



La Loi du 13 août 2004 relative aux « Libertés et responsabilités locales » a transféré aux Régions des compétences d'organisation et de financement des formations sanitaires et sociales.

Cette nouvelle étape de décentralisation marque ainsi l'entrée du Conseil régional dans les domaines de l'action sociale et de la santé, et renforce ses compétences en matière de formation professionnelle.

Ces transferts de compétences interviennent dans un contexte en mutation : vieillissement de la population, affaiblissement

du lien social, développement de certaines pathologies, sous-démographie médicale et paramédicale, inégalité territoriale dans l'offre de soins. Dans le même temps, certaines incertitudes demeurent au niveau du périmètre des formations, des attributions transférées ou des modalités de compensation financière.

A la demande du Conseil régional, le CESR s'est interrogé sur les enjeux de la décentralisation des formations sanitaires et sociales et du futur schéma régional. Il a également mis en perspective ces transferts de compétences dans une réflexion globale sur l'avenir du secteur sanitaire et social.

## De nouvelles compétences de formation professionnelle pour la Région

### Des responsabilités partagées entre les acteurs

Le champ des compétences transférées est à la fois délimité et imprécis quant aux périmètres concernés, la loi n'apportant pas de précisions quant à la frontière entre formation initiale et formation continue.

L'Etat garde un rôle prépondérant dans les conditions d'accès aux formations et la délivrance des titres et diplômes alors que le Conseil régional a en charge le financement des établissements de formation, des aides aux étudiants et la régulation de l'offre de formation.

### Une répartition complexe des compétences

L'arrivée du Conseil régional dans ce domaine ajoute un nouveau partenaire et complexifie davantage une organisation et des financements déjà compliqués.

Les professions concernées recouvrent des réalités très diverses tant du point de vue du statut, du type du contrat de travail, que des employeurs (secteurs public et privé, à but lucratif ou non lucratif).

### Des modalités de transfert qui restent à construire

Si les formations paramédicales sont très encadrées par la loi (quotas, agréments, ...), les formations sociales s'inscrivent dans un cadre décentralisé depuis 2007 (Schéma régional des formations sociales).

En l'absence d'évaluation précise des financements des établissements, et compte tenu de leurs comptes disparates, il s'avère aujourd'hui difficile de déterminer le montant des compensations.

**Avant d'engager une réflexion sur le schéma régional des formations sanitaires et sociales, l'Etat et la Région vont devoir clarifier leurs champs d'actions et se doter d'outils partagés d'organisation et de gestion.**

**D'ores et déjà, il s'avère indispensable pour le CESR de :**

- **déterminer le périmètre des formations transférées, en particulier dans le secteur social ;**
- **évaluer les coûts réels induits par ces transferts et les financements accordés jusque-là par l'Etat.**

## Un appareil et une offre de formation régionale diversifiés

### La situation en Poitou-Charentes

Ces formations sont dispensées par l'IRTS (Institut régional du travail social) et l'ARFAD (Association régionale de formation d'aide à domicile), ainsi que par 26 écoles et Instituts de formations paramédicales. Les 2 900 étudiants en filières paramédicales et 558 étudiants travailleurs sociaux sont concentrés sur un nombre réduit de formations.

L'offre de formation évolue et se développe avec d'autres organismes, AFPA, MFR, Greta... mais aussi l'Education nationale.

Le transfert de ces formations se traduit par un surcoût pour le Conseil régional, alors que la subvention régionale est insuffisante face aux besoins exprimés par les établissements de formation.

### Des évolutions en cours

853 bourses ont été accordées pour 2006, auxquelles s'ajoutent d'autres modes de financement dans le cadre du fonds social régional étudiant et du programme régional de développement des formations professionnelles. Signe d'une précarisation des publics, le nombre de boursiers ne cesse d'augmenter : 24 % des étudiants.

Le secteur sanitaire et social se transforme depuis 2005 avec la réforme de la formation professionnelle des agents et la création d'OPCA pour gérer les fonds de la formation.

La VAE et l'apprentissage se développent, même si les contraintes administratives et financières en limitent aujourd'hui l'étendue.

### Les enjeux pour l'emploi et la formation

En raison du vieillissement et des évolutions démographiques, le nombre de bénéficiaires des services augmente fortement.

Les besoins de professionnels sont très élevés en raison des départs à la retraite, d'un manque d'encadrement, et des départs anticipés de certains professionnels.

Les difficultés de recrutement de personnes qualifiées sont fortes dans certains métiers et dans des zones rurales et périurbaines.

**Face à ces tendances lourdes, l'appareil de formation existant ne suffit plus :**

- **l'organisation et la répartition des lieux de formation sur le territoire doivent être améliorées, en restant vigilant sur la qualité des enseignements, la diversité et la pertinence des lieux de stage ;**
- **l'offre de formation initiale et continue doit s'inscrire dans le cadre d'une gestion optimisée des emplois, des qualifications et des compétences.**

Suite à la phase d'analyse et de débats avec les acteurs concernés, le CESR apporte des préconisations dans quatre volets d'actions pour plus de lisibilité et d'efficacité du système de formations sanitaires et sociales en Poitou-Charentes.

## Quatre volets d'actions

### 1 Développer les outils nécessaires à la construction d'un schéma adapté aux besoins

#### Mettre en œuvre un dispositif régional d'observation partagé

Rapprocher et mutualiser en région les systèmes d'observation.

Développer des outils de suivi des parcours et des besoins emploi-formation.

Harmoniser les méthodes et indicateurs aux niveaux régional et interrégional sur des bases communes.

#### Informier et promouvoir les formations et les métiers du sanitaire et social auprès des jeunes

Développer une politique régionale d'information / orientation et valoriser les métiers du sanitaire et social en impliquant les institutions, les employeurs et l'ensemble des acteurs AIO (Accueil Information Orientation).

Promouvoir la mixité des métiers et diversifier les recrutements.

#### Contractualiser sur des objectifs de GPEC, de formation et de professionnalisation

Procéder avec les employeurs et OPCA à l'analyse prospective emploi/formation.

Elaborer avec l'Etat et les partenaires concernés un COM (Contrat d'Objectifs et de Moyens).

Conclure des COT (Contrat d'Objectif Territorial) avec les employeurs des branches sanitaires et sociales sur des programmes d'actions pluriannuels.

### 2 Faciliter l'accès aux formations sanitaires et sociales et accompagner les candidats

#### Améliorer les conditions d'accès aux formations sanitaires et sociales

Faciliter et organiser l'entrée en formation initiale en créant un dossier d'inscription unique par type de formation et en inscrivant la préparation aux concours dans le schéma.

Régulariser l'accès et le fonctionnement des classes préparatoires pour un fonctionnement du système plus égalitaire.

#### Développer une politique d'aide coordonnée et transparente

Améliorer l'accès aux bourses régionales et leur efficacité pour répondre à la diversité des cursus de formation des étudiants.

Harmoniser les dispositifs d'aides sur toutes les formations sanitaires et sociales et mutualiser les moyens sur la base de critères partagés.

#### Créer de nouveaux outils d'accompagnement et d'installation des étudiants en région

Promouvoir les « engagements de service » pour favoriser l'implantation professionnelle dans les secteurs ou les métiers souffrant d'un déficit d'attractivité et dans les zones géographiques déficitaires (zones rurales).

Développer l'aide aux stages pour limiter les déséquilibres dans leur prise en charge (aides aux déplacements, solutions d'hébergement, ...).

### 3 Elaborer une offre de formation au service de la formation tout au long de la vie

#### Faire évoluer l'appareil de formation en favorisant la complémentarité de l'offre de formation

Réguler et faire évoluer le dispositif de formation initiale sanitaire et sociale (chantier LMD).

Favoriser les décroisements et développer les passerelles entre les filières de formation.

Renforcer la continuité de la voie scolaire avec les filières professionnelles.

#### Diversifier les voies d'accès à la qualification et aux métiers sanitaires et sociaux

Créer les conditions nécessaires au développement de la VAE (coordination des certificateurs, publics et actions prioritaires, ...).

Organiser et coordonner la création d'une filière d'apprentissage en adaptant l'offre de formation aux problématiques régionales.

Mieux utiliser la formation professionnelle et le contrat de professionnalisation au service de la qualification des personnels.

#### Favoriser la qualification des intervenants et l'évolution des pratiques professionnelles

Améliorer la qualification et la professionnalisation des personnels (pas seulement les moins qualifiés, personnel déjà en poste, ou « faisant fonction »).

Accompagner l'évolution des métiers et des pratiques en élargissant les compétences des professionnels et en créant des qualifications adaptées.

Favoriser la coopération et le transfert de tâches pour les professions paramédicales.

### 4 Organiser et piloter un Schéma régional des formations sanitaires et sociales efficace et partagé

#### Affirmer le rôle pilote de la Région dans la conduite des formations sanitaires et sociales

Coordonner et développer une offre régionale de formation cohérente (répartition des quotas, des effectifs de formation par filière, ...) selon les problématiques régionales.

Organiser le champ des relations contractuelles avec les centres de formation (agrèments, fonctionnement).

Développer la concertation avec les autres acteurs publics et privés (Etat, Conseils généraux, organisations professionnelles et universités).

#### Renforcer et structurer l'appareil de formation sur le territoire régional

Mieux répartir l'offre de formation sur le territoire (création d'antennes et de pôles de compétences locaux).

Créer un Campus sanitaire et social à Poitiers (pôle de compétences, centre de ressources et mise en cohérence des actions).

#### Identifier et maîtriser le coût des transferts et des évolutions des formations sanitaires et sociales

Gérer l'évolution des dépenses et optimiser les financements (coordination régionale et réévaluation périodique des montants des transferts).

Organiser la cohérence dans les tarifications et dotations de fonctionnement des établissements.

Suivre et évaluer le Schéma régional des formations sanitaires et sociales.