALE :

- Nombre de places offertes en formation* < projections d'emploi.
- Nombre d'inscrits en 1ère année* < projections d'emploi.
- Nombre de diplômés* < projections d'emploi.
- Diminution du nombre d'inscrits en 1ère année, augmentation du nombre de diplômés.
- Augmentation du taux d'interruption pour le DE Manipulateur ERM.

* Les projections d'emploi étant sur la famille de métiers «techniciens médicaux», la synthèse régionale cumule le nombre de places, nombre d'inscrits et nombre de diplômés avec ceux des techniciens de laboratoire pour pouvoir être comparés.

Sources : Conseil régional (nombre OF, quotas), Drees (inscrits, ruptures), BCP (apprentis, diplômés), Cap Métiers (Enquête d'insertion à 7 mois).

Formation

3 organismes de formation proposent le DTS imagerie médicale et radiologie thérapeutique



L'offre de formation est cartographiée à la commune et non à l'organisme de formation. Ainsi, si plusieurs organismes de formation sont présents sur une commune, un seul point sera alors représenté sur la carte.

Pour en savoir plus
[Cliquez ici](#)

DTS Imagerie médicale et radiologie thérapeutique

46 places

(hors apprentissage)
(2022)

- 3 places

(entre 2021 et 2022)

48

inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2022)

- 9%

d'inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2020-2022)

Taux de remplissage

104 % en 2021

(hors apprentissage)

Pas d'apprentis

en 1^{ère} année (2022)

30

diplômés (2021)

+ 15%

de diplômés
(2019-2021)

Taux d'emploi

nd

Sources : RAFAEL, extraction septembre 2023 (nb organismes de formation, ministère de l'Enseignement supérieur (Capacités d'accueilParco usuj), Rectorat et DRAAF (inscrits et diplômés), ministère de l'Education nationale et DARES (Insertion). Jeunes attention, cette source ne comprend que les jeunes qui ont trouvé un emploi salarié dans le secteur privé)

Masseur-Kinésithérapeute (MK)

Masseur-kinésithérapeute (niveau 7- formation 4 ans)

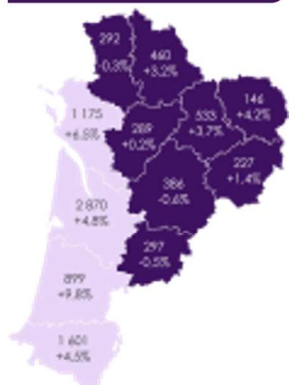
Spécialiste du traitement des troubles du mouvement ou de la motricité, mais aussi des déficiences ou des altérations des capacités fonctionnelles, le masseur-kinésithérapeute adapte ses techniques aux patients. Il utilise des techniques spécifiques (massages, étirements, contentions, relaxation neuromusculaire, applications de courants électriques, cryothérapie, balnéothérapie, pressothérapie...), adaptées à chaque patient, pour mobiliser ou stimuler les tissus ou muscles endommagés ou altérés, pour effectuer une rééducation neuromusculaire, corrective ou compensatrice. Il exerce majoritairement en libéral, mais il peut aussi exercer dans des hôpitaux, centres de rééducation fonctionnelle, les maisons de retraite ou Ehpad, les établissements thermaux où il est associé à une équipe inter-professionnelle.



Emploi

9 170 professionnels en emploi

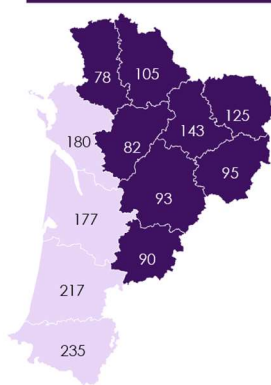
+ 4,3% par an



Évolution < moyenne régionale
Évolution > moyenne régionale

Densité des professionnels en emploi

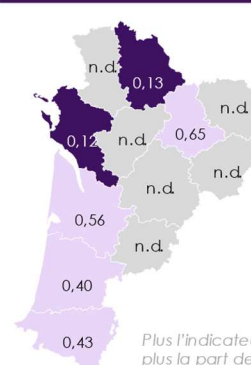
153 pour 100 000 habitants



Densité < densité régionale
Densité > densité régionale

Ratio moins de 25 ans / 55 ans et +

0,27



Ratio < moyenne régionale
Ratio > moyenne régionale

Plus l'indicateur est bas, plus la part des 55 ans et + est élevée par rapport à celle des jeunes.

- Augmentation du nombre de masseurs-kinésithérapeutes dans tous les départements exceptés dans le 24, 47 et 79 (mais effectifs relativement stables).
- Densité de professionnels particulièrement en-dessous de la moyenne régionale pour le 16 et 79.
- Des professionnels encore plus vieillissants dans deux départements : 17 et 86.

310 postes à pourvoir chaque année d'ici 2027

Tension élevée
5/5

- Stabilité de l'indicateur de tension entre 2017 et 2021.
- Tensions liées à la nécessité de diplôme ; pour les 4 départements du littoral au manque de main d'œuvre disponible et à l'intensité des embauches.

Recrutement



Tension élevée
Tension
Moyenne tension
Faible tension
Pas de tension
Non disponible

Sources : Recensement population - Insee 2020 ; Dares Pôle emploi (indicateur de tension recrutement) ; Cap Métiers (Proj'EM - projection emploi 2027).

Formation

7 organismes de formation proposent le DE Masseur kinésithérapeute



L'offre de formation est cartographiée à la commune et non à l'organisme de formation. Ainsi, si plusieurs organismes de formation sont présents sur une commune, un seul point sera alors représenté sur la carte.

Pour en savoir plus
[C ma formation](#)

EN SYNTHESE REGIONALE:

- Nombre de places offertes en formation < projections d'emploi.
- Nombre d'inscrits en 1ère année < projections d'emploi.
- Nombre de diplômés < projections d'emploi.
- Augmentation du nombre d'inscrits en 1ère année, légère diminution du nombre de diplômés.
- Peu d'interruption de formation.

=> Les masseurs-kinésithérapeutes s'installent très souvent en libéral en sortie de formation et les employeurs peinent à recruter des salariés. Toutefois, le nombre de places, d'inscrits et de diplômés étant en-dessous des projections d'emploi, il serait probablement opportun de développer l'offre de formation.

Sources : Conseil régional (nombre OF, quotas), Drees (inscrits, ruptures), BCP (apprenants (diplômés), Cap Métiers (Enquête d'insertion à 7 mois).

DE Masseur-kinésithérapeute

253 places

(hors apprentissage)
(2023)

- 2 places

(entre 2020 et 2023)

283

inscrits en 1ère année
(hors apprentis)
(2021)

+ 6,4 %

d'inscrits en 1ère année
(hors apprentis)
(2019-2021)

Taux de remplissage

111 % en 2021

(hors apprentissage)

Taux d'interruption

0,5 %

(2020)

+ 0 point

Evolution taux
d'interruption
(2018-2020)

257

diplômés (2022)

- 1,5 %

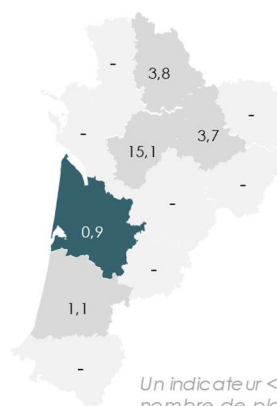
de diplômés
(2020-2022)

Taux d'emploi

93 %

33 % travaillent dans le
département où ils se sont
formés

Nombre de places/nombre de
postes à pourvoir chaque année
0,8 en Nouvelle-Aquitaine



Un indicateur < 1 signifie que le nombre de places proposées est inférieur au nombre de postes à pourvoir

- Pas d'offre de formation sur le territoire

Opticien-Lunetier

Opticien-lunetier (niveau 5- formation 2 ans)

L'opticien-lunetier vend des montures et verres correcteurs, les lentilles de contact et autres accessoires (lunettes de soleil, produits d'entretien, étuis, cordons...). Il a des connaissances techniques pour effectuer certains examens (analyse visuelle, centrage des yeux). Il intervient sur ordonnance d'un ophtalmologiste. Il réalise des mesures optométriques et différents tests permettant d'évaluer l'acuité et la perception visuelles du patient. Dans les grandes enseignes, on rencontre de plus en plus la fonction de manager en optique. Le directeur adjoint de magasin d'optique ou directeur de magasin d'optique est responsable du développement commercial de son point de vente. Il remplit dans ce cadre des missions polyvalentes (techniques, commerciales, administratives et comptables, gestion RH, gestion des stocks, managériales).



Emploi

3 730 professionnels en emploi

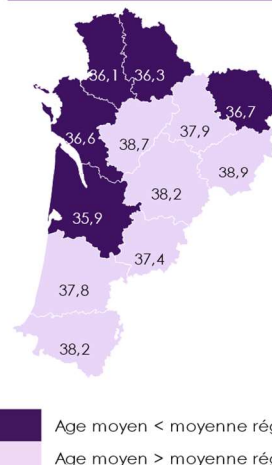
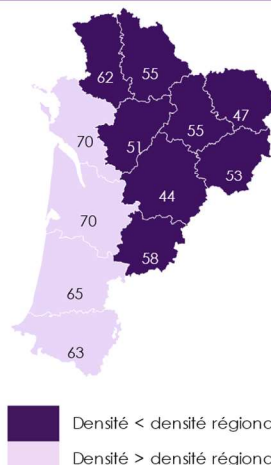
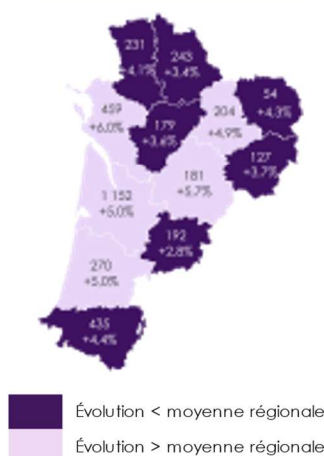
+ 4,7 % par an

Densité des professionnels en emploi

62 pour 100 000 habitants

Age moyen des professionnels en emploi

37



Évolution < moyenne régionale
Évolution > moyenne régionale

Densité < densité régionale
Densité > densité régionale

Age moyen < moyenne régionale
Age moyen > moyenne régionale

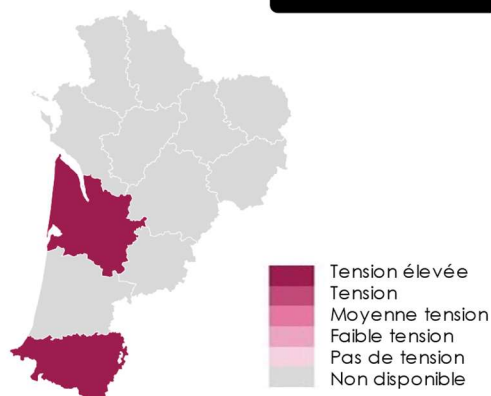
- Augmentation du nombre de professionnels dans tous les départements.
- Une densité de professionnels plus élevée sur le littoral.
- Des professionnels jeunes.

120 postes à pourvoir chaque année d'ici 2027

Tension élevée
5/5

Recrutement*

- Des tensions en lien avec une forte relation entre la formation et l'emploi, le manque de main d'œuvre disponible (33 et 64), l'intensité des embauches (33 et 64).



* Données pour la famille de métiers opticiens-lunetiers et audioprothésistes.

Sources : Répertoire ADELI - Drees - au 1er janvier 2023 ; Dares-Pôle emploi (indicateur de tension recrutement); Cap Métiers (ProjEM - projection emploi 2027).

Formation

5 organismes de formation proposent le Bac pro Optique Lunetterie



L'offre de formation est cartographiée à la commune et non à l'organisme de formation. Ainsi, si plusieurs organismes de formation sont présents sur une commune, un seul point sera alors représenté sur la carte.

Pour en savoir plus
[C ma formation](#)

Bac pro Optique-Lunetterie

72 places

(hors apprentissage)
(2022)

Stabilité du nombre de places

(entre 2021 et 2022)

29

inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2022)

- 22 %

d'inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2020-2022)

Taux de remplissage

40 % en 2022

(hors apprentissage)

6

apprentis en 1^{ère} année
(2022)

Pas d'apprentis

en 1^{ère} année avant 2022

51

diplômés (2021)

- 6 %

de diplômés
(2019-2021)

Taux d'emploi

39 %

Sources : RAFAEL, extraction septembre 2023 (nb organismes de formation, ministère de l'Éducation nationale (DGESCO) (Capacités d'accueil), Rectorat et DRAAF (inscrits et diplômés), ministère de l'Éducation nationale et DARES (Insertion Jeunes attention, cette source ne comprend que les jeunes qui ont trouvé un emploi salarié dans le secteur privé)

Formation

7 organismes de formation proposent le BTS Opticien-lunetier



L'offre de formation est cartographiée à la commune et non à l'organisme de formation. Ainsi, si plusieurs organismes de formation sont présents sur une commune, un seul point sera alors représenté sur la carte.

Pour en savoir plus
[C ma formation](#)

BTS Opticien-lunetier

24 places

(hors apprentissage)
(2022)

Stabilité du nombre de places

(entre 2021 et 2022)

12

inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2022)

- 43 %

d'inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2020-2022)

Taux de remplissage

50 % en 2022

(hors apprentissage)

147

apprentis en 1^{ère} année
(2022)

+ 119 % d'apprentis

en 1^{ère} année
(2020-2022)

139

diplômés (2021)

+ 40 %

de diplômés
(2019-2021)

Taux d'emploi

87 %

Sources : RAFAEL, extraction septembre 2023 (nb organismes de formation, ministère de l'Enseignement supérieur (Capacités d'accueil Parcousup), , Rectorat et DRAAF (inscrits et diplômés), ministère de l'Éducation nationale et DARES (Insertion Jeunes, attention, cette source ne comprend que les jeunes qui ont trouvé un emploi salarié dans le secteur privé)

Orthophoniste

Orthophoniste (niveau 7- formation 5 ans)

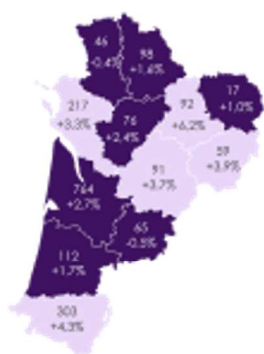
L'orthophoniste intervient sur prescription médicale dans la correction des troubles de la parole et du langage, en particulier chez les enfants (dyslexie, dysphasie, bégaiement, zozotement). Il rééduque aussi les troubles neurologiques (ex : maladie d'Alzheimer), les troubles du spectre autistique, les personnes atteintes de surdité, de maladies génétiques ou neurodégénératives. Les orthophonistes travaillent avec d'autres professionnels du secteur médical et paramédical (masseurs-kinésithérapeutes, orthoptistes, infirmiers, éducateurs spécialisés, ergothérapeute...), que ce soit en libéral ou au sein de structures variées (PML, crèches, haltes-garderies, services hospitaliers, centre médico-psychologiques)...



Emploi

1 940 professionnels en emploi

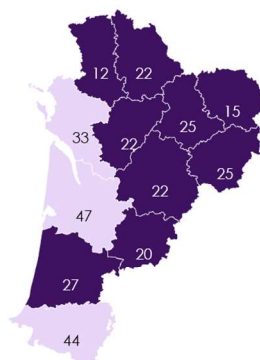
+ 2,9 % par an



 volution < moyenne régionale
 volution > moyenne régionale

Densité des professionnels en emploi

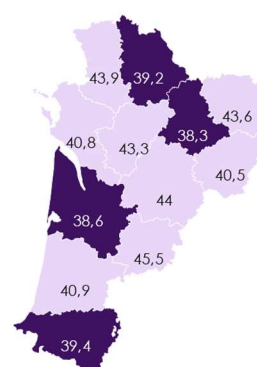
32 pour 100 000 habitants



Densité < densité régionale
Densité > densité régionale

Age moyen des professionnels en emploi

40



Age moyen < moyenne régionale
Age moyen > moyenne régionale

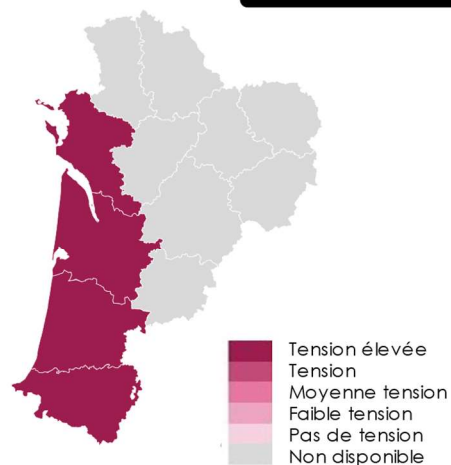
- Un nombre de professionnels en plus forte augmentation (que la moyenne régionale) pour 5 départements : 17, 19, 24, 64, 87.
- Une densité de professionnels souvent inférieure à la moyenne régionale.
- Des métiers jeunes plus vieillissants dans 4 départements : 23, 24, 47, 79.

290 postes à pourvoir chaque année d'ici 2027*

Tension  lev e
5/5

Recrutement*

- Stabilité de l'indicateur de tension entre 2017 et 2021.
- Tensions liées à la nécessité de diplôme ; pour les 4 départements du littoral au manque de main d'œuvre disponible, à l'intensité des embauches et à des conditions d'emploi peu attractives.



* Données pour la famille de métiers autres spécialistes de la r education

Sources : Répertoire ADELI - Drees - au 1er janvier 2023 ; Dares-Pôle emploi (indicateur de tension recrutement), Cap Métiers (Proj'EM - projection emploi 2027).

Formation

CC Orthophoniste

3 organismes de formation proposent le CC Orthophoniste



L'offre de formation est cartographiée à la commune et non à l'organisme de formation. Ainsi, si plusieurs organismes de formation sont présents sur une commune, un seul point sera alors représenté sur la carte.

Pour en savoir plus
[C ma formation](#)

EN SYNTHÈSE REGIONALE :

- Nombre de places offertes* en formation > projections d'emploi.
- Nombre d'inscrits en 1^{ère} année* > projections d'emploi.
- Nombre de diplômés* > projections d'emploi.
- Augmentation du nombre d'inscrits en 1^{ère} année.

* Les projections d'emploi tant sur la famille de métiers « autres spécialistes de la rééducation », la synthèse régionale cumule le nombre de places, nombre d'inscrits et nombre de diplômés avec ceux des autres métiers (pédicure-podologue + ergothérapeute + psychomotricien + diététicien + orthophoniste + orthoptiste) pour pouvoir être comparés

Sources : RAFAEL, extraction septembre 2023 (nb organismes de formation, ministère de l'Enseignement supérieur (Capacités d'accueil Parcoursup), Cap Métiers (Enquête d'insertion à 7 mois).

Stabilité du nombre de places

(entre 2020 et 2023)

86 places

(hors apprentissage)
(2023)

87

inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2021)

+ 7%

d'inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2019-2021)

Taux de remplissage

101 % en 2021

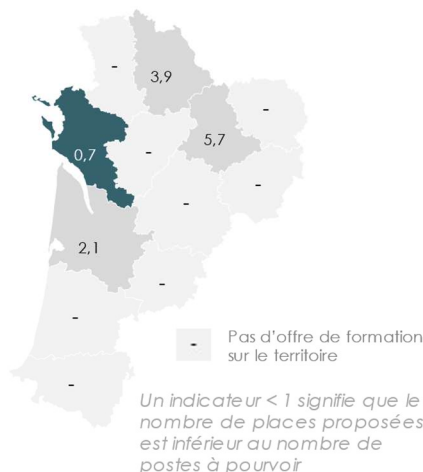
(hors apprentissage)

Taux d'emploi

100 %

58 % travaillent dans le département où ils se sont formés

Nombre de places/nombre de postes à pourvoir chaque année
1,3* en Nouvelle-Aquitaine



* Le ratio est calculé pour l'ensemble des métiers de la famille des « autres spécialistes de la rééducation »

Orthoprothésiste

Orthoprothésiste (niveau 5- formation 2 ans)

Le prothésiste-orthésiste est un spécialiste de l'appareillage médical. Il réalise sur mesure des prothèses (appareils destinés à remplacer ou consolider un membre) et des orthèses (dispositifs destinés à soutenir la musculature). Il intervient sur prescription médicale ou chirurgicale et s'intègre généralement au sein d'une équipe pluridisciplinaire (kiné, médecin, rééducateur...). Il travaille dans des entreprises d'orthopédie, des centres de rééducation et d'appareillage, des hôpitaux et cliniques, dans des ONG (ex : Croix Rouge, Handicap international).



Emploi

167 professionnels en emploi

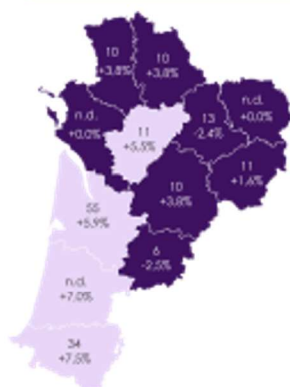
+ 4,3 % par an

Densité des professionnels en emploi

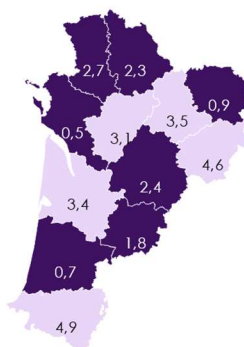
2,8 pour 100 000 habitants

Age moyen des professionnels en emploi

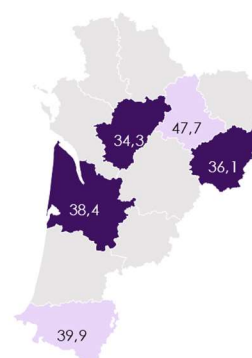
38,9



Évolution < moyenne régionale
Évolution > moyenne régionale



Densité < densité régionale
Densité > densité régionale



Age moyen < moyenne régionale
Age moyen > moyenne régionale

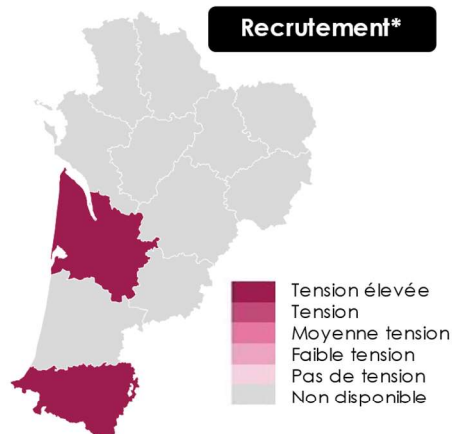
- Des professionnels peu nombreux avec pour conséquence une faible densité.
- Une moyenne d'âge inférieure à celle des métiers de la santé (41 ans).

60 postes à pourvoir chaque année d'ici 2027

Tension élevée 5/5

- Des tensions liées à la nécessité de diplôme.

Recrutement*



*Les données concernent les « autres spécialistes de l'appareillage médical (indépendants et salariés) », qui comprend notamment les orthoprothésistes mais la nomenclature officielle des métiers ne permet pas de les dissocier.

Aucune formation n'est proposée en Nouvelle-Aquitaine pour exercer le métier d'orthoprothésiste.

Sources : Répertoire ADELI - Drees - au 1er janvier 2023 ; Dares-Pôle emploi (indicateur de tension recrutement) ; Cap Métiers (Proj'EM - projection emploi 2027).

Aucun diplôme n'étant proposé en Nouvelle-Aquitaine pour exercer le métier d'orthoprothésiste, il n'y a donc pas d'éléments sur la formation.

Orthoptiste

Orthoptiste (niveau 5- formation 2 ans)

L'orthoptiste est un spécialiste de la rééducation des yeux et de la basse vision (dégradation et/ou réduction de l'acuité visuelle). Il évalue les déficiences visuelles et détermine les possibilités de rééducation. L'orthoptiste peut travailler dans un centre hospitalier ou dans un dispensaire, en tant que salarié, en libéral dans leur propre cabinet ou en association.



Emploi

520 professionnels en emploi

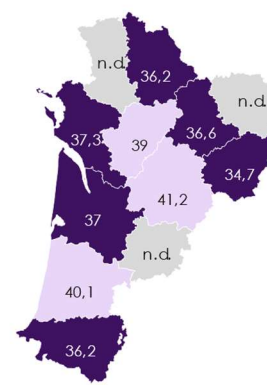
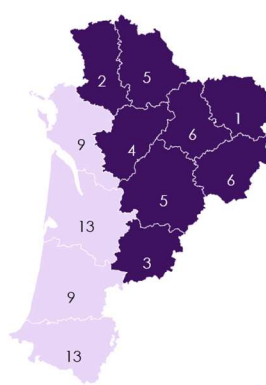
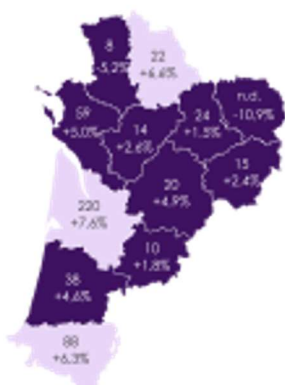
+ 5,6% par an

Densité des professionnels en emploi

9 pour 100 000 habitants

Age moyen des professionnels en emploi

37,4



Évolution < moyenne régionale
Évolution > moyenne régionale

Densité < densité régionale
Densité > densité régionale

Age moyen < moyenne régionale
Age moyen > moyenne régionale

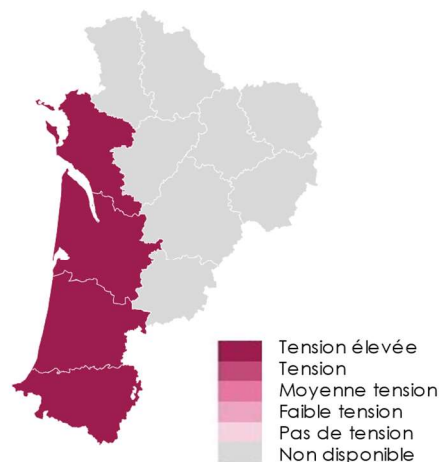
- Un nombre de professionnels en augmentation.
- Faible densité de professionnels.
- Des métiers jeunes.

Recrutement*

290 postes à pourvoir
chaque année d'ici
2027

Tension élevée
5/5

- Stabilité de l'indicateur de tension entre 2017 et 2021.
- Tensions liées à la nécessité de diplôme ; pour les 4 départements du littoral au manque de main d'œuvre disponible, à l'intensité des embauches et à des conditions d'emploi peu attractives.



* Données pour la famille de métiers autres spécialistes de la rééducation

Sources : Répertoire ADELI - Drees - au 1er janvier 2023 ; Dares Pôle emploi (indicateur de tension recrutement), Cap Métiers [Proj'EM - projection emploi 2027].

Formation

CC Orthoptiste

2 organismes de formation proposent le CC Orthoptiste



L'offre de formation est cartographiée à la commune et non à l'organisme de formation. Ainsi, si plusieurs organismes de formation sont présents sur une commune, un seul point sera alors représenté sur la carte.

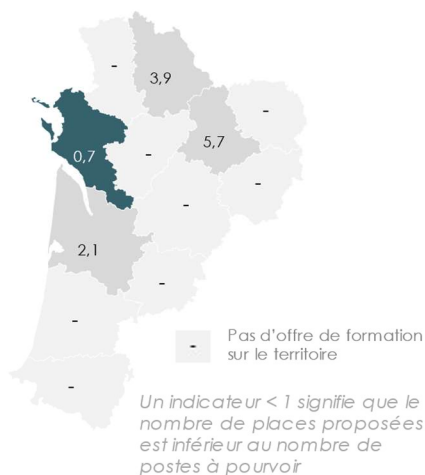
Pour en savoir plus
[C ma formation](#)

EN SYNTHESE REGIONALE :

- Nombre de places offertes* en formation proche des projections d'emploi.
- Nombre d'inscrits en 1ère année* > projections d'emploi.
- Nombre de diplômés* > projections d'emploi.
- Diminution du nombre d'inscrits en 1ère année.

* Les projections d'emploi tant sur la famille de métiers « autres spécialistes de la rééducation », la synthèse régionale cumule le nombre de places, nombre d'inscrits et nombre de diplômés avec ceux des autres métiers (pédicure-podologue + ergothérapeute + psychomotricien + diététicien + orthophoniste + orthoptiste) pour pouvoir être comparés

Nombre de places/nombre de postes à pourvoir chaque année
1,3* en Nouvelle-Aquitaine



Un indicateur < 1 signifie que le nombre de places proposées est inférieur au nombre de postes à pourvoir

* Le ratio est calculé pour l'ensemble des métiers de la famille des « autres spécialistes de la rééducation »

Sources : RAFAEL, extraction septembre 2023 (nb organismes de formation, ministère de l'Enseignement supérieur (Capacités d'accueil/Parcoursup), ministère de l'Enseignement supérieur (inscrits))

Pédicure-Podologue (PP)

Pédicure-podologue (niveau 6- formation 3 ans)

Le pédicure-podologue est spécialisé dans l'étude et le traitement des affections du pied. Il élabore un diagnostic, réalise des actes sur les troubles cutanés, morphostatiques et dynamiques du pied et des affections unguéales du pied. Il prescrit, confectionne ou adapte des dispositifs médicaux podologiques externes du pied. Il prescrit et applique des topiques et des pansements. Si ces 2 métiers sont enseignés simultanément au cours du cursus, ils sont toutefois différents tout en étant complémentaires le pédicure se consacre aux soins tandis que le podologue s'attache aux prolongements et aux compléments des soins. La quasi totalité des pédicures/podologues travaillent en libéral.



Emploi

1 280 professionnels en emploi

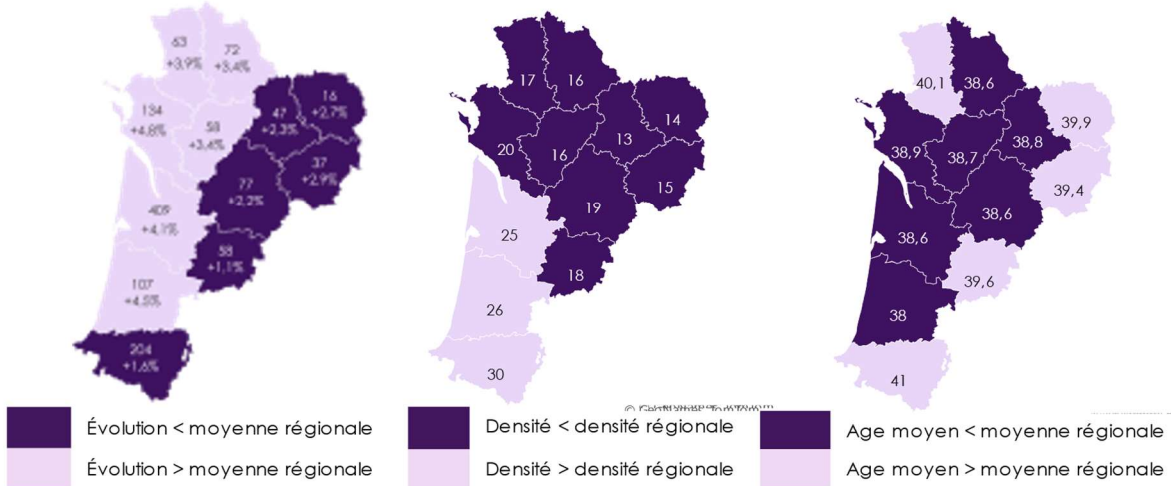
+ 3,3 % par an

Densité des professionnels en emploi

21 pour 100 000 habitants

Age moyen des professionnels en emploi

39,1



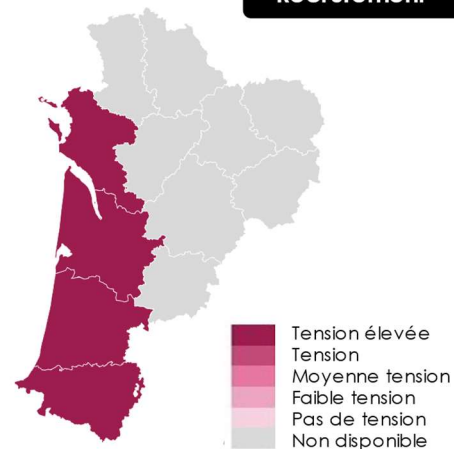
- Augmentation du nombre de professionnels dans tous les départements.
- Seuls 3 départements (33, 40, 64) ont une densité supérieure à la moyenne régionale.
- Une moyenne d'âge inférieure aux métiers de la santé (41 ans).

Recrutement*

290 postes à pourvoir
chaque année d'ici
2027

Tension élevée
5/5

- Stabilité de l'indicateur de tension entre 2017 et 2021.
- Tensions liées à la nécessité de diplôme ; pour les 4 départements du littoral au manque de main d'œuvre disponible, à l'intensité des embauches et à des conditions d'emploi peu attractives.



* Données pour la famille de métiers autres spécialistes de la rééducation

Sources : Répertoire ADEL - Drees - 2017 (dernières données disponibles) ; Dares Pôle emploi (indicateur de tension recrutement) ; Cap Métiers (Proj'EM - projection emploi 2027).

Formation

1 organisme de formation propose le DE Pédicure podologue



L'offre de formation est cartographiée à la commune et non à l'organisme de formation. Ainsi, si plusieurs organismes de formation sont présents sur une commune, un seul point sera alors représenté sur la carte.

Pour en savoir plus
[C ma formation](#)

EN SYNTHÈSE REGIONALE :

- Nombre de places offertes* en formation proche des projections d'emploi.
- Nombre d'inscrits en 1ère année* > projections d'emploi.
- Nombre de diplômés* > projections d'emploi.
- Diminution du nombre d'inscrits en 1ère année, augmentation du nombre de diplômés.
- Pas d'interruption de formation.

* Les projections d'emploi tant sur la famille de métiers « autres spécialistes de la rééducation », la synthèse régionale cumule le nombre de places, nombre d'inscrits et nombre de diplômés avec ceux des autres métiers (pédicure podologue + ergothérapeute + psychomotricien + diététicien + orthophoniste + orthoptiste) pour pouvoir être comparés

* Le ratio est calculé pour l'ensemble des métiers de la famille des « autres spécialistes de la rééducation »

Sources : Conseil régional (nombre OF, quotas), Drees (inscrits, ruptures), BCP (apprenants, diplômés), Cap Métiers (Enquête d'insertion à 7 mois).

DE Pédicure podologue

30 places

(hors apprentissage)
(2023)

Stabilité du nombre de places

(entre 2020 et 2023)

28

inscrits en 1ère année
(hors apprentis)
(2021)

- 9,7%

d'inscrits en 1ère année
(hors apprentis)
(2019-2021)

Taux de remplissage

93 % en 2021

(hors apprentissage)

Taux d'interruption

0 %

(2020)

+ 0 point

Evolution taux
d'interruption
(2018-2020)

30

diplômés (2022)

+ 7,1 %

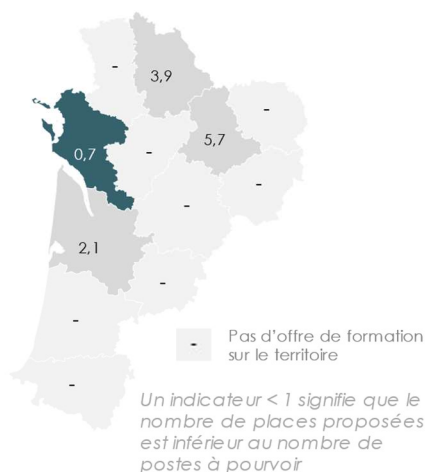
de diplômés
(2020-2022)

Taux d'emploi

80 %

25 % travaillent dans le
département où ils se sont
formés

Nombre de places/nombre de
postes à pourvoir chaque année
1,3* en Nouvelle-Aquitaine



Un indicateur < 1 signifie que le nombre de places proposées est inférieur au nombre de postes à pourvoir

Préparateur en Pharmacie Hospitalière (PPH)

Préparateur en pharmacie hospitalière (niveau 5- formation 1 an)

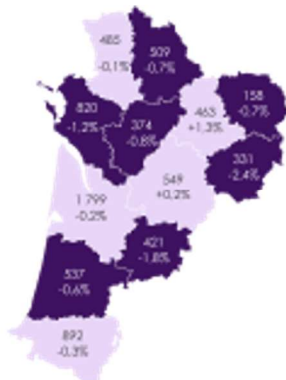
Le préparateur en pharmacie hospitalière exerce principalement au sein d'un établissement hospitalier. Il participe, sous l'autorité technique du pharmacien, à la gestion, l'approvisionnement, la délivrance des médicaments et autres produits de santé, à la réalisation des préparations, à la division des produits officinaux. Son activité peut s'étendre à la préparation des dispositifs médicaux stériles ainsi qu'à la préparation des médicaments radio-pharmaceutiques et anti-cancéreux.



Emploi

7 340 professionnels en emploi

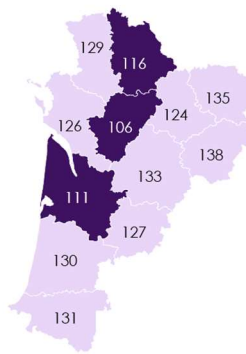
- 0,5 % par an



Évolution < moyenne régionale
Évolution > moyenne régionale

Densité des professionnels en emploi

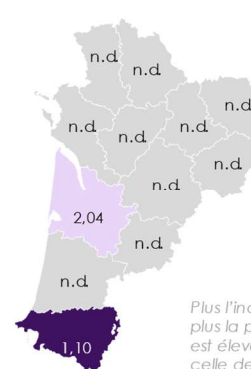
122 pour 100 000 habitants



Densité < densité régionale
Densité > densité régionale

Ratio moins de 25 ans / 55 ans et +

1,16



Ratio < moyenne régionale
Ratio > moyenne régionale

Plus l'indicateur est bas, plus la part des 55 ans et + est élevée par rapport à celle des jeunes.

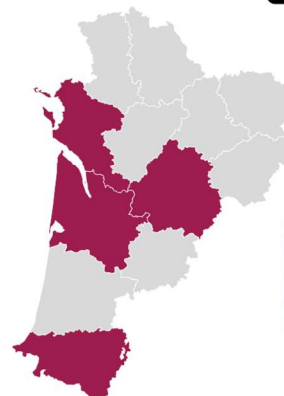
- Diminution générale du nombre de professionnels.
- Une densité de professionnels inférieure à la moyenne régionale dans 1 département sur 4 (16, 33 et 86).
- Des professionnels plutôt jeunes.

250 postes à pourvoir chaque année d'ici 2027

Tension élevée
5/5

- Augmentation de l'indicateur de tension entre 2017 et 2021.
- Des tensions en raison d'un fort lien entre la formation et l'emploi, d'un manque de main d'œuvre disponible (17, 24, 33, 64), des conditions contraignantes de travail.

Recrutement



Tension élevée
Tension Moyenne
Faible tension
Pas de tension
Non disponible

Sources : Recensement population Insee 2020 ; Dares rôle emploi (indicateur de tension recrutement) ; Cap Métiers/EM - projections emploi 2027.

Formation

1 organisme de formation propose le DE Préparateur en pharmacie hospitalière



L'offre de formation est cartographiée à la commune et non à l'organisme de formation. Ainsi, si plusieurs organismes de formation sont présents sur une commune, un seul point sera alors représenté sur la carte.

Pour en savoir plus
[C ma formation](#)

DE Préparateur en pharmacie hospitalière

40 places

(hors apprentissage)
(2023)

Stabilité du nombre de places

(entre 2020 et 2023)

29

inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2021)

+ 93,3 %

d'inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2019-2021)

Taux de remplissage

73 % en 2021

(hors apprentissage)

15

apprentis en 1^{ère} année
(2021)

+ 66,7 % d'apprentis

en 1^{ère} année
(2019-2021)

Taux d'interruption

0 %

(2020)

+ 0 point

Evolution taux
d'interruption
(2018-2020)

43

diplômés (2022)

+ 16,2 %

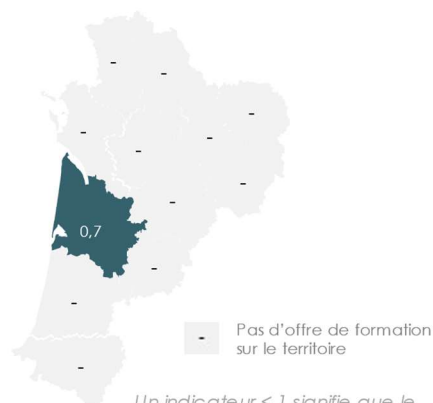
de diplômés
(2020-2022)

Nombre de places/nombre de postes à pourvoir chaque année
0,2 en Nouvelle-Aquitaine

EN SYNTHÈSE REGIONALE :

- Nombre de places offertes en formation (DE + BP) > projections d'emploi.
- Nombre d'inscrits en 1^{ère} année (DE + DEUST) > projections d'emploi.
- Nombre de diplômés (DE + BP) > projections d'emploi.
- Augmentation du nombre d'inscrits en 1^{ère} année et du nombre de diplômés (DE).
- Aucune interruption de formation (DE).

=> avec l'arrivée du DEUST Préparateur / technicien en pharmacie, l'offre de formation semble correspondre aux besoins du territoire.



- Pas d'offre de formation sur le territoire

Un indicateur < 1 signifie que le nombre de places proposées est inférieur au nombre de postes à pourvoir

Sources : Conseil régional (nombre OF, quotas), Drees (inscrits, ruptures), BCP (apprentis, diplômés), Cap Métiers (Enquête d'insertion à 7 mois).

Formation

4 organismes de formation
proposent
le BP Préparateur en pharmacie



BP Préparateur en pharmacie(niveau 4)

(dernière session en 2024 - remplacé par le DEUST
Préparateur / technicien en pharmacie)

1 507 places

(hors apprentissage)
(2022)

Pas d'inscrit

en 1ère année (hors
apprentis)
(2022)

230

apprentis en 1ère année
(2022)

330

diplômés (2021)

+ 28 %
de diplômés
(2019-2021)

Taux d'emploi

84 %

8 organismes de formation
proposent le DEUST
Préparateur / technicien en
pharmacie



DEUST Préparateur / technicien en pharmacie (niveau 5)

223

apprentis en 1ère année
(2022)

L'offre de formation est cartographiée à la commune et non à l'organisme de formation. Ainsi, si plusieurs organismes de formation sont présents sur une commune, un seul point sera alors représenté sur la carte.

Pour en savoir plus
[C ma formation](#)

Sources : RAFAEL, extraction septembre 2023 (nb organismes de formation, ministère de l'Éducation nationale (DGESCO) [Capacités d'accueil net], Rectorat et DRAAF (inscrits et diplômés), ministère de l'Éducation nationale et DARES (Insertion InseJ) Jeunes attention, cette source ne comprend que les jeunes qui ont trouvé un emploi salarié dans le secteur privé)

Prothésiste Dentaire

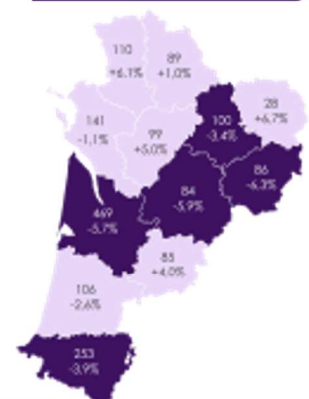
Prothésiste dentaire (niveau 5- formation 2 ans)

Le prothésiste dentaire conçoit, organise et encadre le personnel intervenant dans toutes les opérations nécessaires à la réalisation de prothèses dentaires (bagues, couronnes, appareils dentaires, ...). Il choisit le matériau qui s'avère le plus adapté : céramique, résine, métaux (or, platine, etc.), pâtes thermoplastiques en tenant compte de la demande du patient (une prothèse en céramique est plus coûteuse qu'une prothèse métallique) et de l'emplacement de la prothèse dans la bouche. Ils exercent souvent dans des laboratoires, des cabinets dentaires ou dans des centres de santé, des mutuelles et des hôpitaux, parfois en libéral.



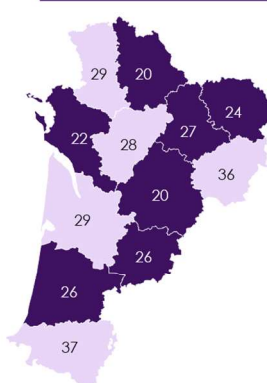
Emploi*

1 650 professionnels en emploi
-2,8 % par an



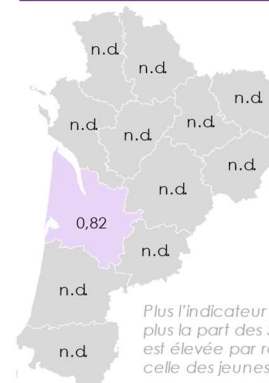
Évolution < moyenne régionale
Évolution > moyenne régionale

Densité des professionnels en emploi
27 pour 100 000 habitants



Densité < densité régionale
Densité > densité régionale

Ratio moins de 25 ans / 55 ans et +
0,35



Ratio < moyenne régionale
Ratio > moyenne régionale

Plus l'indicateur est bas, plus la part des 55 ans et + est élevée par rapport à celle des jeunes.

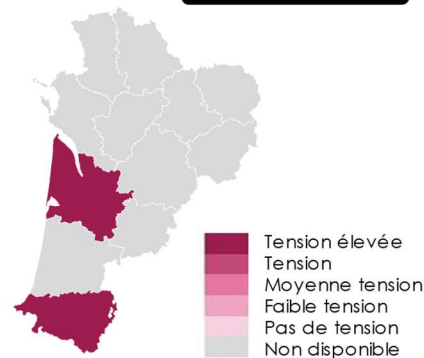
- Importante diminution du nombre de professionnels en région.
- Faible densité de professionnels.

60 postes à pourvoir chaque année d'ici 2027

Tension élevée
5/5

Recrutement*

- Des tensions liées à la nécessité de diplôme.



*Les données concernent les « autres spécialistes de l'appareillage médical (indépendants et salariés) », qui comprend notamment les prothésistes dentaires mais la nomenclature officielle des métiers ne permet pas de les dissocier.

Sources : Insee RP 2020 ; Dares, l'emploi (indicateur de tension recrutement) ; Cap Médical (EM - projections emploi 2027).

Accusé de réception - Ministère de l'intérieur
033-200053759-20231211-lmc100003266500-DE
Acte certifié exécutoire
Envoi préfecture le 21/12/2023
Retour préfecture le 21/12/2023
Mis en ligne le 21/12/2023

Formation

3 organismes de formation proposent le Bac pro Technicien en prothèse dentaire



L'offre de formation est cartographiée à la commune et non à l'organisme de formation. Ainsi, si plusieurs organismes de formation sont présents sur une commune, un seul point sera alors représenté sur la carte.

Pour en savoir plus
[C ma formation](#)

Bac pro Technicien en prothèse dentaire

30 places

(hors apprentissage)
(2022)

Stabilité du nombre de places

(entre 2021 et 2022)

15

inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2022)

Stabilité du nombre

d'inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2020-2022)

Taux de remplissage

50 % en 2022

(hors apprentissage)

10

apprentis en 1^{ère} année
(2022)

Pas d'apprentis

en 1^{ère} année avant 2022

30

diplômés (2021)

+ 36 %

de diplômés

(2019-2021)

Taux d'emploi

71 %

Sources : RAFAEL, extraction septembre 2023 (nb organismes de formation, ministère de l'Éducation nationale (DGESCO) [Capacités d'accueil net], Rectorat et DRAAF (inscrits et diplômés), ministère de l'Éducation nationale et DARES (Insertion InserJeunes attention, cette source ne comprend que les jeunes qui ont trouvé un emploi salarié dans le secteur privé)

Formation

1 organisme de formation propose le BTS Prothésiste dentaire



L'offre de formation est cartographiée à la commune et non à l'organisme de formation. Ainsi, si plusieurs organismes de formation sont présents sur une commune, un seul point sera alors représenté sur la carte.

Pour en savoir plus
[C ma formation](#)

BTS Prothésiste dentaire

22
apprentis en 1^{ère} année
(2022)

+ 38 % d'apprentis
en 1^{ère} année
(2021-2022)

Pas d'effectifs en voie
scolaire

12
diplômés (2021)

Sources : RAFAEL, extraction septembre 2023 (nb organismes de formation, ministère de l'Enseignement supérieur (Capacités d'accueil/Parcoursup), Rectorat et DRAAF (inscrits et diplômés), ministère de l'Éducation nationale et DARES (Insertion). Jeunes attention, cette source ne comprend que les jeunes qui ont trouvé un emploi salarié dans le secteur privé)

Psychomotricien

Psychomotricien (niveau 5- formation 3 ans)

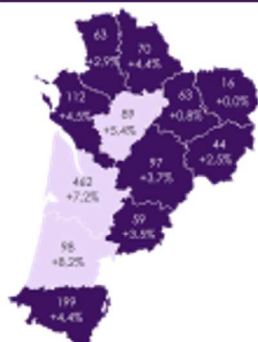
Le psychomotricien intervient sur prescription médicale auprès d'enfants, d'adolescents ou d'adultes. Il prend en charge les troubles liés à l'autisme, à la maladie d'Alzheimer, au polyhandicap, à l'anorexie, ou liés à l'apprentissage (troubles « dys » : dyscalculie, dyslexie, dysphasie, dyspraxie...). Ils exercent en tant que salariés en hôpital, en service de puériculture, de pédiatrie, de gériatrie ou en centre de réadaptation. Ils travaillent souvent en équipe avec des médecins, des kinésithérapeutes et des psychologues.



Emploi

1 370 professionnels en emploi

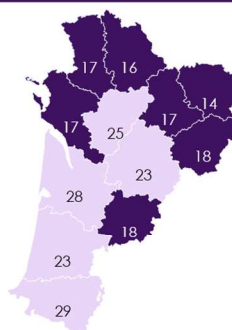
+ 5,1 % par an



■ Évolution < moyenne régionale
■ Évolution > moyenne régionale

Densité des professionnels en emploi

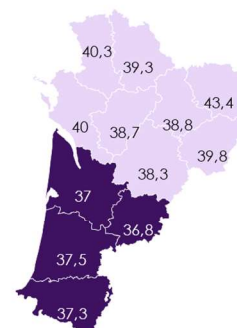
23 pour 100 000 habitants



■ Densité < densité régionale
■ Densité > densité régionale

Age moyen des professionnels en emploi

38



■ Age moyen < moyenne régionale
■ Age moyen > moyenne régionale

- Un nombre de professionnels en augmentation dans tous les départements.
- Une densité de professionnels inférieure à la moyenne régionale au nord de la région.
- Des métiers jeunes (notamment dans la moitié sud de la région) avec une moyenne d'âge inférieure aux métiers de la santé (41 ans).

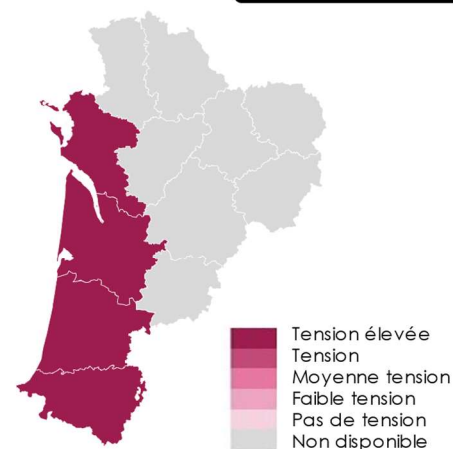
Recrutement*

290 postes à pourvoir chaque année d'ici 2027

Tension élevée

5/5

- Stabilité de l'indicateur de tension entre 2017 et 2021.
- Tensions liées à la nécessité de diplôme ; pour les 4 départements du littoral au manque de main d'œuvre disponible, à l'intensité des embauches et à des conditions d'emploi peu attractives.



* Données pour la famille de métiers autres spécialistes de la rééducation

Sources : Répertoire ADELI - Drees - au 1er janvier 2023 ; Dares-Pôle emploi (indicateur de tension recrutement), Cap Métiers (Proj'EM - projection emploi 2027).

Formation

1 organisme de formation propose le DE Psychomotricien



L'offre de formation est cartographiée à la commune et non à l'organisme de formation. Ainsi, si plusieurs organismes de formation sont présents sur une commune, un seul point sera alors représenté sur la carte.

Pour en savoir plus
[C ma formation](#)

EN SYNTHÈSE RÉGIONALE :

- Nombre de places offertes* en formation proche des projections d'emploi.
- Nombre d'inscrits en 1^{ère} année* > projections d'emploi.
- Nombre de diplômés* > projections d'emploi.
- Forte diminution du nombre d'inscrits en 1^{ère} année, diminution plus modérée du nombre de diplômés.
- Peu d'interruption de formation

* Les projections d'emploi étant sur la famille de métiers « autres spécialistes de la rééducation », la synthèse régionale cumule le nombre de places, nombre d'inscrits et nombre de diplômés avec ceux des autres métiers (pédicure-podologue + ergothérapeute + psychomotricien + diététicien + orthophoniste + orthoptiste) pour pouvoir être comparés

* Le ratio est calculé pour l'ensemble des métiers de la famille des « autres spécialistes de la rééducation »

Sources : RAFAEL, extraction septembre 2023 (nb organismes de formation), Drees (inscrits, ruptures), BCP (appellés, diplômés).

DE Psychomotricien

30
inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2021)

- 41,2 %
d'inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2019-2021)

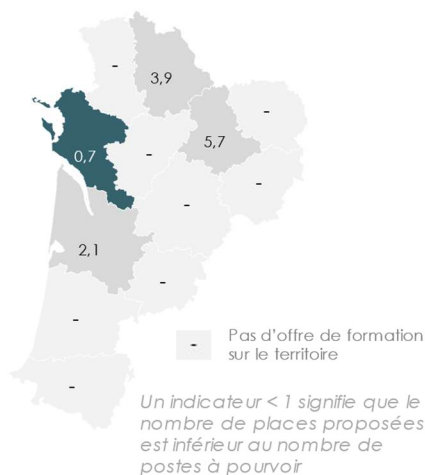
Taux d'interruption
0,6 %
(2020)

+ 0,6 point
Evolution taux
d'interruption
(2018-2020)

57
diplômés (2022)

- 8,1 %
de diplômés
(2020-2022)

Nombre de places/nombre de postes à pourvoir chaque année
1,3* en Nouvelle-Aquitaine



Sage-Femme (SF)

Sage-femme (niveau 7- formation 4 ans)

Les sage-femmes exercent une profession médicale, au même titre que les médecins. Elles prescrivent dans leur champ de compétences. Elles assurent, en toute autonomie, le suivi de la femme et du nouveau-né en bonne santé. Elles adressent les femmes aux médecins en cas de situation pathologique. La plupart des sage-femmes travaillent à l'hôpital ou dans une clinique privée. Quelques-unes exercent en libéral ou dans un centre de PMI (protection maternelle et infantile) ou de planification familiale.



Emploi

2 020 professionnels en emploi

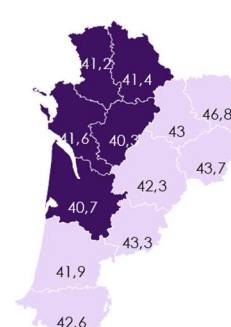
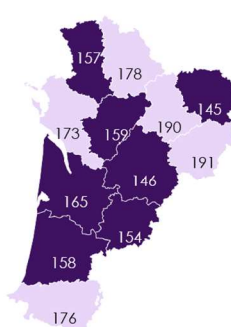
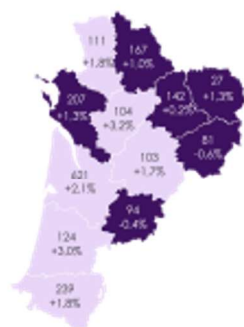
+ 1,6 % par an

Densité des professionnels en emploi

167 pour 100 000 habitants

Age moyen des professionnels en emploi

41,7



Évolution < moyenne régionale
Évolution > moyenne régionale

Densité < densité régionale
Densité > densité régionale

Age moyen < moyenne régionale
Age moyen > moyenne régionale

- Un nombre de professionnels en plus forte augmentation dans le 16 et 33.
- Les plus faibles densités de professionnels dans le 23 et 24 ; les plus élevées dans le 19 et 87.
- Des professionnels vieillissants dans des départements où la part des 0-3 ans est inférieure ou égale à la moyenne régionale (voir indicateurs démographiques).

70 postes à pourvoir
chaque année d'ici
2027

Tension
nd

Recrutement

- Des projets de recrutement jugés difficiles par les employeurs.



Tension élevée
Tension
Moyenne tension
Faible tension
Pas de tension
Non disponible

Sources : Répertoire ADELI - Drees - au 1er janvier 2023 ; Dares/Pôle emploi (indicateur de tension recrutement) ; Cap Métiers (Proj'EM - projection emploi 2027).

Formation

3 organismes de formation proposent le DE Sagefemme



L'offre de formation est cartographiée à la commune et non à l'organisme de formation. Ainsi, si plusieurs organismes de formation sont présents sur une commune, un seul point sera alors représenté sur la carte.

Pour en savoir plus
[C ma formation](#)

EN SYNTHÈSE REGIONALE:

- Nombre de places offertes en formation > projections d'emploi.
- Nombre d'inscrits en 1ère année > projections d'emploi.
- Nombre de diplômés = projections d'emploi.
- Augmentation du nombre d'inscrits en 1ère année et du nombre de diplômés.
- Taux d'interruption relativement stable.

=> Une offre de formation correspondant aux projections d'emploi.

DE Sage-femme

79 places

(hors apprentissage)
(2023)

+ 13 places

(entre 2020 et 2023)

77

inscrits en 1ère année
(hors apprentis)
(2021)

+ 10 %

d'inscrits en 1ère année
(hors apprentis)
(2019-2021)

Taux de remplissage

97 % en 2021

(hors apprentissage)

Taux d'interruption

1,6 %

(2020)

+ 0,5 point

Evolution taux
d'interruption
(2018-2020)

72

diplômés (2021)

+ 24,1 %

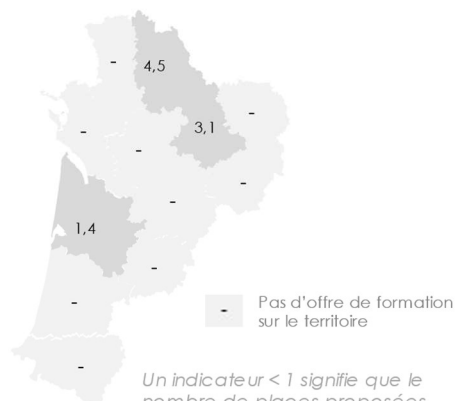
de diplômés
(2019-2021)

Taux d'emploi

91 %

40 % travaillent dans le
département où ils se sont
formés

Nombre de places/nombre de
postes à pourvoir chaque année
1,1 en Nouvelle-Aquitaine



Un indicateur < 1 signifie que le nombre de places proposées est inférieur au nombre de postes à pourvoir

Sources : Conseil régional (nombre OF, quotas), Drees (inscrits, ruptures), BCP (apprentis), Drees (diplômés), Cap Métiers (Enquête d'insertion à 7 mois).

Technicien de Laboratoire Médical

Technicien de laboratoire médical (niveau 5- formation 2 ans)

À l'hôpital ou en laboratoire privé, le technicien de laboratoire médical effectue des analyses biomédicales sur prescription médicale. Il met en œuvre les technologies nécessaires à l'obtention des résultats d'exams de biologie médicale et d'anatomie et cytologie pathologiques. Il peut également exercer ses activités dans le domaine des thérapies cellulaires et géniques ou dans des centres de transfusion sanguine. Il analyse des prélèvements sanguins mais aussi des prélèvements veineux et capillaires. Il travaille uniquement sur prescription médicale sous la responsabilité d'un biologiste médical ou d'un médecin spécialisé en anatomie et cytologie pathologiques.



Emploi

3 840 professionnels en emploi

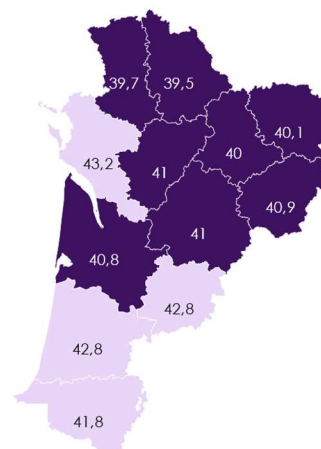
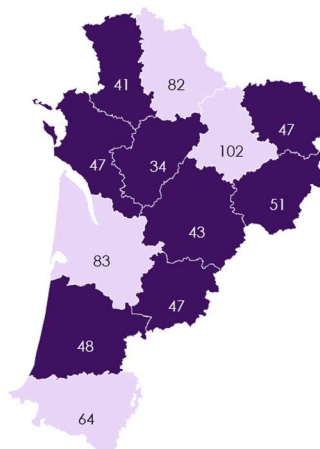
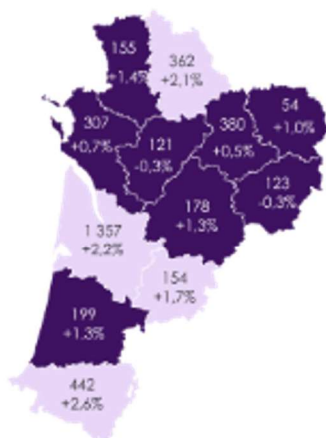
+ 1,6 % par an

Densité des professionnels en emploi

64 pour 100 000 habitants

Age moyen des professionnels en emploi

41



Évolution < moyenne régionale
Évolution > moyenne régionale

Densité < densité régionale
Densité > densité régionale

Age moyen < moyenne régionale
Age moyen > moyenne régionale

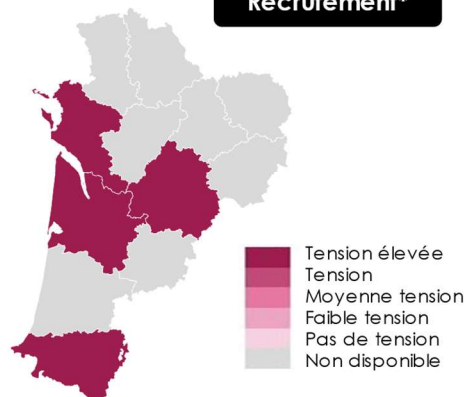
- Comparativement à la moyenne, plus forte augmentation du nombre de professionnels dans 3 départements : 33, 64, 86.
- Une densité de professionnels plus élevée dans les départements pourvus d'une offre de formation (33, 64, 87) – excepté pour le 86 mais pour lequel l'offre se situe sur les départements limitrophes (79 et 87).
- Des professionnels plus âgés dans le sud de la région et le 17.

270 postes à pourvoir chaque année d'ici 2027

Tension élevée
5/5

- Augmentation de l'indicateur de tension entre 2017 et 2021.
- Des tensions en raison d'un fort lien entre la formation et l'emploi, d'un manque de main d'œuvre disponible (17, 24, 33, 64), des conditions contraignantes de travail.

Recrutement*



* Données pour la famille de métiers « Techniciens médicaux » qui comprend également les manipulateurs ERM.

Sources : Répertoire ADELIDrees - au 1er janvier 2023 ; DataBôle emploi (indicateur de tension recrutement); Cap Métiers (ProjEM – projections emploi 2027).

Formation

4 organismes de formation proposent le BTS Analyses de biologie médicale



L'offre de formation est cartographiée à la commune et non à l'organisme de formation. Ainsi, si plusieurs organismes de formation sont présents sur une commune, un seul point sera alors représenté sur la carte.

Pour en savoir plus
[C ma formation](#)

BTS Analyses de biologie médicale

114 places

(hors apprentissage)
(2022)

- 6 places

(entre 2021 et 2022)

112

inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2022)

+ 9 %

d'inscrits en 1^{ère} année
(hors apprentis)
(2020-2022)

Taux de remplissage

98 % en 2022

(hors apprentissage)

Pas d'apprentis

en 1^{ère} année (2022)

86

diplômés (2021)

+ 8 %

de diplômés
(2019-2021)

Taux d'emploi

53 %

Sources : RAFAEL, extraction septembre 2023 (nb organismes de formation, ministère de l'Enseignement supérieur (Capacités d'accueil Parcoursup), Rectorat et DRAAF (inscrits et diplômés), ministère de l'Éducation nationale et DARES (Insertion Jeunes). Attention, cette source ne comprend que les jeunes qui ont trouvé un emploi salarié dans le secteur privé)

ANNEXES

ANNEXE 1 : Bilan du schéma 2019-2023

AXE 1
Maintenir et développer un maillage territorial des formations sanitaires et sociales



Ouverture de 55 nouveaux sites de formation délocalisés en 2021 et 2022
Soutien à l'investissement, construction ou réhabilitation de 6 campus de formation paramédicale
Ouverture d'IFSI, d'IFAS, d'AES, d'un IFMK essentiellement en apprentissage
Mise en place d'actions préparatoires aux métiers du sanitaire et social en 2022 sur 8 départements
Création de plateformes territoriales financées par l'ARS

AXE 2
Rendre les métiers attractifs, adapter les formations aux métiers de demain et aux transformations des organisations



Refonte des référentiels Aide -soignant, Auxiliaire de Puériculture, Accompagnant éducatif et social et Ambulancier
Développement de l'interprofessionnalité dans les instituts, mutualisation des cours et de la simulation entre formations
Développement des Espaces Régionaux d'Information de Proximité
Adoption d'un plan d'attractivité des métiers de l'autonomie et du grand âge
Octroi de bourses aux apprenants et de primes exceptionnelles (COVID, inflation, précarité)
Mise en place de fonds de sécurisation de la formation
Développement des aides pour les apprenants : hébergement, restauration, transport
Mise en place de la formation Infirmier au sein des Olympiades des métiers en 2023

AXE 3
S'inscrire dans l'innovation pédagogique et la transformation numérique



Création de la plateforme numérique e -notitia
Mise en œuvre de la simulation numérique : serious game, casques de réalité virtuelle
Développement de la VAE, des passerelles et parcours partiels
Expérimentation d'une passerelle universitaire permettant l'accès en 2ème année d'IFSI
Expérimentation de parcours Aide -Soignant en apprentissage sur 2 ans

ANNEXE 2 : Passerelles et évolution professionnelle

Les passerelles entre formations se caractérisent par une double approche : par bloc de compétences et par module de formation.

Notice du tableau

Bloc de compétences (**Bloc**) est une partie d'un diplôme, qui comprend plusieurs modules, qui peut être validé séparément du reste et qui est acquis à vie.

Module de formation (**Module**) est une partie d'un bloc de compétences. Chaque module doit être validé pour valider le Bloc.

Allègement (**A**) = allègement de formation et passage de l'épreuve d'évaluation.

Dispense (**D**) = dispense de formation et passage de l'épreuve d'évaluation.

Equivalence (**E**) = dispense de formation et d'évaluation.

Explication de lecture du tableau

Par exemple, je suis accompagnant éducatif et social (AES) et je veux devenir auxiliaire de puériculture (AP)

Le candidat détenant un DE AES doit, pour obtenir le DE AP :

-Passer l'épreuve d'évaluation sur l'ensemble du bloc 1. Le candidat bénéficie d'un allègement de formation sur le module 1 : il n'est pas obligé de suivre le module 1 mais il sera évalué dessus.

-Passer l'épreuve d'évaluation du bloc 3. Le candidat bénéficie d'une équivalence sur le module 6 pour lequel il n'est pas évalué.

-Passer l'épreuve d'évaluation sur l'ensemble du bloc 4. Le candidat bénéficie d'un allègement de formation sur l'ensemble des modules de ce bloc : il n'est pas obligé de suivre ces modules mais il sera évalué dessus.

-Passer l'épreuve d'évaluation sur l'ensemble du bloc 5. Le candidat bénéficie d'une équivalence sur le module 9 pour lequel il n'est pas évalué. Le candidat bénéficie d'un allègement de formation sur le module 10 : il n'est pas obligé de suivre le module 1 mais il sera évalué dessus.

	Passerelle vers un diplôme du sanitaire		
	DE Auxiliaire de puériculture niveau 4 (2021)	DE Aide-soignant niveau 4 (2021)	DE Ambulancier niveau 3 (2022)
Diplômes détenus par le candidat			
DE Accompagnant éducatif et social niv 3 (2016)	Bloc 1 : A (module 1) Bloc 3 : E (module 6) Bloc 4 : A Bloc 5 : E (module 9) / A (module 10)	Bloc 1 : A Bloc 3 : E (module 6) Bloc 5 : E (module 9) / A (module 10)	Bloc 1 : E (module 1) / A (modules 2 et 3) Bloc 2 : A (module 4) Bloc 5 : A (modules 9 et 10)
DE Accompagnant éducatif et social niv 3 (2021)	Bloc 1 : A (module 1) Bloc 2 : A (module 3) / E (module 5) Bloc 3 : E (module 6) Bloc 4 : A Bloc 5 : E	Bloc 1 : A Bloc 2 : A (module 2 et 3) / E (module 5) Bloc 3 : E (module 6) Bloc 4 : A Bloc 5 : E	Bloc 1 : E (module 1) / A (modules 2 et 3) Bloc 2 : A (module 4) Bloc 5 : E (modules 9 et 10)
DE Ambulancier - niv 3 (2006)	Bloc 2 : A (modules 3 et 4) / E (module 5) Bloc 3 : A (module 6) Bloc 4 : A Bloc 5 : A	Bloc 2 : A (modules 3 et 4) / E (module 5) Bloc 3 : A (module 6) Bloc 4 : A Bloc 5 : A	
DE Aide-soignant - niv 3 (2005)	Bloc 1 : A (module 1) Bloc 2 : A (module 3 et 4) / E (module 5) Bloc 3 : E (module 6) Bloc 4 : E Bloc 5 : E (module 9) / A (module 10)		
DE Aide-soignant - niv 4 (2021)	Bloc 1 : A (module 1 et 2) Bloc 2 : A (module 3 et 4) / E (module 5) Bloc 3 : E Bloc 4 : E Bloc 5 : E		
DE Auxiliaire de puériculture - niv 3 (2006)		Bloc 1 : A Bloc 2 : A (modules 3 et 4) / E (module 5) Bloc 3 : E (module 6) Bloc 4 : E Bloc 5 : E (module 9) / A (module 10)	Bloc 1 : E (module 1) / A (modules 2 et 3) Bloc 2 : A (modules 4 et 5) Bloc 4 : A (module 8) Bloc 5 : A (modules 9 et 10)
DE Auxiliaire de puériculture - niv 4 (2021)		Bloc 1 : A Bloc 2 : A (modules 3 et 4) / E (module 5) Bloc 3 : E Bloc 4 : E Bloc 5 : E	Bloc 1 : E (modules 1 et 3) / A (module 2) Bloc 2 : A (modules 4 et 5) Bloc 4 : A (module 8) Bloc 5 : E (modules 9 et 10)
CAP Accompagnant éducatif petite enfance - niv 3	Bloc 1 : A Bloc 3 : D (module 6) Bloc 5 : A		
Bac pro Accompagnement, soins et services à la personne niv 4 (2011)	Bloc 1 : A (modules 1 et 2) Bloc 3 : E Bloc 4 : E Bloc 5 : E	Bloc 1 : E Bloc 3 : E Bloc 4 : E Bloc 5 : E	Bloc 1 : A (modules 2 et 3) Bloc 2 : D (module 4) / A (module 5) Bloc 4 : A (module 8) Bloc 5 : E (modules 9 et 10)
Bac pro Services aux personnes et aux territoires niv 4 (2011)	Bloc 1 : A (module 1) Bloc 3 : E	Bloc 1 : E Bloc 3 : E	
TP Assistant de vie aux familles - niv 3	Bloc 1 : A Bloc 2 : D (module 5) Bloc 3 : D (module 6) Bloc 5 : A (modules 9 et 10)	Bloc 1 : A (module 1) / D (module 2) Bloc 2 : D (module 5) Bloc 3 : D (module 6) Bloc 5 : A	Bloc 1 : D (module 1) / A (module 2) Bloc 5 : A (modules 9 et 10)
TP Agent de service médico-social - niv 3	Bloc 1 : A (module 1) Bloc 3 : A (module 6) Bloc 4 : E Bloc 5 : A	Bloc 1 : A Bloc 3 : A (module 6) Bloc 4 : E Bloc 5 : A	Bloc 1 : A (module 1) Bloc 4 : A (module 8) Bloc 5 : A (modules 9 et 10)
Assistant de régulation médicale - niv 4 (2019)	Bloc 1 : D (module 2) Bloc 2 : A (module 3) Bloc 3 : A (module 6) Bloc 5 : A	Bloc 1 : D (module 2) Bloc 2 : A (module 3) Bloc 3 : A (module 6) Bloc 5 : A	Bloc 1 : A (module 1) Bloc 2 : A (modules 4 et 5) Bloc 5 : E (module 9) / A (module 10)

A = Allègement D = Dispense E = Equivalence						
Passerelle vers un diplôme du social						
	DE Accompagnant éducatif et social niveau 3 (2021)	DE Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale niveau 4 (2006) Refonte fin 2023	DE Moniteur Educateur niveau 4 (2007) Refonte fin 2023	DE Educateur de Jeunes Enfants niveau 6	DE Educateur Spécialisé niveau 6	DE Educateur Technique Spécialisé niveau 6
Diplômes détenus par le candidat						
DE Aide-soignant - niv 3 (2005) DE Auxiliaire de puériculture - niv 3 (2006)	Bloc 1 : D Bloc 2 : D Bloc 3 : A Bloc 5 : A					
DE Aide-soignant - niv 4 (2021) DE Auxiliaire de puériculture - niv 4 (2021)	Bloc 1 : D Bloc 2 : D Bloc 3 : A Bloc 4 : A Bloc 5 : E					
DE Auxiliaire de vie sociale - niv 3	Bloc 1 : D Bloc 2 : D Bloc 3 : D Bloc 4 : D Bloc 5 : A	Bloc 1 : A Bloc 2 : A Bloc 3 : D	Bloc 2 : A Bloc 3 : A Bloc 4 : A			
DE Aide médico-psychologique - niv 3	Bloc 1 : D Bloc 2 : D Bloc 3 : D Bloc 4 : D Bloc 5 : A	Bloc 1 : A Bloc 2 : A Bloc 3 : A	Bloc 1 : A Bloc 2 : A Bloc 3 : A Bloc 4 : A			
MC Aide à domicile - niv 3	Bloc 1 : D Bloc 2 : D Bloc 3 : D Bloc 4 : D Bloc 5 : A	Bloc 1 : A Bloc 2 : A Bloc 3 : A	Bloc 2 : A Bloc 3 : A Bloc 4 : A			
DE Accompagnant éducatif et social - niv 3 (2016)			Bloc 1 : A Bloc 2 : A Bloc 3 : A Bloc 4 : A			
DE Assistant familial - niv 3	Bloc 4 : A Bloc 5 : A	Bloc 2 : A Bloc 3 : A Bloc 5 : D	Bloc 3 : A			
DE Moniteur éducateur - niv 4		Bloc 1 : D Bloc 2 : D Bloc 4 : A Bloc 5 : A Bloc 6 : D				Bloc 3 : D (1ère partie) Bloc 4 : D (1ère partie)
DE Technicien de l'intervention sociale et familiale - niv 4			Bloc 2 : D Bloc 3 : A Bloc 4 : D			

A = Allègement D = Dispense E = Equivalence						
Passerelle vers un diplôme du social						
	DE Accompagnant éducatif et social niveau 3 (2021)	DE Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale niveau 4 (2006) Refonte fin 2023	DE Moniteur Educateur niveau 4 (2007) Refonte fin 2023	DE Educateur de Jeunes Enfants niveau 6	DE Educateur Spécialisé niveau 6	DE Educateur Technique Spécialisé niveau 6
Diplômes détenus par le candidat						
DE Educateur technique spécialisé - niv 6				Bloc 3 : D Bloc 4 : D	Bloc 2 : A Bloc 3 : D Bloc 4 : D	
DE Educateur de jeunes enfants - niv 6					Bloc 1 : A Bloc 2 : A Bloc 3 : D Bloc 4 : D	Bloc 1 : A Bloc 2 : A (2ème partie) Bloc 3 : D Bloc 4 : D
DE Conseiller en économie sociale et familiale - niv 6				Bloc 1 : A Bloc 2 : A Bloc 3 : D Bloc 4 : D	Bloc 1 : A Bloc 2 : A Bloc 3 : D Bloc 4 : D	Bloc 1 : A Bloc 2 : A Bloc 3 : D Bloc 4 : D
DE Assistant de service social - niv 6				Bloc 1 : A Bloc 2 : A Bloc 3 : D Bloc 4 : D	Bloc 1 : A Bloc 2 : A Bloc 3 : D Bloc 4 : D	Bloc 1 : A Bloc 2 : A (2ème partie) Bloc 3 : D Bloc 4 : D
CAF Moniteur d'atelier						Bloc 1 : A Bloc 2 : A (1ère partie) Bloc 3 : A (1ère partie) Bloc 4 : A (1ère partie)
CAP Service en milieu rural - niv 3	Bloc 1 : A Bloc 2 : A					
CAP Services aux personnes et vente en espace rural - niv 3	Bloc 1 : D Bloc 2 : D Bloc 3 : A					
CAP Assistant technique en milieux familial et rural - niv 3	Bloc 2 : D					
CAP Petite enfance - niv 3	Bloc 2 : A					
CAP Accompagnant éducatif petite enfance - niv 3	Bloc 4 : A Bloc 5 : A					
BAPAAT / CPJEPS Animateur d'activités et de vie quotidienne - niv 3	Bloc 3 : D Bloc 5 : A					
BEATEP activité sociale et vie locale / BPJEPS Animation sociale - niv 4		Bloc 1 : A Bloc 2 : D Bloc 6 : A	Bloc 3 : D Bloc 4 : D			
DEJEPS Animation				Bloc 2 : A Bloc 3 : A Bloc 4 : D	Bloc 1 : A Bloc 2 : A Bloc 3 : D Bloc 4 : D	Bloc 1 : A Bloc 2 : A (2ème partie) Bloc 3 : D Bloc 4 : D
Bac pro services de proximité et vie locale - niv 4		Bloc 2 : D Bloc 6 : D	Bloc 3 : D Bloc 4 : A			
Bac pro services en milieu rural - niv 4		Bloc 2 : D Bloc 6 : A	Bloc 1 : A Bloc 3 : D Bloc 4 : A			
TP Assistant de vie aux familles (2017) - niv 3	Bloc 1 : D Bloc 2 : D Bloc 3 : A Bloc 4 : A	Bloc 3 : D				
TP Assistant de vie aux familles (2021) - niv 3	Bloc 1 : A Bloc 2 : D Bloc 3 : A Bloc 5 : A	Bloc 3 : D				
TP Agent de service médico-social - niv 3	Bloc 1 : A Bloc 2 : A Bloc 5 : A					

ANNEXE 3 : Leviers exprimés lors des concertations

Ambition 1 : Former des professionnels pour le Monde de demain.

- Valoriser la formation santé environnement avec le MOOC Santé environnement de l'Université de Bordeaux : <https://www.fun-mooc.fr/fr/cours/sante-environnementale>
- Proposer une cartographie des mobilités douces locales et de l'offre de covoiturage.
- Développer les aides au vélo électrique + développer des abris vélo dans les instituts de formations, exemple : mise à disposition de prêt de véhicule par la ville de Cenon et mise à disposition de scooter en Lot et Garonne.

Ambition 2 : Accroître l'attractivité des formations et des métiers du secteur sanitaire et social.

OBJECTIF 2 - Améliorer la communication sur les métiers par des actions valorisantes et mobilisatrices.

- Proposer des temps conviviaux d'échange et d'information : After work, journées portes ouvertes / simulateur grand âge/ rallyes des métiers/ escape game 3iE / vis ma vie / médiation animale / toucher les jeunes sur leurs réseaux sociaux TikTok – Snapchat...
- Valoriser la plateforme de l'Education Nationale "Cap Sup" (Vivre la vie d'étudiant) utilisée par les lycéens à Poitiers et Limoges.
- Animer un réseau d'anciens élèves pour développer la promotion des métiers (et accessoirement jury VAE).
- Proposer des mises en situation de travail - voir formation "Tremplin / Marchepied" de Bagatelle (33) stage de comparaison de GEM 23 (PTS 23) / AFEST.
- Cap immersion, Projet "m'essayer c'est m'adopter" / CLE portée par l'Education Nationale / le réseau Ecole Entreprise.
- Sensibiliser les bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA) aux métiers des services à la personne. Encourager leur recrutement sur des missions courtes (exemple en Haute-Vienne, politique du CD pour favoriser la réinsertion des bénéficiaires dans le BTP : faire travailler sur des chantiers du département).

OBJECTIF 3 - Acculturer les relais d'information aux métiers du Sanitaire et Social.

- Proposer des journées d'immersion métiers du sanitaire et social aux conseillers d'orientation.
- Définir les critères « d'attractivité » = salaire, reconnaissance des bénéficiaires, soutien de l'entreprise, ambiance de travail et qualité de vie, proximité du domicile.
- Définir les critères de « non-attractivité » = mauvaise orientation face à la réalité du travail et des patients (et notamment le très grand âge) réclamant une maturité et des responsabilités exigeantes.

OBJECTIF 4 - Renforcer l'orientation, le dialogue avec les jeunes dès le collège et le lycée.

- Il existe des possibilités de réaliser des stages d'immersion mais les lycées ne communiquent pas assez dessus - la demande étant à l'initiative des parents.
- Proposer des grilles d'auto-positionnement vers nos métiers dans Parcours sup + capsules vidéo métiers présentées par les apprenants.
- Proposer des tests d'auto-positionnement : exemple du CFPPA lycée agricole de Naves + Mission Locale de Tulle

- Sensibiliser les professeurs principaux des lycées (en charge de l'orientation) aux critères d'entrée en formation des métiers du sanitaire et social : voir les Cordées de la réussite de l'éducation nationale + le Campus des métiers du Rectorat.
- Partager des critères de sélection d'entrée en formation avec les professeurs principaux des lycées (voir journée de sensibilisation des professeurs par l'Université de Limoges).
- Développer des outils d'orientation modernes avec l'intelligence artificielle.
- Remettre en fonction la plateforme orientation en Dordogne.

OBJECTIF 5 - Valoriser Territoires et Formations – l'attractivité, l'affaire de tous.

- Développer des « Plateformes immersion », exemple de la ville de Tulle qui référence les entreprises volontaires.
- Présenter aux apprenants l'offre d'hébergement (coût des logements), de transport (exemple de la ville de Brive : offre LIBEO), culturelle et sportive, garde d'enfant des villes (= valoriser la qualité de vie des territoires).
- Valoriser les atouts et les facilités de formation apportées par les villes et les instituts de formation - développer plus de lien avec les professionnels (ex : groupe attractivité et territoire de Limoges Métropole) et valoriser la qualité de vie locale.

Ambition 3 : Adapter l'offre de formation aux besoins et spécificités du territoire.

OBJECTIF 3 – Proposer des formations au plus près des apprenants et des territoires.

- Expérimenter des formations itinérantes en tiers-lieux (GALILEO), s'appuyer sur les campus connectés pour développer l'offre de formation.

OBJECTIF 4 - Investir pour accompagner l'appareil de formation.

- Développer des contenus pédagogiques plus en lien avec le terrain avec plus d'étude de cas / former les formateurs aux nouvelles technologies (cours en distanciel) / monter des parcours hybrides (théorique + pratique) / partager des méthodes pédagogiques plus inclusives.

OBJECTIF 5 – Mobiliser l'engagement des partenaires au Schéma des Formations Sanitaires et Sociales

- Apporter une meilleure lisibilité des actions des partenaires du CRF : Solutions VEGAA, outil regroupant les dispositifs de différents partenaires (Gérontopôle, ARS, Pôle Emploi, Missions Locales, OPCOs...) sur la thématique du grand âge et de la dépendance.

Ambition 4 : Favoriser la réussite des apprenants et lutter contre l'abandon.

OBJECTIF 1 - Contribuer à une meilleure préparation des apprenants.

- Développer des cours de remise à niveau – voir IDE de Guéret qui propose des micro-ateliers de remise à niveau "Tutorat plus" entre midi et 14h avec des intervenants bénévoles.
- Organiser un sas de préparation au stage et vérifier l'adéquation du stage avec le projet de l'apprenant
- Développer les formations au numérique avec « Emmaüs connect » (inclusion numérique) PIMS (lieux de médiation numérique).
- Evaluer les terrains de stage, voir l'outil GELLULE, voir le projet WELKOM sur la qualité de vie au travail et santé mentale des apprenants.

OBJECTIF 3 - Offrir des conditions d'accueil et de stage satisfaisantes aux apprenants.

- Rappeler les droits des apprenants et des stagiaires / laisser aux apprenants le droit de choisir leur stage.
- Améliorer l'accueil en stage : Voir ANACT et CHU de Poitiers (groupes de travail sur charte de l'accueil en stage / GT parcours de stage, coordination de stage multi formation avec les partenaires).

OBJECTIF 4 - Lutter contre la précarité des apprenants.

- Associer les apprenants pour faire émerger des solutions pour lutter contre la précarité (exemple de l'IFAS/IFSI Côte Basque).
- Renforcer le partenariat CROUS / Commune/ Résidence sénior (exemple du CCAS de Talence).
- Prévoir des enveloppes de gratification des stages (certains employeurs coupent les stages en deux pour ne pas payer de gratification) - le CD17 gratifie les stages AES pour les petites associations.
- Abaisser l'âge du permis de conduire ou considérer que le permis est un prérequis à la formation.
- Développer des aides garde d'enfant pour les apprenants en formation - exemple de l'ALISFA qui apporte un complément d'aide CAF en cas de frais de garde d'enfant dans le cadre d'un départ en formation.
- Faire connaître le dispositif "Apprentoit" : des logements à 100 euros pour les apprentis en Lot-et-Garonne, et le dispositif 1,2,Toit de la Région Nouvelle Aquitaine.
- Mettre à disposition des « Tiny House », exemple du CD 16.
- Mobiliser des logements à destination des boursiers (exemple de AAFPA).

OBJECTIF 5 - Accroître l'accessibilité des formations pour les personnes en situation de handicap.

- Valoriser les formations accessibles au handicap (dispositif OASIS d'UNAFORIS).
- Elargir la formation handicap (seuls les référents handicap sont formés) - former les apprenants AES.

OBJECTIF 6 - Prendre soin des apprenants - "Comment prendre soin des autres quand on ne prend pas soin de soi ?"

- Développer des partenariats instituts de formation / employeurs valorisant le dynamisme et la qualité de vie locale.
- Favoriser les temps de coaching en formation pour gérer son temps : faire du sport, santé mentale, cuisine, relaxation, hypnose, sophrologie" (ex CFPPA d'Ahun) : proposer des ateliers cuisine, théâtre, coiffure, fabrication de produits de beauté, toucher relationnel, yoga, langue des signes, illettronisme
- Rappeler la gratuité des 3 séances psy si prescrites par le médecin afin d'accompagner la fragilité psychologique des apprenants.
- Mettre en place une cellule psychologique pour repérer les apprenants les plus fragiles – ex de la cellule d'écoute et d'accompagnement du CHU d'Angoulême avec des psychologues du travail, voir exemples de Bayonne avec CPAM ou de Brive.
- Prévention : travailler sur la santé mentale (formation aux gestes de secours en santé mentale).
<https://www.france-assos-sante.org/2021/08/04/apprendre-les-premiers-secours-en-sante-mentale/#:~:text=Approcher%20la%20personne,%C3%A0%20aller%20vers%20des%20professionnels>
- Renforcer la formation sur les risques psychosociaux afin de mobiliser un "réseau d'étudiants sentinelles".
- Sensibiliser pour une alimentation saine et locale, exemple de l'IFAS de Cambo qui a réalisé un potager et donne les légumes aux élèves AS.
- Nightline lance une nouvelle ressource pour les jeunes et les étudiant·e·s : « Tête la Première ! », Informations sur les liens entre activité physique et santé mentale : <https://www.nightline.fr/>

Ambition 5 : Penser l'installation durable des futurs professionnels au sein des territoires.

OBJECTIF 1 - Fidéliser les apprenants au territoire.

-Définir les critères de « fidélisation » = stage réussi, accueil et intégration réussis, doublure remplacement, le ratio soignants / patients.

-Définir les critères de « non-fidélisation » = honnêteté et transparence des employeurs sur des conditions de salaire et travail à l'entretien. Respecter les jeunes et leurs codes générationnels (Génération Y).

OBJECTIF 2 - Favoriser l'épanouissement professionnel des actifs.

-Mettre en place des brigades de remplacement telles que celles développées par les groupements employeurs.

-Suivre les travaux de la CARSAT concernant le travail avec les professionnels en risque d'inaptitude ou d'arrêt de travail.

OBJECTIF 3- Donner des perspectives d'évolution de carrière.

--Valoriser le dispositif ADA (Aide aux Aînés) de l'association ANQR'AGE 33 qui propose un poste à l'EPHAD le plus proche du domicile des ASH après formation.

-Valoriser les parcours contractualisés d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA). Tout jeune âgé de 16 à 25 ans révolus, en difficulté et confronté à un risque d'exclusion professionnelle a droit à un accompagnement vers l'emploi et l'autonomie.

LEXIQUE

A

ADELI : automatisation des listes
ADVf : assistant.e de vie aux familles (titre professionnel)
AED : assistant.e d'éducation (à domicile)
AES : accompagnant.e éducatif.ve et social.e
AFPA : association pour la formation professionnelle des adultes
AGEFIPH : association nationale pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
AMP : aide médico-psychologique
ANFH : association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier
ANESM : agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements sociaux et médico-sociaux
APA : allocation personnalisée d'autonomie
ARE : allocation d'aide au retour à l'emploi
AREF : allocation d'aide au retour à l'emploi formation
ARF : association des Régions de France
ARS : agence régionale de santé
AS : aide-soignant.e
ASG : assistant.e de soins en gérontologie
ASH : agent de service hospitalier
ASP : agence de service et de paiement
ASS : assistant.e de service social
ASSP : accompagnement, soins et services à la personne
ATMFC : assistant technique en milieux familial et collectif (certificat d'aptitude professionnelle)
AVS : auxiliaire de vie sociale

B

BEATEP : brevet d'Etat d'animateur technicien de l'éducation populaire
BEP : brevet d'études professionnelles
BEPA : brevet d'études professionnelles agricole
BPJEPS : brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport
BTS : brevet de technicien supérieur
BUT : bachelor universitaire de technologie

C

CAF : caisse d'allocations familiales

CAFDES : certificat d'aptitude 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

CAP : certificat d'aptitude professionnelle

CAPA : certificat d'aptitude professionnelle agricole

CARIF : centre d'animation, de ressources et d'information sur la formation

CASF : code l'action sociale et des familles

CCAS : centre communal d'action sociale

CCREFP : Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle

CD : conseil départemental

CDD : contrat à durée déterminée

CDI : contrat à durée indéterminée

CEFIEC : comité d'entente des formations infirmières et cadres

CEJEPS : certificat professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport

CESER : conseil économique, social et environnemental régional

CESF : conseiller.ère en économie sociale et familiale

CFA : centre de formation d'apprenti.e.s

CH : centre hospitalier

CHU : centre hospitalier universitaire

CIF : congé individuel de formation

CIO : centre d'information et d'orientation (Éducation nationale)

CMUC : couverture maladie universelle complémentaire

CNFPT : centre national de la fonction publique territoriale

CNSA : caisse nationale de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées

CPOM : Convention Pluriannuelle d'Objectifs et de Moyens

CPNE(FP) : commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle

CPRDFOP : contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle

CQP : certificat de qualification professionnelle

CREFOP : comité régional de l'emploi de la formation et de l'orientation professionnelle

CRF : Contrat Régional de Filière Santé, Action Sociale, Métiers du Social et du Médico-Social

CROUS : centre régional des œuvres universitaires et scolaires

CSP : code de la santé publique

D

DARES : direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (ministère du travail)
DE : demandeur d'emploi
DE : diplôme d'État
DEAF : diplôme d'État d'assistant.e familial.e
DEAMP : diplôme d'État d'aide médico-psychologique
DEASS : diplôme d'État d'assistant.e de service social
DEAVS : diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale
DECESF : diplôme d'État de conseiller.ère en économie sociale et familiale
DEEJE : diplôme d'État d'éducateur.trice de jeunes enfants
DEES : diplôme d'État d'éducateur.trice spécialisé.e
DEETS : diplôme d'État d'éducateur.trice technique spécialisé.e
DEFA : diplôme d'État relatif aux fonctions d'animateur.trice
DEIS : diplôme d'État en ingénierie sociale
DEJEPS : diplôme d'Etat de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport
DEME : diplôme d'État de moniteur.trice éducateur.trice
DEMF : diplôme d'État de médiateur.trice familial.e
DETISF : diplôme d'État de technicien.ne de l'intervention sociale et familiale
DGA : directeur.trice général.e adjoint.e
DGCS : direction générale de la cohésion sociale
DGOS : direction générale de l'offre de soins
DIRECCTE : direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DRAAF : direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
DREES : direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (ministère en charge des affaires sociales)
DREETS : direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
DTS : diplôme de technicien.ne supérieur
DUT : diplôme universitaire de technologie

E

ECTS : European Credits Transfer Scale
EDEC : engagement de développement des emplois et des compétences
EHPAD : établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes
EN : éducation nationale
ESMS : établissements et services sociaux et médico-sociaux
ESR : enseignement supérieur et recherche

F

FEHAP : fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs

FEPEM : fédération des particuliers employeurs de France

FHF : fédération hospitalière de France

FHP : fédération de l'hospitalisation privée

FOAD : formation à distance

FONGECIF : fonds de gestion du congé individuel de formation

FPC : formation professionnelle continue

FSE : fonds social européen

FSS : formation sanitaire et sociale

G

GEIQ : groupement d'employeur pour l'insertion et la qualification

GHT : groupement hospitalier de territoire

GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

GPMC : gestion prévisionnelle des métiers et des compétences

GRETA : groupement d'établissements publics locaux d'enseignement

H

HAS : haute autorité de santé

HEPASS : haute école professionnelle en action sociale et de santé

HPST : hôpital patients santé et territoires

I

IADE : infirmier.ère anesthésiste diplômé.e d'État
IAE : insertion par l'activité économique
IBODE : infirmier.ère de bloc opératoire diplômé.e d'État
IDE : infirmier.ère diplômé.e d'État
IFA : institut de formation des ambulanciers
IFAP : institut de formation des auxiliaires de puériculture
IFAS : institut de formation des aides-soignant.e.s
IFCS : institut de formation des cadres de santé
IFMK : institut de formation en masso-kinésithérapie
IFSI : institut de formation en soins infirmier.ère.s
IGAENR : inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
IGAS : inspection générale des affaires sociales
INSEE : institut national de la statistique et des études économiques
IPERIA : institut de formation des particuliers employeurs
ISPED : institut de santé publique d'épidémiologie et de développement
IUT : institut universitaire de technologie

L

LAS : licence accès santé
LMD : licence master doctorat

M

MCAD : mention complémentaire aide à domicile
MDPH : maison départementale des personnes handicapées
MK : masseur.se-kinésithérapeute
MSP : maison de santé pluridisciplinaire

O

OPCO : opérateur de compétences
OREF : observatoire régional emploi formation
ORS : observatoire régional de la santé

P

PACES : première année commune aux études de santé
PARCOURSUP : Plateforme d'admission dans l'enseignement supérieur
PASS : parcours d'accès spécifique santé
PCS : professions et catégories sociales
PE : Pôle emploi
PLIE : plan local pour l'insertion et l'emploi
PRAFQPH : Programme Régional pour l'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes Handicapées
PRS : projet régional de santé

R

RH : ressources humaines
RSA : revenu de solidarité active

S

SAMSAH : service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés
SAPHAD : service d'accompagnement pour personnes handicapées à domicile
SAPSAD : service d'accueil, de protection, de soutien et d'accompagnement à domicile
SASO : sanitaire et social
SAVS : service d'accompagnement à la vie sociale
SMR : services en milieu rural (CAPA)
SRADDT : Schéma Régional d'Aménagement et de Développement Durable du Territoire
SRDE : schéma régional de développement économique
SREC : Stratégie Régionale pour l'Emploi et la Croissance
SRDEII : Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation
SRESRI : Schéma Régional Enseignement Supérieur, Recherche Innovation
SRFSS : Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales
SROMS : Schéma Régional d'Organisation Médico-Sociale
SROS : Schéma Régional d'Organisation des Soins
SSAD : service d'aide et d'accompagnement à domicile
SSIAD : service de soins infirmiers à domicile
STAPS : sciences et techniques des activités physiques et sportives

T

TH : travailleur.se handicapé.e
TISF : technicien.ne de l'intervention sociale et familiale
TMS : troubles musculo-squelettiques
TP : titre professionnel (délivré par l'AFPA)

U

UNAFORIS : union nationale des associations de formation et de recherche en intervention sociale
UNIFAF : fonds d'assurance formation de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale, privée à but non lucratif
UNIFORMATION : organisme paritaire collecteur agréé des entreprises de l'économie sociale, des associations, des coopératives et des mutuelles
URCAM : union régionale des caisses d'assurance maladie
URIOPSS : union régionale interfédérale des œuvres et organismes privés non lucratifs sanitaires et sociaux

V

VAE : validation des acquis de l'expérience

VEGAA : Valorisation des Emplois des métiers du Grand Age et de l'Autonomie
