

CPNE-FP => ORIENTATIONS POUR LA PERIODE 2024-2025

PREAMBULE

Des millions de personnes bénéficient chaque année des services dispensés par les quelques 1 040 000 salariés du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif, qui continue de croître et qui est implanté sur tous les territoires, au plus près des besoins des personnes soignées et accompagnées.

Le secteur représente 3,5 % de l'emploi salarié en France et compte parmi les plus importants en termes d'emploi.

Il représente près de 60 % de l'offre nationale sur le secteur social et médico-social, comprenant les établissements et services pour personnes âgées, pour enfants et adultes en situation de handicap, pour la protection de l'enfance et pour les adultes en difficulté sociale.

Il représente plus de 16 % de l'offre sanitaire : médecine chirurgie obstétrique, soins de suite et de réadaptation, psychiatrie, cancérologie, dialyse (41 % pour la dialyse spécifiquement), soins de longue durée et hospitalisation à domicile (55 % pour la seule hospitalisation à domicile).

Cependant le secteur est aujourd'hui confronté à des multiples défis et enjeux qui ont un impact en matière d'emploi et de formation.

Le secteur connaît ainsi de fortes difficultés de recrutement et une désaffection pour les formations médico-sociales liées à une perte d'attractivité de nos métiers. Le Livre Blanc du travail social indique quant à lui « ne serait-ce pas tant finalement une crise d'attractivité des métiers qui se joueraient aujourd'hui, qu'une perte d'attractivité des organisations ? »

Enfin le rôle des CPNE-FP a évolué et la réforme de 2018 a renforcé leur attribution :

- Les CPNE-FP ont été renforcées dans leur rôle de définition des politiques Emploi-Formation au sein des Branches professionnelles ;
- L'adaptation des certifications aux besoins évolutifs des secteurs d'activité est aujourd'hui de leur responsabilité.

L'accord du secteur de 2020 a impliqué plus fortement la CPNE-FP dans la gestion des Fonds Mutualisés de Branche.

Les orientations pour la période 2024-2025 prennent en compte ces différentes évolutions.

La 1^{re} partie du document actualise les principaux éléments de contexte qui ont un impact sur les chantiers et actions directement portés par la CPNE FP.

La 2^{de} partie définit les Orientations de la CPNE FP pour la période 2024-2025.

PARTIE 1 : ELEMENTS DE CONTEXTE => PLUSIEURS ELEMENTS ENDOGENES OU EXOGENES DOIVENT ETRE PRIS EN COMPTE

I) La CPNE doit prendre en compte les enseignements des différentes études et rapports récents qui analysent les évolutions sociétales en cours dans tous les secteurs d'activité

Le rapport au travail a changé depuis la crise sanitaire et celle-ci a entraîné pour beaucoup une réévaluation de la place du travail dans nos vies. Cette tendance se retrouve dans tous les secteurs d'activité.

Les Assises du Travail qui ont été lancées fin 2022, ont réuni partenaires sociaux, entreprises, universitaires, personnalités qualifiées, praticiens de terrain et citoyens autour de leurs attentes vis-à-vis du travail et du sens que chacun entend donner à cette activité.

Plusieurs recommandations ont été faites autour de 4 axes, dont :

- La nécessité d'adapter les organisations du travail, de favoriser les équilibres entre les temps de vie et d'accompagner les transitions ;
- La nécessité de préserver la santé physique et mentale des salariés.

Le CESE (conseil économique, social et environnemental) a souhaité lui aussi contribuer au débat. Dans un avis adopté le 27 juin à l'unanimité il a formulé plusieurs préconisations, dont les deux ci-après :

- Renouveler les pratiques managériales en développant la responsabilisation, la confiance, l'autonomie et le temps laissé à la relation à autrui qui donnent du sens à l'engagement au travail ;
- Engager et conduire des actions de prévention de la désinsertion professionnelle.

Pour l'ANACT (cf. « la QVCT pour agir sur les problèmes d'attractivité » - Cahier de l'ANACT n° 4 publié en mai 2023), les difficultés de recrutement peuvent s'expliquer par la pénurie de candidats, des profils inadéquates, une mauvaise image du métier. Mais elle ajoute « si ces facteurs sont déterminants, les conditions de travail des emplois à pourvoir le sont tout autant »

Et différentes recherches confirment que :

- Les formes d'organisation du travail et de management sont centrales dans l'explication du bien-être au travail, comme du malaise au travail ;
- Le lien qui existe entre management et conditions de travail : des modes de management verticaux contribuent à dégrader les conditions de travail, alors qu'un management de proximité est plus favorable aux salariés, comme aux résultats des structures.

Par ailleurs, différents facteurs ont contribué à mettre les conditions de travail au cœur du débat actuel. L'un des plus visibles est peut-être la réforme des retraites. Dans le même temps, à la faveur de la réduction du chômage et de la montée des difficultés de recrutement, de nombreuses entreprises font désormais face à un nouvel enjeu : celui des conditions de travail proposées.

De son côté, le Livre Blanc du travail social indique que « [...] Si la crise sanitaire a accéléré des tendances déjà à l'œuvre dans le travail social depuis longtemps, elle a mis en lumière, cela est nouveau, la question centrale du travail et des conditions de travail qui apparaît comme étant la cause majeure de la défection actuelle ». Et Différentes études, notamment celles publiées par la Dares (direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques du ministère en charge des questions du travail et de l'emploi) montrent que les secteurs où les entreprises déclarent rencontrer le plus de difficultés de recrutement sont les secteurs où le chantier des conditions de travail doit être investi.

La CPNE-FP a conscience que l'organisation du travail et les conditions de travail, le management, la qualité des emplois, les problèmes de santé au travail, constituent des enjeux importants pour notre secteur.

Dans un contexte de manque d'attractivité du secteur SSSMS et de difficultés de recrutement, la CPNE-FP se doit de prendre en compte ces différents éléments dans la définition de ses Orientations, dont certaines sont étroitement liées à ces constats aujourd'hui partagés par de nombreux acteurs.

II) Le baromètre emploi-formation 2022 a constitué une enquête d'ampleur sur les métiers, les besoins en compétences et en formation du secteur

Les chiffres du baromètre emploi-formation de 2022 nous apprennent que le secteur sanitaire, social, médico-social privé à but non lucratif compte plus d'un million de salariés et représente à ce titre 77 % des adhérents de l'OPCO Santé.

Le secteur témoigne d'une très grande diversité des emplois et des métiers. Cependant, 7 métiers concentrent plus de la moitié des effectifs. Parmi eux, 3 métiers : aide-soignant, accompagnant éducatif et social et éducateur spécialisé représentent 25 % des effectifs.

Les effectifs se partagent de manière assez équilibrée entre la famille soins (40 %), la famille éducative et sociale (28 %) et celle des fonctions supports (32 %).

Le secteur compte une part importante de salariés en milieu de carrière (entre 30 et 45 ans) et témoigne d'un fort taux de féminisation (76 %).

85 % des salariés sont en CDI. Le turnover est de 12 % au niveau national, ce qui est assez élevé.

• Les principales formations du secteur

Les formations diplômantes (financées par l'OPCO Santé) du secteur les plus suivies sont le DE AES, le DE AS, le DE ES et le DE ME¹ devant les diplômes de gestion, management-organisation de niveau licence.

• Des besoins en recrutement importants et un manque de financement pour répondre pleinement aux besoins en formation

Le baromètre emploi-formation 2022 couplé à l'enquête sur les besoins en recrutement de 2021 confirment les tensions fortes en recrutement dans le secteur, en particulier sur les métiers d'infirmier, d'aide-soignant et d'éducateur spécialisé.

Les établissements du secteur ne parviennent pas à répondre suffisamment aux besoins de qualification des salariés, par manque de financement.

• Une augmentation significative des contrats d'apprentissage

Le nombre d'engagements en contrats en alternance et en particulier en contrats d'apprentissage ont plus que doublé entre 2020 et 2023. Ils s'établissent actuellement à plus de 10 000, dépassant l'ambition énoncée dans l'accord du secteur de 2020.

¹ DE AES : diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social ; DE AS : diplôme d'Etat d'aide-soignant ; DE ES : diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé ; DE ME : diplôme d'Etat de moniteur éducateur.

III) Une réforme d'envergure de la VAE qui impacte le secteur

Créée par la Loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, la VAE n'a pas rencontré selon les pouvoirs publics le succès escompté, malgré les grands espoirs fondés à l'époque sur ce dispositif permettant de faire reconnaître sous conditions ses expériences, professionnelles ou non, pour obtenir un diplôme ou un titre professionnel.

À l'occasion de ses 20 ans, le Gouvernement a donc décidé d'engager une réforme en profondeur de la VAE avec pour objectif de parvenir, d'ici la fin du quinquennat, à 100 000 validations par an.

Outil à l'origine pensé en tant que levier de promotion sociale, il est aussi désormais mis en avant par le Gouvernement comme une des solutions pour réorienter des actifs vers des secteurs rencontrant des difficultés structurelles de recrutement.

La réforme vise à diviser par deux la durée des parcours pour la limiter à six mois et à systématiser l'accompagnement individuel des candidats.

Désormais dès leur inscription sur le portail France VAE, les candidats peuvent en effet bénéficier d'un accompagnement personnalisé mis en œuvre par un prestataire appelé « architecte accompagnateur de parcours » qui « peut, accompagner le candidat dans ses démarches, y compris en étant habilité par lui à en effectuer certaines pour son compte, dans la constitution des dossiers et pièces justificatives relatives à la procédure de validation et dans la mobilisation des financements ».

Ce nouveau process a contraint notre secteur à renoncer à son dispositif spécifique, le DSB VAE², alors même que dans le secteur SSSMS la VAE et ce dispositif avaient trouvé leur public.

La CPNE va suivre avec intérêt les effets de la réforme voulue par les pouvoirs publics tout en menant une réflexion sur la façon dont le secteur peut labelliser des architectes de parcours et agir en complémentarité par rapport, au dispositif légal de la VAE, d'un point de vue de la formation et du financement. Il est à noter que ce dispositif de VAE, comme anciennement le CIF (Congé individuel de formation) sont 2 dispositifs qui étaient très adaptés à notre secteur et dont la disparition laisse supposer une difficulté majeure à retrouver des mécanismes efficaces de financement et d'accès à la qualification.

IV) Une cartographie des emplois et des compétences pour appuyer la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) du secteur

La cartographie des emplois et des compétences, demandée par les différentes branches de l'OPCO Santé, est en cours de constitution sous l'égide de l'Observatoire.

Elle constituera un outil d'accompagnement en termes de GEPP des Branches professionnelles et des structures, et par rapport à la sécurisation des parcours des salariés face à des métiers en évolution permanente.

Cette étude analyse, dans un premier temps, 57 fiches emploi définies prioritairement par les branches. La première version devrait être terminée lors du premier trimestre 2024 et permettra aux différents acteurs du secteur et notamment à la CPNE-FP de :

² Le Dispositif de Soutien de Branche à la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) était un dispositif d'accompagnement renforcé pour les candidats souhaitant obtenir un diplôme du secteur par la voie de la VAE.

- Disposer d'une vision prospective des emplois, des compétences et des parcours professionnels ;
- Identifier les potentielles mobilités horizontales et/ou verticales ;
- Favoriser les transitions professionnelles entre les métiers/emplois et entre les secteurs, répondre aux enjeux d'attractivité ;
- Alimenter la politique de certification des Branches professionnelles.

V) L'EDEC des métiers du grand âge et de l'autonomie

Le secteur a conclu avec l'Etat et quatre autres branches professionnelles³ un EDEC (Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences) des métiers du grand âge et de l'autonomie (GAA) signé à l'automne 2021 et prolongé par un avenant en décembre 2023.

Celui-ci s'articule autour de trois orientations et axes dans lesquels nous sommes engagés :

1) Promouvoir les métiers et renforcer leur attractivité pour attirer de nouveaux profils, dont les jeunes

Deux actions sont en cours de réalisation dans le cadre de cet axe :

- Le recensement et l'analyse des pratiques en matière de recrutement durable des alternants par les structures et les branches, notamment afin d'identifier des pratiques « exemplaires » et d'en ressortir des conditions de réussite et points de vigilance.
- La mise en place d'une expérimentation « ambassadeurs et parrains vers et dans l'emploi » afin de faire découvrir les métiers du Grand Age et de l'Autonomie à des personnes en recherche d'emploi.

2) Accompagner la montée en compétences des professionnels

Une action autour de la transition numérique au sein des structures et de la lutte contre l'illettrisme et l'illectronisme est en cours : état des lieux de l'existant, diagnostic des besoins complémentaires, ingénierie de parcours de formation.

3) Renforcer les passerelles inter-métiers, intersectorielles et entre les certifications afin d'accompagner les mobilités et parcours professionnels et les évolutions de carrière.

Un cabinet a été retenu fin 2023 pour réaliser :

- Un diagnostic prospectif des facteurs de mutation (organisationnels, démographiques, technologiques, réglementaires, écologiques, etc.) et de leurs impacts sur les 20 métiers de l'EDEC (dont les encadrants et des managers) ;

³ Les quatre autres branches signataires sont : la branche de l'aide à domicile, la branche des entreprises privées de services à la personne, la branche de l'hospitalisation privée à statut commercial, la branche professionnelle des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

- Une cartographie des activités et des compétences pour ces métiers / emplois retenus, en appliquant une méthode de travail proche de celle mise en œuvre dans le cadre des travaux du ROME 4.0 ;
- Des outils GPEC communs et transversaux afin de favoriser les mobilités professionnelles prenant en compte les mutations identifiées pour les métiers retenus.

Le cabinet sera chargé de formaliser des préconisations pour la réactualisation de l'offre de formation certifiante au regard des travaux.

VI) Une éventuelle réforme de la formation professionnelle

Annoncée depuis plusieurs mois, 2024 sera-t-elle l'année de la mise en œuvre d'une réforme de la formation professionnelle ?

À ce jour et sans que la réforme de 2018 soit remise en cause dans ses fondamentaux, on constate différents ajustements.

- La régulation se renforce avec la mise en place de France VAE et de France Travail qui doit déboucher sur la construction d'un réseau regroupant les acteurs de l'insertion et de l'emploi pour favoriser les parcours des demandeurs d'emploi et leur accès à la formation ;
- De nouvelles règles encadrent l'accès à la sous-traitance sur la plate-forme du CPF et renforcent les prérogatives de contrôle des OPCO en matière d'apprentissage ;
- Inscrite dans la loi de finances 2023, la participation financière des actifs aux formations suivies grâce au compte personnel de formation (CPF) se concrétisera cette année. Le ministère de l'Economie et des Finances évoque la piste d'un reste à charge de 10 %.

Par petites touches, le système évolue et la CPNE-FP doit rester vigilante.

PARTIE 2 : ORIENTATIONS EMPLOI-FORMATION POUR LA PÉRIODE 2024-2025

Celles-ci s'articulent autour de 8 axes :

- 1) Favoriser l'attractivité des métiers du secteur et des formations menant à ces métiers
- 2) Soutenir les CFA répondant spécifiquement aux besoins du secteur et aux enjeux de qualité de développement de l'alternance
- 3) Favoriser l'intégration des apprentis et des professionnels
- 4) Poursuivre la politique de certification du secteur
- 5) Inverser les tendances en matière de sinistralité et favoriser le maintien dans l'emploi
- 6) Développer la dimension prospective
- 7) Représenter la CPNE FP en région
- 8) Soutenir les politiques d'emploi et de formation des structures et des salariés de la branche à travers les fonds mutualisés de la branche

I) Favoriser l'attractivité des métiers du secteur et des formations menant à ces métiers

• Faire connaître nos métiers

L'enjeu est de faire connaître nos métiers (ils sont trop souvent méconnus) et de mettre en valeur l'intérêt que les professionnels y trouvent.

Cela concerne les étudiants, les demandeurs d'emploi et les salariés engagés dans une reconversion, mais il est également nécessaire de faire connaître le secteur et les différents métiers qu'il propose à une population plus jeune.

Les collégiens sont encouragés en effet dès la 3^{ème} à réfléchir à leur orientation.

Les DR CPNE-FP⁴ pourraient constituer des relais pertinents en termes de liens avec tous les acteurs régionaux de l'emploi et de la formation. Dans cette optique, des partenariats nationaux pourront être tissés pour ensuite se décliner régionalement et localement.

Il s'agira tant au niveau national que régional :

- D'identifier les possibilités de partenariats avec les acteurs nationaux et régionaux de l'emploi, de l'orientation et de l'insertion, mais également avec les ARS (Agences Régionales de Santé) et les conseils départementaux ;
- D'initier un rapprochement avec les CIO (Centres d'Information et d'Orientation), et CIDJ (Centres d'Information et de Documentation Jeunesse) pour toucher les collégiens, lycéens, étudiants, jeunes de 16 à 25 ans et localement avec les établissements scolaires
- De développer des synergies avec les campus des métiers et des qualifications et avec les plateformes de l'autonomie.
- De demander à l'OPCO de :
 - o De créer des outils d'information spécifique pour les jeunes ;

⁴ Délégations régionales de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

- De concevoir et diffuser une information claire et accessible sur les métiers et les trajectoires possibles auprès des acteurs de l'orientation et de l'accompagnement des parcours d'emploi ;
- De procéder à une réactualisation des messages portés par les plates-formes d'orientation (Onisep, l'étudiant, etc.) sur les métiers, les parcours de formation.

Enfin, pour concilier promotion de l'apprentissage et promotion des métiers, la CPNE-FP pourrait initier, en synergie avec l'OPCO Santé, un partenariat avec Worldskills qui met en lumière l'excellence des savoir-faire de la jeunesse, notamment sur les métiers du service et de la proximité dont les soins infirmiers et l'aide à la personne.

II) Soutenir les CFA répondant spécifiquement aux besoins du secteur et aux enjeux de qualité de développement de l'alternance

Dans le prolongement des travaux déjà conduits, la CPNE-FP souhaite mener une réflexion quant à l'opportunité de valoriser et soutenir des CFA (Centres de Formation d'Apprentis) qui répondront particulièrement aux besoins et attentes du secteur.

La CPNE-FP a donc demandé durant l'année 2023 à l'OPCO Santé de travailler sur :

- Une liste d'indicateurs à mettre en place dans le cadre d'une possible labellisation ;
- Des modalités d'animation du réseau de CFA qui seraient labellisés ;
- Le véhicule de partenariat le plus efficace (charte, label, convention...).

La réflexion pourra être éclairée par les travaux menés parallèlement par France Compétences quant à la possibilité de valoriser le coût contrat des CFA en fonction notamment de leur taux d'insertion.

Parallèlement, la CPNE-FP va demander la réalisation, par l'Observatoire, d'une étude sur l'apprentissage. Celle-ci devra dresser un état des lieux de l'existant (cartographie, pratiques...) et soumettre à la Commission des préconisations pour le développement qualitatif et quantitatif de ce dispositif.

III) Favoriser l'intégration des apprentis et des professionnels

La CPNE-FP souhaite élaborer une charte de bonnes pratiques en termes d'accueil, d'accompagnement des apprentis à destination des employeurs.

Une part des fonds conventionnels, dans l'esprit de l'accord de 2020, pourrait être dédiée à des actions collectives partagées par les différentes branches composant l'OPCO Santé. Ces actions initiées par la CPNE-FP pourraient cibler la pédagogie spécifique de l'alternance (ex. alternance intégrative).

La CPNE-FP pourrait parallèlement demander à l'OPCO Santé d'intégrer aux prestations RH le développement d'une ingénierie de l'accompagnement du projet professionnel de l'apprenti.

Elle entend également poursuivre le travail permettant à des nouveaux embauchés ne connaissant pas le secteur de découvrir leur nouvel environnement de travail.

À ce titre, elle a choisi de créer en lien avec l'OPCO santé une formation « Parcours d'intégration des nouveaux embauchés dans le secteur de la santé, du social et du médico-social ».

Après sélection du prestataire en charge de l'ingénierie pédagogique, l'année 2024 permettra de tester la formation auprès d'un panel d'adhérents et de l'ajuster pour un déploiement au national.

IV) Poursuivre la politique de certification du secteur

La loi de 2018 a renforcé la place des partenaires sociaux dans le processus de création des certifications professionnelles. Les Branches professionnelles ont désormais pour mission de créer une offre de certification adaptée aux besoins en compétences évolutives et ou/émergentes et de participer à la construction des diplômes et certifications professionnelles, pour garantir une meilleure adéquation avec les besoins en compétences des secteurs d'activité.

La CPNE-FP entend poursuivre son action d'actualisation et/ou de développement d'une offre de certifications de qualité adaptée aux besoins en compétences évolutives et ou/émergentes du secteur, en cohérence avec la loi Avenir professionnel de 2018 et l'accord de branche du 9 septembre 2020.

- **Créer et actualiser les certifications professionnelles du secteur**

La CPNE-FP a déposé au cours de la période 2022-23 trois certifications professionnelles : Surveillant de nuit en 2022 et Maître-sse de maison en 2023, toutes deux enregistrées pour cinq ans au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) et Tuteur maître d'apprentissage qui a fait l'objet d'un refus d'enregistrement.

Elle a déposé en février 2024 un dossier pour le renouvellement de son Titre de Moniteur d'Atelier en milieu protégé (TMA) et un marché d'habilitation des organismes de formation sera publié prochainement.

Elle entend également revoir son projet de certification de Tuteur maître d'apprentissage en vue d'un second dépôt.

- **Harmoniser les règles de gestion des certifications du secteur**

Au vu des certifications déjà portées par la CPNE-FP et des projets de développement, il est apparu nécessaire de veiller à une cohérence, voire une harmonisation dans les process de certification et la gestion des certifications (cf. le Rapport d'activité 2022-2023 de la CPNE-FP).

En effet à ce jour, les certifications TMA, surveillant de nuit et maîtresse de maison ont été déposées à des périodes différentes et gérées indépendamment les unes des autres, ce qui peut se traduire par certaines différences qu'il faudra savoir corriger.

La CPNE-FP va donc travailler à l'harmonisation de son processus de certification et des règles de gestion des certifications, afin de veiller à une cohérence entre l'ensemble de ses certifications.

- **Poursuivre le partenariat existant avec le réseau FCU (Formation Continue à l'Université)**

Le partenariat en cours depuis 2022 avec le réseau FCU se prolongera en 2024. Il vise au dépôt au répertoire spécifique de France Compétences de trois diplômes inter-universités sur les thèmes soins palliatifs, autisme et TED et réduction des risques.

- **Perpétuer le parrainage de la CPNE-FP des projets de certification de tiers**

Notre CPNE-FP joue un rôle actif permettant d'éclairer France compétences sur l'adéquation d'une certification aux besoins du secteur dont l'intérêt est confirmé Ainsi, la fin d'année 2023 a l'occasion d'un bilan partagé entre la CPNE-FP et France Compétences, bilan qui s'avère être positif des 2 côtés.

La CPNE-FP entend donc poursuivre ses actions pour faciliter l'enregistrement auprès de France Compétences des projets de certification portés par des tiers et présentant un intérêt pour notre secteur d'activité.

- **Investiguer les thématiques prioritaires arrêtées dans le cadre la politique de la certification de la CPNE-FP**

La CPNE-FP a défini des thématiques prioritaires en 2023 et entend étudier l'opportunité de créer ou non des certifications spécifiques sur ces sujets :

- Coordination des parcours de santé et de soins,
- Coordination des parcours d'accompagnement,
- Accompagnement du personnel en protection de l'enfance, dont celui des MECS (Maisons d'Enfants à Caractère Social),
- Accompagnement des personnes vieillissantes en situation de précarité.

Ainsi, dès 2024, une étude sera menée sur la notion de coordination dans le secteur.

- **Poursuivre les actions d'influence de la CPNE-FP et renforcer sa visibilité en matière de certification professionnelle**

La CPNE-FP entend poursuivre ses actions de lobbying à l'occasion de la révision/évolution des diplômes d'Etat. Elle pourrait notamment interpellier la CPC (Commission Professionnelle Consultative) en cas de modifications de diplômes d'Etat.

- **La professionnalisation des jurys d'évaluation des certifications**

La CPNE-FP a décidé de créer une formation digitale afin de professionnaliser les membres des jurys d'évaluation des certifications créées par le secteur. Elle sera proposée au premier trimestre de l'année 2024 et fera l'objet d'une phase de test pour amélioration, et le cas échéant d'un élargissement à d'autres certifications.

V) [Inverser les tendances en matière de sinistralité et favoriser le maintien dans l'emploi](#)

L'ensemble des entreprises constate une augmentation de l'absentéisme de longue durée et du risque de désinsertion professionnelle, mais notre secteur est particulièrement touché.

La notion de « risque de désinsertion professionnelle » fait référence à la situation où un individu risque de perdre son lien avec le monde du travail, devenant ainsi éloigné ou exclu du marché de l'emploi. Ce phénomène peut survenir notamment à la suite d'absences de longue durée liées à des problèmes de santé, durant lesquelles le lien avec l'environnement de travail s'affaiblit progressivement.

L'absence de soutien adéquat lors de la reprise du travail après une absence de longue durée, que ce soit en termes de réadaptation, de formation ou de soutien psychologique, peut augmenter ce risque de désinsertion.

Le secteur SSSMS est touché par l'augmentation de l'absentéisme de longue durée, mais également par une augmentation des situations d'inaptitude avec impossibilité de reclassement (cf. Les données issues du baromètre emploi-formation confirment des données déjà parues lors de la dernière enquête emploi de 2017).

Ce sujet avait fait l'objet il y a quelques années d'une étude réalisée par l'Observatoire de la Branche sanitaire, social et médico-social, privée à but non lucratif.

Cette étude dont les conclusions sont toujours d'actualité met en évidence que :

- L'inaptitude ne doit pas être considérée comme une fatalité ;
- Certains moments clés peuvent être identifiés comme autant de leviers pour infléchir un scénario que l'on croit déjà écrit ;
- En cas d'absence de longue durée, il est nécessaire de maintenir le lien avec le salarié pendant son arrêt travail, puis de préparer la reprise ;
- La majorité des salariés souhaite que leur employeur maintienne un lien avec eux pendant leur arrêt de travail ;
- Pourquoi ne pas profiter des marges de manœuvre (formation, ...) qui sont disponibles pendant l'arrêt, pour préparer une éventuelle reconversion ;
- La reprise doit être préparée.

La CPNE-FP a engagé fin 2023 une réflexion sur les actions pouvant être mises en œuvre pour réduire l'absentéisme de longue durée, éviter les situations d'inaptitude et le risque de désinsertion professionnelle.

Lors de sa session plénière du 15 décembre 2023, la CPNE-FP a décidé de prioriser deux thématiques

- la prévention de la désinsertion professionnelle et l'accompagnement éventuel à des projets de reconversion professionnelle ;
- le rapport au travail et le sens au travail avec, entre autres, l'articulation vie professionnelle/vie personnelle, le management et l'intégration des nouveaux embauchés.

Il s'agit là de sujets qui ont et auront un impact direct sur la qualité des emplois proposés, le maintien en emploi des professionnels et l'attractivité de notre secteur.

Alors que les CPNE-FP ont été renforcées dans leur rôle de définition des politiques Emploi-Formation au sein des Branches professionnelles, la CPNE-FP souhaite apporter sa contribution.

L'objectif pour la CPNE-FP pourra être :

- de proposer des actions concrètes ;
C'est ainsi que le GTP du 9 janvier 2024 qui a centré ses travaux sur la prévention du risque de désinsertion professionnelle et l'accompagnement éventuel à des projets de reconversion professionnelle a commencé à réfléchir, entre autres :
 - à la mobilisation de moyens financiers pour les reconversions professionnelles ou encore à la définition des conditions et prérequis permettant de bénéficier d'un accompagnement du secteur dans le cadre des projets de reconversion professionnelle ;
 - à la réalisation d'un guide à la préparation et à la conduite du rendez-vous de liaison institué par la loi du 2 août 2021, à l'attention des structures/établissements ;

- à partir des différents travaux déjà réalisés (Assises du Travail, Recommandations du CESE, livre blanc du travail social,...) d'identifier et de se faire l'écho les points d'amélioration qui ont été identifiés concernant notamment l'organisation du travail ou le management et d'attirer l'attention des différents acteurs (instances paritaires, employeurs, organisations syndicales,...) sur la nécessaire prise en compte de ces éléments, notamment dans le contexte actuel de difficultés durables de recrutement.

VI) Développer la dimension prospective

Chaque secteur professionnel doit aujourd'hui être en capacité de mener une démarche prospective efficace, pour anticiper les évolutions futures, formuler des recommandations stratégiques et élaborer des plans d'action pour s'adapter aux changements à venir dans l'environnement économique et social.

A ce titre, la CPNE-FP en tant qu'instance politique en charge de l'Emploi et de la Formation au sein du secteur a rappelé dans son rapport d'activité (cf. le Rapport d'activité 2022-2023 de la CPNE-FP) que :

- Le secteur sanitaire, social et médico-social est traversé par des enjeux forts et que pour pouvoir accompagner les employeurs et les professionnels du secteur, elle a besoin d'un outil prospectif,
- Au vu des enjeux auxquels est confronté notre secteur pour les années à venir, elle réinterrogeait la place qui doit être la sienne dans la construction du Baromètre Emploi et ses relations avec l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'OPCO Santé.

Notre secteur d'activité doit être en capacité d'anticiper les évolutions des métiers et des qualifications, d'anticiper les tendances émergentes, de s'adapter aux changements du marché du travail, de soutenir le développement des compétences nécessaires pour l'avenir, d'intervenir auprès des pouvoirs publics et des décideurs politiques pour que les besoins en emploi et en formation soient satisfaits, de préparer les professionnels aux transitions nécessaires.

La CPNE-FP souhaite engager une réflexion permettant d'identifier la méthodologie, les moyens nécessaires et les étapes clés pour conduire une démarche prospective à laquelle, ni le baromètre emploi, ni l'étude qualitative n'ont répondu. Cette réflexion pourra s'appuyer sur des expériences déjà conduites dans certaines régions ou certains secteurs d'activité.

VII) Représenter la CPNE FP en région

L'objectif est de poursuivre les actions pour accompagner les DR CPNE FP avec l'appui des services techniques de l'OPCO Santé. En effet, un document, élaboré en 2020, identifie les missions des services techniques de l'OPCO Santé au regard des missions des DR CPNE-FP. Base de référence, il doit cependant être actualisé dans le cadre d'un retour d'expérience.

La CPNE FP entend poursuivre l'accompagnement des DR CPNE FP et entamera en 2024 un nouveau cycle de rencontres des délégations régionales à travers la mobilisation d'un binôme paritaire issu du Bureau. Ceci permettra aux DRCPNE de pouvoir faire remonter les problématiques liées à la formation professionnelle et à l'emploi en territoire

La CPNE assurera le lien avec les DR CPNE FP notamment en outillant celles-ci.

Elle souhaite encourager les échanges entre les DR CPNE FP à l'échelle des territoires, que ce soit sur l'apprentissage ou plus largement sur la qualification ou l'attractivité. Les DR CPNE FP pourront, avec

l'appui de l'OPCO Santé, identifier les modalités de synergie notamment, les conseils régionaux et les services déconcentrés de l'état (l'ARS, DREETS).

A cet effet, il sera nécessaire de produire une feuille de route sur deux ans par région à transmettre à la CPNE-FP pour validation.

VIII) Soutenir les politiques d'emploi et de formation des structures et des salariés de la branche à travers les fonds mutualisés de la branche

Le secteur 3SMS est marqué par un contexte de forte évolution du cadre légal et réglementaire, tant au niveau social que financier, mais aussi par une forte mutation de l'offre sociale, médico-sociale et sanitaire, induisant parfois une évolution des pratiques professionnelles et l'émergence de nouveaux métiers et de nouvelles compétences.

En parallèle, le système de formation professionnelle connaît toujours depuis la Loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 de profonds bouleversements impactant directement les stratégies de formation des branches, des employeurs et des salariés du secteur.

Face à ces enjeux, le secteur dans son accord du 09 septembre 2020 a fait paritairement le choix de mettre en œuvre une politique d'appui des politiques d'emploi et de formation des structures et des salariés du secteur au travers de fonds mutualisés de la branche.

La CPNE FP du secteur doit poursuivre ses travaux sur l'évolution et l'adaptation dans la mise en œuvre des fonds mutualisés de la branche afin de répondre aux enjeux du secteur.

Ces travaux s'appuieront sur les axes suivants :

- Rendre éligible aux fonds mutualisés de la branche les nouveaux dispositifs légaux pertinents
- Adapter les fonds mutualisés de la branche afin de favoriser la transition entre des logiques de dépenses de formation vers des logiques d'investissements et de parcours professionnel
- Soutenir les besoins massifs en qualification des structures en nouant des partenariats financiers