



**ÉVALUATION ET SUIVI DU
SCHÉMA TERRITORIAL DES
FORMATIONS SANITAIRES ET
SOCIALES DE CORSE 2014-2019**



PROPOS INTRODUCTIFS SUR LE SCHÉMA

3

Tableau de bord du Schéma Territorial des Formations Sanitaires et Sociales 2014-2019

4

- 1 - L'offre de formation doit être construite au regard des besoins actuels et projetés pour répondre à une demande effective des employeurs.
- 2 - Elle doit s'appuyer sur un appareil de formation solide et cohérent.
- 3 - Cette offre de formation doit être accessible à tous dans un souci d'équité.
- 4 - La Collectivité de Corse doit pouvoir garantir aux stagiaires des conditions d'études favorables à la réussite.

Le recensement des besoins du secteur sanitaire et social

23

- Effectifs (au 31 décembre 2017) et projets de recrutement 2018/2019 dans le secteur du Sanitaire par territoire de vie (base enquête).
- Effectifs (au 31 décembre 2017) et projets de recrutement 2018/2019 dans le secteur du Social par territoire de vie (base enquête).
- Effectifs (au 31 décembre 2017) et projets de recrutement 2018/2019 dans le secteur du Social par territoire de vie (base enquête).
- Effectifs de formation dans le secteur du sanitaire et social en corse 2016-2017.

La réalisation d'enquêtes d'insertion professionnelle

27

- Étude comparative sur la base de trois enquêtes d'insertion professionnelle infirmiers
- L'insertion professionnelle des infirmiers promotion 2015 IFSI Aiacciu.
- L'insertion professionnelle des infirmiers promotion 2016 IFSI Aiacciu.
- L'insertion professionnelle des infirmiers promotion 2016 IFSI Bastia.
- L'insertion professionnelle des aides-soignants promotion 2017 IFAS Aiacciu.

La reconnexion des acteurs du secteur par les tables rondes Cismonte / Pumonte

58

- Relevé de conclusion des tables rondes.
- Pistes de réflexion pour le prochain schéma territorial des formations sanitaires et sociales.

PROPOS INTRODUCTIFS SUR LE SCHÉMA

La Collectivité de Corse arrête le schéma des formations sanitaires et sociales, document fédérateur pour l'action régionale et composante essentielle de sa stratégie en matière de développement économique, de recherche, d'emploi-formation et d'aménagement du territoire.

Pour l'élaboration du schéma, la Collectivité de Corse recense les besoins de formation des secteurs concernés afin d'apporter des réponses adaptées aux spécificités du territoire.

Pour rappel, le schéma 2014-2019 doit maintenir et/ou professionnaliser des personnels d'intervention sociale et soignants afin de proposer une offre de soins de qualité en Corse par le levier de la formation.

Pour que cette formation soit performante, le schéma identifie quatre objectifs stratégiques :

- l'offre de formation doit être construite au regard des besoins actuels et projetés des employeurs;
- elle doit s'appuyer sur un appareil de formation solide et cohérent;
- elle doit être accessible à tous dans un souci d'équité;
- elle doit garantir aux stagiaires des conditions d'études favorables à la réussite.

Ces objectifs stratégiques se déclinent en objectifs opérationnels et s'articulent en fiches-action elles-mêmes regroupées dans un tableau de bord qui est un outil de mesure des réalisations dans le temps imparti du schéma, soit cinq ans.

Les fiches du tableau de bord permettent d'évaluer le nombre d'actions réalisées au fil du temps ainsi que leurs coûts et de remplir un certain nombre d'indicateurs. Celles-ci ont donc été le point de départ du travail de diagnostic.

Tableau de bord du Schéma Territorial des Formations Sanitaires et Sociales 2014-2019

GARANTIR LE MAINTIEN DES COMPETENCES ET LA PROFESSIONNALISATION DES PERSONNELS D'INTERVENTION SOCIALE ET SOIGNANTS POUR PROPOSER UNE OFFRE DE SOINS DE QUALITE EN CORSE

Il s'agit de mettre en œuvre des actions qui couvrent les quatre axes stratégiques suivants :

- **1 - L'offre de formation doit être construite au regard des besoins actuels et projetés pour répondre à une demande effective des employeurs.**
- **2 - Elle doit s'appuyer sur un appareil de formation solide et cohérent.**
- **3 - Cette offre de formation doit être accessible à tous dans un souci d'équité.**
- **4 - La Collectivité de Corse doit pouvoir garantir aux stagiaires des conditions d'études favorables à la réussite.**

Le travail sur le tableau de bord comme outil d'évaluation,

Le service de l'Enseignement Supérieur a réuni les différents partenaires du schéma pour relancer son suivi à l'appui du tableau de bord du schéma qui est l'outil de suivi et d'évaluation.

Des difficultés à réunir l'ensemble des partenaires n'ont pas pu donner à ce tableau de bord sa vocation initiale d'ajustement des fiches action dans le temps (par exemple en fonction des évolutions réglementaires du secteur). En effet, certaines actions ne pouvant être réalisées dans le temps imparti, il aurait fallu adapter l'outil et les objectifs en cours de route mais cette remarque est à tempérer par le fait qu'il reste encore une année pleine pour la réalisation d'autres actions.

En évaluant dans le détail chaque fiche-action, il a été établi un diagnostic d'actions ayant très bien fonctionnées et d'autres ayant rencontré des difficultés.

Parmi les actions menées à bien on peut citer : la création d'une veille juridique, favoriser la stabilité des opérateurs de formation par la mise en place d'agréments pluriannuels, travailler en partenariat avec l'Université sur l'universitarisation des diplômes et l'ouverture de nouvelles formations, la réalisation de partenariats interrégionaux pour mutualiser les formations à faible effectif (étudiants en kiné avec la

région PACA), le maintien des concours d'entrée aux IFSI/IFAS, la généralisation de modules en langue corse pour les formations sanitaires et sociales, la création de salles de simulation de soins pour les deux IFSI et la revalorisation des bourses sanitaires et sociales.

Au titre des actions qui posent des difficultés dans leur mise en œuvre ou qui pourraient être améliorées, il convient de citer en premier lieu la mise en dynamique du schéma, la réalisation d'enquêtes d'insertion professionnelle, le recensement des besoins en compétences des employeurs du secteur, la communication et l'orientation sur les métiers du sanitaire et social, le développement de la VAE et de l'apprentissage.

Sur la base de ce premier bilan, il est apparu plus judicieux de remettre en route en priorité les fiches-actions dont la réalisation serviront les objectifs de l'actuel schéma mais surtout permettront d'entamer le travail sur le prochain schéma. Il s'agit de relancer le recensement des besoins des employeurs du secteur, d'effectuer des enquêtes d'insertion professionnelle et de reconnecter les acteurs du secteur pour une remise en dynamique du schéma.

Par ailleurs, concernant la construction du prochain schéma, il sera nécessaire de veiller à la mise en œuvre effective d'une dynamique efficace, d'un travail participatif autour des prochaines actions avec un réseau stabilisé.

1 - L'OFFRE DE FORMATION DOIT ÊTRE CONSTRUITE AU REGARD DES BESOINS ACTUELS ET PROJETÉS POUR RÉPONDRE À UNE DEMANDE EFFECTIVE DES EMPLOYEURS

OBJECTIFS	RÉALISATIONS 2014		RÉALISATIONS 2015		RÉALISATIONS 2016	
	Actions	€	Actions	€	Actions	€
ACTION I. I – Fédérer les différents outils d’observation et mettre en place une veille permanente du secteur sanitaire et social Comment procéder ? - Identifier les différentes sources qui produisent des données sur le secteur (OPACA, Observatoire de branche) - Consolider les données régionales, - Fédérer dans un document unique actualisé annuellement Pilote : CARIF-OREF de Corse	Réalisation d’une enquête auprès de 218 établissements (accueil de jeunes enfants, handicap adultes/enfance, établissement de santé, hébergement personnes âgées recoupant 76% des établissements) en 2013 sur les besoins en emplois et en compétences. La mise en place d’un observatoire a été suspendue, la question de la mise en place d’une cellule transversale type observatoire se pose.					
	RÉALISATIONS 2017		RÉALISATIONS 2018		RÉALISATIONS 2019	
	Actions	€	Actions	€	Actions	€
			A été acté en juillet 2018, la mise en place d’une cellule de veille et prospective sur le lien emploi et formation. Ainsi qu’une direction de l’orientation professionnelle avec lesquelles un travail collaboratif est en cours			
Résultats attendus : • Production d’un document synthétique sur le secteur (quantifier les emplois, les salariés, les entreprises, etc.)						
INDICATEURS : - Nombre de productions publiées						

1 - L'OFFRE DE FORMATION DOIT ÊTRE CONSTRUITE AU REGARD DES BESOINS ACTUELS ET PROJÉTÉS POUR RÉPONDRE À UNE DEMANDE EFFECTIVE DES EMPLOYEURS

OBJECTIFS	RÉALISATIONS 2014		RÉALISATIONS 2015		RÉALISATIONS 2016	
	Actions	€	Actions	€	Actions	€
ACTION I .2– Fédérer les moyens et les outils nécessaires à l’identification et l’analyse prospective des besoins en emplois et en compétences dans les secteurs du sanitaire et social	Actualisation du document coproduit par l’OREF et le CREAI Voir avec le CPRFOP.					
	RÉALISATIONS 2017		RÉALISATIONS 2018		RÉALISATIONS 2019	
Comment procéder ?	Actions	€	Actions	€	Actions	€
- Mise en place d’une convention UNIFAF pour l’utilisation des données régionalisées, - Réaliser une enquête de terrain - Actualiser le document «recensement des besoins en emplois et en compétences» co-produit par l’OREF et le CREAI	L’enquête pour le recensement des besoins en emplois et en compétences dans les secteurs sanitaire, social et médico-social est en cours de réalisation. Elle a été reprise par la DES de la CTC qui a réalisé un échantillonnage des établissements sondés sur la base d’un questionnaire envoyé par mail avec prise de contact téléphonique. Cette sélection regroupe tous les types d’établissements concernés (accueil de jeunes enfants, handicap adultes/enfance, établissement de santé, hébergement personnes âgées) et se répartit sur l’ensemble des territoires afin de garantir une représentativité significative					
Pilote : CARIF-OREF de Corse						
Résultats attendus :						
• Production d’un document partagé et synthétique identifiant les métiers en tension en date n et n+ 5	Les données ont été collectées et peuvent faire l’objet d’un document.					
INDICATEURS :						
- Nombre de productions publiées						

1 - L'OFFRE DE FORMATION DOIT ÊTRE CONSTRUITE AU REGARD DES BESOINS ACTUELS ET PROJÉTÉS POUR RÉPONDRE À UNE DEMANDE EFFECTIVE DES EMPLOYEURS

OBJECTIFS	RÉALISATIONS 2014		RÉALISATIONS 2015		RÉALISATIONS 2016	
	Actions	€	Actions	€	Actions	€
ACTION I .3– Coordonner diagnostic et offre de formation dans un échange concerté entre opérateurs, financeurs et acteurs de l'emploi formation Comment procéder ? - Partager les diagnostics produits en 1.1 et 1.2. - Coordonner les différents opérateurs, Pilote : CARIF-OREF de Corse	Mission CARIF-OREF					
	Le partage des diagnostics sur les différents secteurs sera réalisé à l'occasion du contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle qui sera validé prochainement devant l'assemblée de Corse.					
	RÉALISATIONS 2017		RÉALISATIONS 2018		RÉALISATIONS 2019	
	Actions	€	Actions	€	Actions	€
	CPRDFOP : OBJECTIF OPÉRATIONNEL 1 : Renforcer l'observation régionale emploi-formation : - Organiser une remontée concertée des besoins en compétences des territoires et des publics - SESRI : mettre en place une démarche d'organisation de remontée et d'analyse des besoins en compétences et en formation					
Résultats attendus :	Travail en atelier pour l'élaboration du CPRDFPO et SESRI					
• création d'un groupe de travail pour la co-construction de la carte des formations						
INDICATEURS :						
- Nombre de réunions						

1 - L'OFFRE DE FORMATION DOIT ÊTRE CONSTRUITE AU REGARD DES BESOINS ACTUELS ET PROJÉTÉS POUR RÉPONDRE À UNE DEMANDE EFFECTIVE DES EMPLOYEURS

OBJECTIFS	RÉALISATIONS 2014		RÉALISATIONS 2015		RÉALISATIONS 2016		
	Actions	€	Actions	€	Actions	€	
ACTION I .4– Permettre une révision en cours de schéma de la répartition territoriale des quotas (infirmiers, aide-soignant, cadres de santé, auxiliaire de puériculture) et numerus clausus (sages-femmes, kinésithérapeutes, pharmaciens, médecins, odontologiste) Comment procéder ? - Prendre les mesures administratives nécessaires pour augmenter ou réduire les effectifs, fractionner les formations (1 année sur 2 par exemple) ou les arrêter. - Ajuster le volume des formés aux besoins identifiés en 1.1 et en 1.2	Voir avec pôle emploi 2014-2015-2016 Transmis via l'ARS au ministère Les quotas inchangés depuis le vote du schéma		Transmis via l'ARS au ministère Les quotas inchangés depuis le vote du schéma		Transmis via l'ARS au ministère Les quotas inchangés depuis le vote du schéma		
	RÉALISATIONS 2017		RÉALISATIONS 2018		RÉALISATIONS 2019		
	Actions	€	Actions	€	Actions	€	
	Transmis via l'ARS au ministère Les quotas inchangés depuis le vote du schéma		Vote de l'assemblée de Corse afin de solliciter une augmentation du numerus clausus des médecins				
Résultats attendus : • Ajustement des quotas et numerus clausus	Numérus clausus suivi, conforme aux demandes						
	2018-2019	Paris Descartes	Paris Diderot	Marseille	Nice	Montpellier	
	Médecine						30
	Odontologie	1	0	1	1		3
	Pharmacie						6
Maïeutique	2	0	0	2	1	5	
Kinésithérapie	0	0	0	3		3	
Total						47	
INDICATEURS : - Tension sur le marché du travail (nbre de demandeurs/nbre d'offres)							

2 - CONSTRUIRE UN APPAREIL DE FORMATION SOLIDE ET COHÉRENT GARANT DE QUALITÉ ET D'EFFICIENCE

OBJECTIFS	RÉALISATIONS 2014		RÉALISATIONS 2015		RÉALISATIONS 2016	
	Actions	€	Actions	€	Actions	€
ACTION 2 .1– Favoriser la stabilité des opérateurs de formation afin d'envisager un partenariat et de garantir la qualité des formations					3 nouvelles formations agréées (06/09/16) : - Educateur spécialisé : 10 - Educateur jeunes enfants : 10 - Assistant de service social : 10	89 683 €
	RÉALISATIONS 2017		RÉALISATIONS 2018		RÉALISATIONS 2019	
Comment procéder ?	Actions	€	Actions	€	Actions	€
- Mettre en place des agréments pluriannuels avec les centres de formations Pilote : CTC	Educateur spécialisé : 9 Educateur jeunes enfants : 7 Assistant de service social : 8 155 314 €		Educateur spécialisé : 9 Educateur jeunes enfants : 7 Assistant de service social : 8 Dossier en cours d'agrément pour 10 éducateurs spécialisés 143 441 €			
Résultats attendus :	Réalisé en partie					
• Mise en place des agréments pluriannuels						
INDICATEURS :	3					
- Nombre d'agréments pluriannuels						

OBJECTIFS	RÉALISATIONS 2014		RÉALISATIONS 2015		RÉALISATIONS 2016	
	Actions	€	Actions	€	Actions	€
ACTION 2 .2– Articuler les contrôles dans le cadre d'un plan annualisé partagé						
Comment procéder ?	RÉALISATIONS 2017		RÉALISATIONS 2018		RÉALISATIONS 2019	
- Élaborer un plan de contrôle annuel et partenarial	Actions	€	Actions	€	Actions	€
Pilote : État/CTC						
Résultats attendus :	Aucun contrôle opéré en commun					
• Mise en place de plans de contrôle						
INDICATEURS :						
- Nombre de contrôles						

2 - CONSTRUIRE UN APPAREIL DE FORMATION SOLIDE ET COHÉRENT GARANT DE QUALITÉ ET D'EFFICIENCE

OBJECTIFS	RÉALISATIONS 2014		RÉALISATIONS 2015		RÉALISATIONS 2016	
	Actions	€	Actions	€	Actions	€
ACTION 2 .3– Adosser l'appareil de formation à l'Enseignement supérieur et à la recherche Comment procéder ? - Travailler en partenariat avec l'Université pour étudier les possibilités de réalisation de projets. Pilote : CTC	Ouverture d'une formation niveau II : licence sciences de la vie- parcours biochimie et biologie moléculaire Formation niveau I : master nutrition Santé					
	RÉALISATIONS 2017		RÉALISATIONS 2018		RÉALISATIONS 2019	
	Actions	€	Actions	€	Actions	€
Résultats attendus : • Ouverture de formations de niveau I et II						
INDICATEURS : - Nombre de formations du niveau I et II ouvertes	2					

2 - CONSTRUIRE UN APPAREIL DE FORMATION SOLIDE ET COHÉRENT GARANT DE QUALITÉ ET D'EFFICIENCE

OBJECTIFS	RÉALISATIONS 2014		RÉALISATIONS 2015		RÉALISATIONS 2016	
	Actions	€	Actions	€	Actions	€
ACTION 2.4– Mieux tracer le flux de formés d'infirmiers et d'aides soignant / vérifier l'adéquation entre les besoins des territoires et les suivis des professionnels Comment procéder ? En partenariat les IFAS, IFSI, la CTC -Identifier une personne ressources -Travailler sur les maquettes et administrer les questionnaires -Renseigner périodiquement les bases de données	Enquête réalisée auprès des infirmiers par la DES : Promotion 2014 IFSI : 107 diplômés IFSI Ajaccio : 47 diplômés - 30 ont un emploi - 2 sont sans emploi - 15 sans réponse IFSI Bastia : 60 diplômés - 45 ont un emploi - 1 est ss emploi - 14 sans réponse		Enquête réalisée auprès des infirmiers par la DES : Promotion 2015 IFSI : 108 diplômés 45 IFSI Ajaccio - ont un emploi - sont sans emploi - sans réponse 63 IFSI Bastia		Enquête réalisée auprès des infirmiers par la DES : Promotion 2016 IFSI : 107 diplômés 50 IFSI Ajaccio - ont un emploi - sont sans emploi - sans réponse 57 IFSI Bastia Enquête auprès des AP : - 14 auxiliaires puéricultrices diplômées - 13 ont un emploi - 1 en attente de poste	
Pilote : CTC	RÉALISATIONS 2017		RÉALISATIONS 2018		RÉALISATIONS 2019	
	Actions	€	Actions	€	Actions	€
	L'enquête a été réalisée auprès des aides-soignants de la promotion de l'IFAS d'Ajaccio 2016/2017 L'enquête a été réalisée auprès des auxiliaires puéricultrices de la promotion 2017 3 enquêtes auprès des IFSI 2014-2017 ont été réalisées					
Résultats attendus : - Mise en place d'enquêtes de suivi pour les infirmiers et aides-soignants	Conforme à la demande					
INDICATEURS : - Nombre de formations du niveau I et II ouvertes	322 étudiants ont répondu					

2 - CONSTRUIRE UN APPAREIL DE FORMATION SOLIDE ET COHÉRENT GARANT DE QUALITÉ ET D'EFFICACITÉ

OBJECTIFS	RÉALISATIONS 2014		RÉALISATIONS 2015		RÉALISATIONS 2016	
	Actions	€	Actions	€	Actions	€
ACTION 2 .5– Identifier les formations socles afin de favoriser les passerelles entre les formations médicales et sociales et mutualiser les moyens Comment procéder ? - Prendre en compte la réglementation régissant les diplômes - Prendre en compte les équivalences et allègements Pilote : DRJCS/ARS			Mise en œuvre pour les formations aides-soignants et auxiliaires de puériculture qui ont des modules en commun. Difficile d'aller plus loin, les passerelles et allègements sont prévus par les textes réglementaires		Création d'un nouveau diplôme : le DEAES (1365 H) niveau 5 qui fusionne et remplace le DEAVS et le DEAMP et qui englobe la profession d'auxiliaire de vie scolaire qui n'avait pas de diplôme propre. Tronc commun du diplôme (378 H) + 1 spécialité au choix (147 H) + stages pratiques (840 H)	
	RÉALISATIONS 2017		RÉALISATIONS 2018		RÉALISATIONS 2019	
	Actions	€	Actions	€	Actions	€
Résultats attendus : • Mise en place de cursus de formations mutualisées						
INDICATEURS : -Nombre de formations mutualisées	1					

2 - CONSTRUIRE UN APPAREIL DE FORMATION SOLIDE ET COHÉRENT GARANT DE QUALITÉ ET D'EFFICACITÉ

OBJECTIFS	RÉALISATIONS 2014		RÉALISATIONS 2015		RÉALISATIONS 2016	
	Actions	€	Actions	€	Actions	€
ACTION 2.6– Organiser la veille réglementaire, l'information et l'accompagnement de l'appareil de formation Comment procéder ? - Permettre l'articulation des actions d'information - Assurer une harmonisation de la diffusion de l'information - Repérer les personnes ressources Pilote : DRJCS/ARS			• Veille juridique mis en place par la DRJSCS et l'ARS depuis 2015 - Envoi tous les 15 jours à tous les abonnés. • En 2015 : 22 envois réalisés		• En 2016 : 14 envois réalisés	
	RÉALISATIONS 2017		RÉALISATIONS 2018		RÉALISATIONS 2019	
	Actions	€	Actions	€	Actions	€
	• En 2017 : 8 envois réalisés		• En 2018 : 6 envois réalisés			
Résultats attendus : • Meilleure connaissance réglementaire • Maîtrise des champs réglementaires concernés	Conforme à la demande					
INDICATEURS : - Nombre d'envoi de bulletin de veille juridique	2015 : 22 2016 : 14 2017 : 8 2018 : 6					

3 - L'OFFRE DE FORMATION DOIT ÊTRE ACCESSIBLE À TOUS, DANS TOUS LES TERRITOIRES DANS UN SOUCI D'EQUITÉ

OBJECTIFS	RÉALISATIONS 2014		RÉALISATIONS 2015		RÉALISATIONS 2016	
	Actions	€	Actions	€	Actions	€
ACTION 3 .1- Mettre en place des partenariats interrégionaux pour mutualiser les formations à faibles effectifs Comment procéder ? Sur la base de conventions - Mutualiser avec une autre collectivité territoriale ou un centre de formation en les finançant directement - Apporter une aide à la mobilité aux étudiants inscrits dans une formation située dans une autre région Pilote : CTC	Depuis 2010, l'Université de Corse souhaitait intégrer dans le numerus clausus 3 étudiants en kinésithérapie, en accord avec la CTC. En 2014, après accord du ministère la CTC a travaillé avec les services de la région PACA afin d'élaborer une convention devenue effective pour la rentrée 2014.		3 étudiants	10 716 €	3 étudiants	2 679 €
	RÉALISATIONS 2017		RÉALISATIONS 2018		RÉALISATIONS 2019	
	Actions	€	Actions	€	Actions	€
	2 étudiants	21 629,80€	9 étudiants Avenant à la convention pour les formations en 4 ans 11 07 2018			
Résultats attendus : • Mise en place de convention						
INDICATEURS : -Nombre d'étudiants ayant suivi une formation hors Corse -Nombre de conventions signées	2015 : 3 étudiants en kinésithérapie 1 convention signée avec la Région PACA le 03 03 2015 13 395 €					

3 - L'OFFRE DE FORMATION DOIT ÊTRE ACCESSIBLE À TOUS, DANS TOUS LES TERRITOIRES DANS UN SOUCI D'EQUITÉ

OBJECTIFS	RÉALISATIONS 2014		RÉALISATIONS 2015		RÉALISATIONS 2016	
	Actions	€	Actions	€	Actions	€
ACTION 3 .2– Apporter une réponse à tous les territoires en favorisant l'innovation pédagogique Comment procéder ? -Professionnaliser les opérateurs de formations aux nouvelles modalités pédagogiques -Equiper les centres de formation pour assurer la mise en œuvre -Inclure la mise en place de modules en FOAD dans les appels d'offres	L'innovation pédagogique est à replacer dans une problématique plus large (voir le CPRDFOP) Programme ...					
	RÉALISATIONS 2017		RÉALISATIONS 2018		RÉALISATIONS 2019	
	Actions	€	Actions	€	Actions	€
Résultats attendus :						
• Mise en place de formations / modules en FOAD						
INDICATEURS :						
-Nombre d'opérateurs formés - Nombre de formations intégrant au moins un module FOAD						

OBJECTIFS	RÉALISATIONS 2014		RÉALISATIONS 2015		RÉALISATIONS 2016	
	Actions	€	Actions	€	Actions	€
ACTION 3 .3– Valoriser l'accompagnement à la VAE - Faire connaître les dispositifs d'accompagnement dans une démarche coordonnée et partenariale - Favoriser les accompagnements collectifs	SPTO					
	RÉALISATIONS 2017		RÉALISATIONS 2018		RÉALISATIONS 2019	
	Actions	€	Actions	€	Actions	€
Résultats attendus :						
• Augmenter les accompagnements à la VAE						
INDICATEURS :						
-Nombre de stagiaires accompagnés - Nombre de stagiaires diplômés et accompagnés						

3 - L'OFFRE DE FORMATION DOIT ÊTRE ACCESSIBLE À TOUS, DANS TOUS LES TERRITOIRES DANS UN SOUCI D'EQUITÉ

OBJECTIFS	RÉALISATIONS 2014		RÉALISATIONS 2015		RÉALISATIONS 2016	
	Actions	€	Actions	€	Actions	€
ACTION 3.4– Sensibiliser les acteurs du Service Public de l'Orientation sur les métiers du sanitaire et du social Comment procéder ? : -Réalisation d'actions de sensibilisation aux métiers du sanitaire et du social auprès des acteurs du SPO Pilote : CARIF/OREF						
	RÉALISATIONS 2017		RÉALISATIONS 2018		RÉALISATIONS 2019	
	Actions	€	Actions	€	Actions	€
Résultats attendus :						
• Actions de sensibilisation						
INDICATEURS :						
-Nombre d'actions de sensibilisation réalisées	Une action de sensibilisation menée à l'occasion de la présentation du catalogue des formations du secteur sanitaire et social					

OBJECTIFS	RÉALISATIONS 2014		RÉALISATIONS 2015		RÉALISATIONS 2016	
	Actions	€	Actions	€	Actions	€
ACTION 3.5– Porter à la connaissance de tous l'offre de formation dans le secteur Comment procéder ? - Fédérer l'offre de formation sur le territoire - Mettre cette offre à disposition du public sous forme dématérialisée (site Internet GIP Corse Compétences) ou de catalogue Pilote : CARIF/OREF						
	RÉALISATIONS 2017		RÉALISATIONS 2018		RÉALISATIONS 2019	
	Actions	€	Actions	€	Actions	€
Résultats attendus :						
• Production d'un catalogue de formations • Visualisation de l'offre de formation						
INDICATEURS :						
-Nombre de catalogues publiés	Un catalogue très complet publié par le GIP Corse Compétences en septembre 2014 présentant les principaux dispositifs d'accès à la formation et à l'emploi, la carte de l'offre de formation (initiale, continue et en apprentissage et préparation aux concours d'entrée), la préparation ou l'accompagnement de la VAE, l'offre de formation pour les salariés et des fiches –métiers pour le secteur social, médical et paramédical Actualiser le catalogue					

3 - L'OFFRE DE FORMATION DOIT ÊTRE ACCESSIBLE À TOUS, DANS TOUS LES TERRITOIRES DANS UN SOUCI D'EQUITÉ

OBJECTIFS	RÉALISATIONS 2014		RÉALISATIONS 2015		RÉALISATIONS 2016	
	Actions	€	Actions	€	Actions	€
ACTION 3 .6- Maintenir les préparations aux concours d'entrée IFSI / IFAS Comment procéder? - Cf. Fiche action1.1 Fédérer les différents outils d'observation et mettre en place une veille permanente du secteur et de l'offre de formation territorialisée - Cf. Fiche action 1.2 Fédérer les moyens et les outils nécessaires à l'identification et l'analyse prospective des besoins en emplois et en compétences dans les secteurs du sanitaire et du social. Pilote : CTC	Préparation concours d'entrée IFSI : 24 formés	98 401.31 €	Préparation concours d'entrée IFSI : 24 formés	108 064.42 €	Préparation concours d'entrée IFSI : 64 formés	144 472.54 €
	Préparation concours d'entrée IFAS : 29 formés	94 093.51 €	Préparation concours d'entrée IFAS : 47 formés	112 974.10 €	Préparation concours d'entrée IFAS : 68 formés	121 362.84 €
			Préparation concours d'entrée IFAP : 21 formés	42 795.35 €	Préparation concours d'entrée IFAP : 26 formés	37 988.67 €
	RÉALISATIONS 2017		RÉALISATIONS 2018		RÉALISATIONS 2019	
	Actions	€	Actions	€	Actions	€
	Préparation concours d'entrée IFSI : 53 formés	191 391€	Préparation concours d'entrée IFSI : 49 formés	88 778,65€		
	Préparation concours d'entrée IFAS :51 formés	188 390€	Préparation concours d'entrée IFAS : 37 formés	58 502,30€		
	Préparation concours d'entrée IFAP : 21 formés	60 991€	Préparation concours d'entrée IFAP : 23 formés	38 501,75€		
	Objectif atteint					
Résultats attendus : Maintenir le même nombre de places disponibles en préparations aux concours d'entrée IFSI/IFAS pendant la période du schéma.						
INDICATEURS : - Nombre de places ouvertes - Taux de réussite au concours d'entrée	2017 effectif : 229 réussite : 178 2018 effectif : 218 réussite 73					

3 - L'OFFRE DE FORMATION DOIT ÊTRE ACCESSIBLE À TOUS, DANS TOUS LES TERRITOIRES DANS UN SOUCI D'EQUITÉ

OBJECTIFS	RÉALISATIONS 2014		RÉALISATIONS 2015		RÉALISATIONS 2016	
	Actions	€	Actions	€	Actions	€
ACTION 3 .7– Développer la voie de l'apprentissage Comment procéder ? - Continuer à valoriser l'alternance et renforcer l'information sur le lien formation-emploi et sur l'insertion professionnelle - Identifier des employeurs potentiels dans tous types de structures, en particulier les hôpitaux, les cliniques - Intensifier la vision prospective des différents métiers et adapter la carte des formations en apprentissage. - Poursuivre la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage.						
	RÉALISATIONS 2017		RÉALISATIONS 2018		RÉALISATIONS 2019	
	Actions	€	Actions	€	Actions	€
Résultats attendus : • Evolution du nombre d'apprentis : par niveau, par champ, par territoire.						
INDICATEURS : -Nombre de formations ouvertes en apprentissage	CAP Petite enfance est accessible par la voie de l'apprentissage					

3 - L'OFFRE DE FORMATION DOIT ÊTRE ACCESSIBLE À TOUS, DANS TOUS LES TERRITOIRES DANS UN SOUCI D'EQUITÉ

OBJECTIFS	RÉALISATIONS 2014		RÉALISATIONS 2015		RÉALISATIONS 2016	
	Actions	€	Actions	€	Actions	€
ACTION 3 .8 –Généraliser la mise en place de module en langue Corse pour les métiers du sanitaire et du social pour toutes les voies de formations ou mettre en place des formations bilingues Comment procéder ? - Mettre en œuvre le Plan d'action Petite enfance - Formation des personnels de crèches et de RAM au « bain linguistique » et labellisation. - Développer la formation et l'information des infirmières PMI et maternités pour la sensibilisation des parents au bilinguisme - Développer l'enseignement du corse et les parcours en formation initiale et en apprentissage dans les filières sanitaires et sociales (y compris les formations d'infirmiers et d'aide-soignant) - Faire signer la cartula di a lingua par les structures concernées	-Formation CNFPT bilinguisme en structure de la petite enfance : Crèche de Bunifaziu - 9 stagiaires sur 16 jours. -Formation CNFPT en langue corse – Ville de Bastia 2ème groupe - 21 stagiaires sur 4 jours. -Formation CNFPT bilinguisme en structure de la petite enfance : Multi accueil de « U tupuchju verdi » Petralba (Ville d'Aiacciu) - 8 personnels sur 16 jours. -Formation CNFPT bilinguisme en structure de la petite enfance : crèche municipale de Calvi – 14 personnes sur 16 jours -Formation CNFPT bilinguisme en structure de la petite enfance : crèche intercommunale « A Rundinella » de Munticellu – 15 personnes sur 16 jours -Formation GRETA 2A à la langue corse des personnels de la structure multi-accueil de la CAF 2A « I Puppunelli » - 13 stagiaires sur 16 jours. -Formation GRETA 2A à la langue corse des personnels de la crèche halte-garderie « a ciucciarella d'Ulmètu » à Ulmetu - 16 jours. -Formation GRETA2A à la langue corse dans la crèche hospitalière de Castellucciu à Aiacciu – 9 personnes sur 16 jours -Formation GRETA2B à la langue corse dans la crèche associative « L'Avvene » d'A Penta di Casinca -Dans la continuité de la formation reçue en 2013 par la structure « A Rundinella » de la Communauté de Communes du Bassin de Vie de l'isula, aide à la publication du livret d'accueil de la crèche favorisant la participation des parents à l'éveil au bilinguisme dans le cadre familial. -Formation CNFPT à la langue corse des personnels du Multi-accueil à Lucciana – 7 personnes sur 16 jours	4300€ (aide Direction langue corse) 4240€ (aide Direction langue corse) Autofinancée par l'hôpital de Castellucciu 584€ (aide Direction langue corse)	Formation CNFPT bilinguisme en structure de la petite enfance : Crèche de Bunifaziu - 9 stagiaires sur 16 jours. Formation CNFPT bilinguisme en structure de la petite enfance : Multi accueil de « U tupuchju verdi » Petralba (Aiacciu) - 8 personnels sur 16 jours. Formation GRETA des personnels de la Halte-Garderie « L'avvene » à I Ful-elli – 9 personnes sur 16 jours. Formation CNFPT bilinguisme en structure de la petite enfance : Crèche de « A ciucciarella » à Mezavia (Ville d'Aiacciu) - 8 stagiaires sur 16 jours.	4200€ (aide Direction langue corse)	Formation CNFPT bilinguisme en structure de la petite enfance : Crèche de « A ciucciarella » à Mezavia (Ville d'Aiacciu) - 8 stagiaires sur 10,5 jours. Formation CNFPT bilinguisme en structure de la petite enfance : Crèche de Bastia « L'Anghjulelli » - 22 stagiaires sur 16 jours (1ère session).	
	RÉALISATIONS 2017		RÉALISATIONS 2018		RÉALISATIONS 2019	
	Actions	€	Actions	€	Actions	€
	La structure l'Anghjulelli sur Bastia a poursuivi mais le CNFPT s'est désengagé par manque de moyens, étude du soutien de la CTC > DLC pour continuer la formation en 2018.					
Résultats attendus : • Développer la pratique de la langue corse dans les formations sanitaires et sociales						
INDICATEURS : - Nombres de crèches touchées par l'action de formation et/ ou labellisées bilingues - Nombre de certifiés Langue corse B2 issues de ces formations - Nombre de formations intégrant la langue corse ou bilingues	2014 : 11 structures touchées 16 agents certifiés à Aiacciu * *6 certifiés niveau B2 sur 18 2015 : 4 structures touchées (dont 1 nouvelle, les 3 autres suivant une seconde session) 2016 : 2 structures touchées (dont 1 nouvelle, l'autre suivant une seconde session) 2 agents certifiés dont 1 administratif à Aiacciu * 4 agents à Bastia (pas de précisions quant au niveau)					

3 - L'OFFRE DE FORMATION DOIT ÊTRE ACCESSIBLE À TOUS, DANS TOUS LES TERRITOIRES DANS UN SOUCI D'EQUITÉ

OBJECTIFS	RÉALISATIONS 2014		RÉALISATIONS 2015		RÉALISATIONS 2016	
	Actions	€	Actions	€	Actions	€
ACTION 3.9 – Maintenir et favoriser les terrains de stage différenciés pour tous Comment procéder ? -Etablir une liste des secteurs professionnels dans lesquels il est obligatoire ou vivement conseillé de réaliser un stage - Etablir une liste des lieux d'accueil actuels, comptant des tuteurs capables d'encadrer des stagiaires - Repérer les zones géographique et secteurs professionnels dépourvus de lieux d'accueil pour les stagiaires afin d'établir de nouveaux partenariats			Etat des lieux de l'ensemble des terrains de stages disponibles pour les instituts paramédicaux et pour les formations dans le secteur social réalisé par ARS et DRJSCS et transmis à CTC en octobre 2015.			
	RÉALISATIONS 2017		RÉALISATIONS 2018		RÉALISATIONS 2019	
	Actions	€	Actions	€	Actions	€
	Travail collaboratif CTC et ARS					
Résultats attendus : • ouvrir d'autres possibilités de terrains de stage						
INDICATEURS : - Nombre de structures d'accueil						

OBJECTIFS	RÉALISATIONS 2014		RÉALISATIONS 2015		RÉALISATIONS 2016	
	Actions	€	Actions	€	Actions	€
ACTION 3.10– Ouvrir un centre de simulation afin de permettre une homogénéisation des pratiques Comment procéder ? - Evaluer le coût - Identifier l'infrastructure nécessaire					Mise en place de réunions au niveau régional à l'initiative de l'ARS avec l'ensemble des acteurs en mai et juillet 2016 sur la création d'une structure régionale en Corse avec possibilité d'un accompagnement financier.	
	RÉALISATIONS 2017		RÉALISATIONS 2018		RÉALISATIONS 2019	
	Actions	€	Actions	€	Actions	€
			Echancier : 2019, travail collaboratif CTC-ARS La DES de la CTC a acté dans son budget 2018 le financement de la création d'une salle de simulation de soins pour l'IFSI de Bastia pour un coût de 50 000€ ainsi qu'une augmentation de la dotation aux amortissements pour l'IFSI d'Ajaccio de 10 000€ par an pendant 5 ans (durée totale de l'amortissement) pour l'autofinancement du projet de création d'une salle de simulation			
Résultats attendus : • Ouverture du centre de simulation	Résultat en passe d'être atteint					
INDICATEURS : -Nombre d'étudiants ayant bénéficié de ce mode de formation						

4 - LA RÉGION DOIT POUVOIR GARANTIR AUX STAGIAIRES DES CONDITIONS D'ÉTUDES FAVORABLES À LA RÉUSSITE

OBJECTIFS	RÉALISATIONS 2014		RÉALISATIONS 2015		RÉALISATIONS 2016	
	Actions	€	Actions	€	Actions	€
ACTION 4.1- Renforcer l'aide à la mobilité notamment pour les terrains de stages situés sur les micro-territoires ou dans d'autres régions Comment procéder ? - Renforcer le budget lié à l'aide à la mobilité pour se rendre sur les terrains de stages (toutes les aides relatives à la mobilité)					L'Université de Corse a délivré 4 bourses à l'international.	
	RÉALISATIONS 2017		RÉALISATIONS 2018		RÉALISATIONS 2019	
	Actions	€	Actions	€	Actions	€
			Dossier en cours			
Résultats attendus : • Mise en place de l'accompagnement des étudiants à la mobilité • Ouvrir d'autres possibilités de terrains de stages						
INDICATEURS : - Nombre d'aides à la mobilité délivrées	2016 : 4					

OBJECTIFS	RÉALISATIONS 2014		RÉALISATIONS 2015		RÉALISATIONS 2016	
	Actions	€	Actions	€	Actions	€
ACTION 4.2- Revaloriser les bourses sanitaires et sociales Comment procéder ? - Etudier par rapport aux aides du CROUS les augmentations possibles - Formaliser les changements réalisables			2015/2016 : 172 bourses : - IFSI d'Ajaccio : 72 bourses - IFSI de Bastia : 100 bourses	662 369 € 276 203 € 386 166 €	2016/2017 : 197 bourses : - IFSI d'Ajaccio : 70 bourses - IFSI de Bastia : 102 bourses 25 IFRTS	750 710 € 265 025 € 387 452 € 98 233 €
	RÉALISATIONS 2017		RÉALISATIONS 2018		RÉALISATIONS 2019	
	Actions	€	Actions	€	Actions	€
	2017/2018 : 223 bourses : - IFSI d'Ajaccio : 77 bourses - IFSI de Bastia : 128 bourses - IFRTS : 18 bourses	760 578 € 272 383 € 427 426 € 60 769 €				
Résultats attendus : • Majoration des bourses sanitaires et sociales	Objectif atteint					
INDICATEURS : - Evolution du barème - Nombre d'étudiants aidés - Montant annuel des aides	2015 : 172 étudiants aidés Montant annuel : 662 369 € 2016 : 197 étudiants aidés Montant annuel 750 710 € 2017 : 223 étudiants aidés Montant annuel 760 578 €					

4 - LA RÉGION DOIT POUVOIR GARANTIR AUX STAGIAIRES DES CONDITIONS D'ÉTUDES FAVORABLES À LA RÉUSSITE

OBJECTIFS	RÉALISATIONS 2014		RÉALISATIONS 2015		RÉALISATIONS 2016	
	Actions	€	Actions	€	Actions	€
ACTION 4 .3 – Identifier les possibilités d'hébergement pour l'accueil des stagiaires Comment procéder ? - Dresser une cartographie des terrains de stages (en lien avec la fiche 3.9) - Recenser en lien avec l'ARS et la DRJSCS l'ensemble des possibilités d'hébergement en fonction de cette cartographie dont par exemple des maisons de santé qui proposent des possibilités d'hébergement) - Définir les conventions de mutualisation de lieux d'hébergement sur tout le territoire					Enquête ARS réalisée en 2016 auprès des établissements sanitaires périphériques : 4 hôpitaux et 2 Cliniques 3 réponses négatives	
	RÉALISATIONS 2017		RÉALISATIONS 2018		RÉALISATIONS 2019	
	Actions	€	Actions	€	Actions	€
Résultats attendus : • Développement de l'offre d'hébergement						
INDICATEURS : - Nombre d'identification de nouveaux lieux d'hébergement						
				2016 : 4		

Le recensement des besoins du secteur sanitaire et social

Notre Collectivité a repris le recensement des besoins auprès des employeurs du secteur sanitaire et social sur l'ensemble du territoire pour 2018/2019. Celui-ci avait été initié par le GIP Corse Compétences courant 2017 mais il n'avait donné lieu qu'à une dizaine de réponses.

L'envoi de questionnaire a donc été renouvelé et accompagné cette fois-ci d'un suivi téléphonique.

Plus d'une centaine d'établissements dont l'ensemble des hôpitaux de l'île, des cliniques, les ADMR 2A et 2B, des EHPAD, crèches, établissements pour handicapés ont répondu au questionnaire et le taux de participation s'établit à 55%.

Les projets de recrutement dans le sanitaire font apparaître un besoin d'infirmiers concentré sur les deux pôles urbains mais majoritairement sur Ajaccio ainsi qu'un besoin d'aides-soignants dans les établissements

de soins majoritairement mais également dans tous les EHPAD du territoire.

Pour la partie sociale, la part majoritaire des projets de recrutement est représentée par les auxiliaires de vie sociale.

La réalisation de ce recensement pose de nombreuses difficultés et notamment celle de la participation de certains établissements qui est pourtant indispensable mais assez compliquée à obtenir. Il est parfois difficile de mobiliser les employeurs.

Par ailleurs, à l'occasion des tables rondes, les professionnels ont exprimé leur lassitude face à ce genre de recensement.

A l'occasion du prochain schéma, celui-ci pourrait s'organiser différemment.

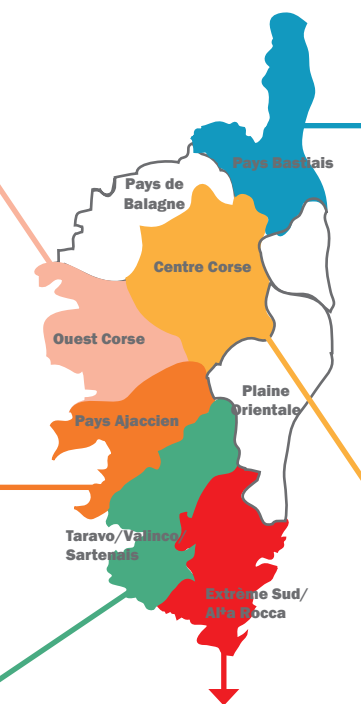


• Effectifs (au 31 décembre 2017) et projets de recrutement 2018/2019 dans le secteur du Sanitaire par territoire de vie (base enquête)

Ouest Corse	Effectif au 31/12/17	rec. 2018/2019
Aide-soignant	14	2
Infirmer	6	0

Pays Ajaccien	Effectif au 31/12/17	rec. 2018/2019
Infirmier	762	118
Aide-soignant	511	97
Infirmier de bloc opératoire	30	13
Cadre de santé	76	9
Manipul. électroradio. méd.	35	7
Masseur kiné	8	7
Infirmier anesthésiste	16	5
Ambulancier	53	4
Psychologue	26	4
Préparateur en pharmacie	24	4
Auxil. de puériculture	38	3
Orthophoniste	3	3
Psychomotricien	3	3
Technic. analyses biomédic.	36	2
Puéricultrice	8	2
Diététicien	6	2
Ergothérapeute	0	2
Autres métiers	2	0

Taravo/Valinco/Sartenais	Effectif au 31/12/17	rec. 2018/2019
Infirmier	20	4
Autres métiers	6	2
Manipul. électroradio. méd.	2	1
Masseur kiné	1	1
Aide-soignant	37	0
Ergothérapeute	1	0
Psychologue	1	0
Cadre de santé	3	0
Préparateur en pharmacie	2	0



Extrême Sud /Alta Rocca	rec. 2017/2019
Infirmier	4
Aide-soignant	3
Infirmier de bloc opératoire	2
Cadre de santé	1
Sage femme	1
Manipul. électroradio. méd.	1

Pays Bastiais	Effectif au 31/12/17	rec. 2018/2019
Infirmier	451	10
Aide-soignant	354	10
Orthophoniste	3	5
Psychomotricien	6	4
Ergothérapeute	8	3
Infirmier de bloc opératoire	7	2
Psychologue	25	2
Infirmier anesthésiste	18	2
Autres métiers	127	2
Cadre de santé	58	1
Ambulancier	27	1
Auxil. de puériculture	39	1
Technic. analyses biomédic.	31	1
Manipul. électroradio. méd.	31	1
Préparateur en pharmacie	16	1
Puéricultrice	16	1
Masseur kiné	18	1
Diététicien	4	1
Sage femme	29	1

Centre Corse	Effectif au 31/12/17	rec. 2018/2019
Infirmier	40	10
Masseur kiné	4	4
Aide-soignant	78	4
Manipul. électroradio. méd.	3	1
Ergothérapeute	1	1
Ambulancier	1	1
Psychologue	1	0
Cadre de santé	4	0
Préparateur en pharmacie	5	0
Diététicien	2	0
Psychomotricien	1	0

	Fédération ADMR 2B		Fédération ADMR 2A	
	Effectif au 31/12/17	rec. 2018/2019	Effectif au 31/12/17	rec. 2018/2019
Aide-soignant	18,45	4	38	6
Infirmier	3	2	-	-
Cadre de santé	1	1	-	-
Ergothérapeute	-	0,75	-	-
Psychomotricien	-	1	-	-
Auxil. de puériculture	1	-	-	-



• **Effectifs (au 31 décembre 2017) et projets de recrutement 2018/2019 dans le secteur du Social par territoire de vie (base enquête)**

Ouest Corse	Effectif au 31/12/17	rec. 2018/2019
Animateur	1	
Auxili. de vie sociale	2	
Educateur spécialisé	5	

Pays Ajaccien	Effectif au 31/12/17	rec. 2018/2019
Ass. de service social	0	3
Autres métiers du social	1	1
Animateur	3	0
Educateur spécialisé	10	0
Moniteur éducateur	2	0
Encadrant et resp. d'unité d'intervention sociale	1	0
Directeur d'étab. Ou du service d'intervention soc.	1	0
Technicien de l'intervention soc. et fam.	6	0

Taravo/Valinco/Sartenais	Effectif au 31/12/17	rec. 2018/2019
Animateur	2	
Directeur d'étab. Ou du service d'intervention soc.	2	
Auxili. de vie sociale	1	

Pays Bastiais	Effectif au 31/12/17	rec. 2018/2019
Animateur	3	2
Ass. de service social	11	2
Educateur spécialisé	9	2
Direct des soins sanit et instituts	2	1
Moniteur éducateur	1	0
Directeur d'étab. Ou du service d'intervention soc.	7	0

Centre Corse	Effectif au 31/12/17	rec. 2018/2019
Ass. de service social	1	0
Educateur spécialisé	4	0
Moniteur éducateur	4	0
Directeur d'étab. Ou du service d'intervention soc.	1	0

	Fédération ADMR 2B		Fédération ADMR 2A	
	Effectif au 31/12/17	rec. 2018/2019	Effectif au 31/12/17	rec. 2018/2019
Auxili. de vie sociale	109,5	32	86	20

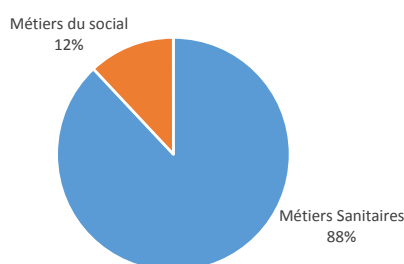
	ARSEA		ADPS dispositif intégré ITEP		MECS A SCALINATA	
	Effectif au 31/12/17	rec. 2018/2019	Effectif au 31/12/17	rec. 2018/2019	Effectif au 31/12/17	rec. 2018/2019
Educateur spécialisé	42	5	5	1	6	-
Moniteur éducateur	7	2	3	-	3	-

• **Effectifs (au 31 décembre 2017) et projets de recrutement 2018/2019 dans le secteur du Sanitaire et du Social par territoires de vie (base enquête)**

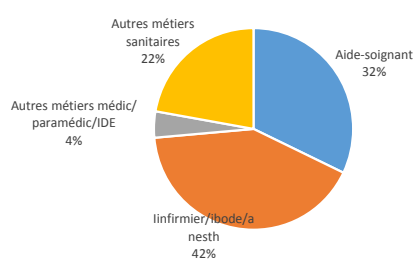
Récapitulatif des effectifs 2017

	Effectifs 31/12/2017	Part sur le total Métiers sanitaires et sociaux	Part sur le Total général
Aide-soignant	1050	32%	28%
Infirmier/ibode/anesth	1355	41%	37%
Autres métiers médic/ paramédic/IDE	138	4%	4%
Autres métiers sanitaires	725	22%	20%
Total Métiers Sanitaires	3268	100%	88%
Auxiliaire de vie sociale	198	46%	5%
Educateur spécialisé	81	19%	2%
Autres métiers du social	153	35%	4%
Total métiers du social	432	100%	12%
Total général	3700		100%

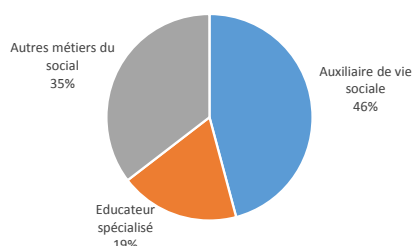
Part des effectifs dans les secteurs du Sanitaire et du Social



Répartition des effectifs pour les principaux métiers du Sanitaire



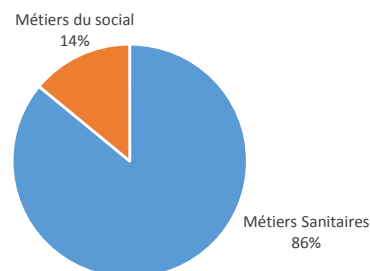
Répartition des effectifs pour les principaux métiers du Social



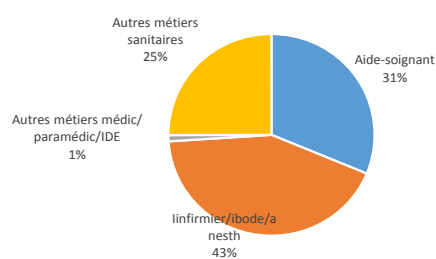
Récapitulatif des projets de recrutement 2018/2019

	Nombre de recrutement 2018/2019	Part sur le total Métiers sanitaires et sociaux	Part sur le Total général
Aide-soignant	126	31%	27%
Infirmier/ibode/anesth	172	43%	36%
Autres métiers médic/ paramédic/IDE	4	1%	1%
Autres métiers sanitaires	100,9	25%	21%
Total Métiers Sanitaires	402,9	100%	85%
Auxiliaire de vie sociale	55	77%	12%
Educateur spécialisé	8	11%	2%
Autres métiers du social	8	11%	2%
Total métiers du social	71	100%	15%
Total Général	473,9		100%

Part des recrutements dans les secteurs du Sanitaire et du Social

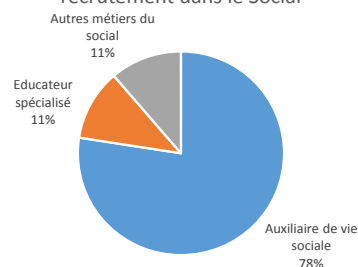


Répartition des principaux projets de recrutement dans le Sanitaire



Projets
de
recrutement :
427

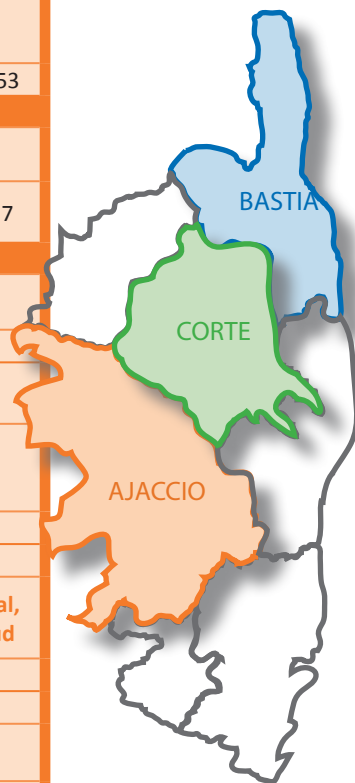
Répartition des principaux projets de recrutement dans le Social



Projets
de
recrutement:
69

• Effectifs de formation dans le secteur du sanitaire et social en corse 2016-2017 (par zones d'emploi)

Diplôme	Total	Dernière année
NIVEAU II		
Institut de Formation en Soins Infirmiers (IFSI) de la Corse-du-Sud		
Licence Infirmier	195	53
NIVEAU III		
Lycée Fesch		
BTS services et prestations des secteurs sanitaire et social	7	7
NIVEAU V		
GRETA de la Corse-du-Sud		
Diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS)	3	
Diplôme d'Etat d'aide médico-psychologique (DEAMP)	27	
Institut de Formation d'Aides-Soignants (IFAS) de la Corse-du-Sud		
Diplôme d'Etat d'aide-soignant (DEAS)	66	
Diplôme d'Etat d'auxiliaires de puériculture (DEAP)	15	
Institut de Formation et Recherche en Travail Social, Médico-social et Sanitaire (IFRTS) de Corse-du-Sud		
Diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS)	4	
Diplôme d'Etat d'assistant familial (DEAF)	3	
ID FORMATION (IFA CORSICA)		
Diplôme d'Etat d'ambulancier (DEA)	24	



Diplôme	Total
NIVEAU II	
Université de Corse	
Première Année Commune des Etudes de Santé	209

Diplôme	Total	Dernière année
NIVEAU II		
Institut de Formation en Soins Infirmiers (IFSI) de la Haute-Corse		
Licence Infirmier	210	71
Institut Corse de Formation et de Recherche en Travail Social (IFRTS)		
Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsable d'Unité d'Intervention Sociale (CAFERUIS)	13	
NIVEAU III		
Institut Corse de Formation et de Recherche en Travail Social (IFRTS)		
Diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé (DEES)	15	1
Diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants (DEEJE)	15	3
Diplôme d'Etat de d'assistant de service social (DEASS)	16	
NIVEAU IV		
Institut Corse de Formation et de Recherche en Travail Social (IFRTS)		
Diplôme d'Etat de moniteur éducateur (DEME)	5	
NIVEAU V		
Centre de Formation des Apprentis (CFA) de la Haute-Corse		
Diplôme d'Etat d'ambulancier (DEA)	19	
GRETA de la Haute-Corse		
Diplôme d'Etat d'aide médico-psychologique (DEAMP)	18	
Institut de Formation d'Aides-Soignants (IFAS) de la Haute-Corse		
Diplôme d'Etat d'aide-soignant (DEAS)	55	
Diplôme d'Etat d'auxiliaires de puériculture (DEAP)	15	
Institut de Formation et Recherche en Travail Social, Médico-social et Sanitaire (IFRTS) de la Haute-Corse		
Diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS)	8	
Diplôme d'Etat d'aide médico-psychologique (DEAMP)	11	

NOMBRE DE DIPLÔMÉS ET TAUX DE RÉUSSITE 2016

Diplômes	Nombre de diplômés 2016	Taux de réussite 2016
Diplôme d'Etat d'aide-soignant (DEAS)	88	79%
Diplôme d'Etat d'auxiliaires de puériculture (DEAP)	27	100%
Diplôme d'Etat d'ambulancier (DEA)	42	100%
Licence Infirmier	107	95%
Diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS)	18	72%
Diplôme d'Etat d'aide médico-psychologique (DEAMP)	28	85%
Diplôme d'Etat d'assistant familial (DEAF)	3	100%
Diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants (DEEJE)	5	63%

(63 % IFAS 2A; 98 % IFAS 2B)

(92 % IFSI 2A; 98 % IFSI 2B)

La réalisation d'enquêtes d'insertion professionnelle

A ce jour, la Collectivité a réalisé 4 enquêtes (3 auprès d'infirmiers diplômés des IFSI 2A et 2B et 1 auprès d'aides-soignants) avec volet quantitatif et qualitatif. Au total, 163 personnes ont été interrogées par téléphone pour un taux moyen de participation s'élevant à 79%.

D'après ces enquêtes, le taux d'insertion professionnelle est toujours très élevé (97,8% en moyenne pour les infirmiers et 90% pour les aides-soignants) et l'accès à l'emploi immédiat.

Pour la partie qualitative, ces travaux nous renseignent sur la satisfaction de ces professionnels par rapport à leur métier, les conditions de son exercice ainsi que par rapport à leur formation.

Enfin, est évalué leur projet d'évolution professionnelle.

Les enquêtes intéressent beaucoup les acteurs du secteur qui nous l'ont fait remonter à l'occasion des tables rondes.

Ces outils sont indispensables, il faudrait généraliser cette pratique pour le prochain schéma et élargir les professions sondées (inclure les travailleurs sociaux) et, si possible, mettre en place des suivis de cohorte.



Étude comparative sur la base de trois enquêtes d'insertion professionnelle infirmiers diplômés en 2015 et en 2016 en corse



Étude comparative sur la base de trois enquêtes d'insertion professionnelle infirmiers

Deux enquêtes ont été réalisées auprès des promotions 2015 et 2016 de l'IFSI d'Ajaccio et une enquête auprès de la promotion 2016 de l'IFSI de Bastia. Le taux moyen de participation est de 79%.

L'étude comparative des résultats permet d'identifier les similitudes et les différences suivant l'IFSI concerné et la zone de recherche d'emploi.

LES SIMILITUDES

• Les remontées sur la formation dans les IFSI

À la question : « jugez-vous la formation dispensée par votre IFSI adaptée à l'exercice de votre métier ? », **la réponse est majoritairement non** car cette formation est jugée encore trop théorique et il en découle un stress important à la prise d'emploi. Apprendre le métier se fait à l'occasion des stages et de la réalisation d'exercices pratiques.

Par ailleurs, s'agissant des cours théoriques la majorité des étudiants en sont satisfaits les jugeant de qualité et indispensables (à l'Université et dans les IFSI). Ils reconnaissent en majorité que ces instituts ont un niveau d'exigence élevé et les incitent à la prise d'autonomie.

Au sein des deux IFSI, les enquêtes montrent qu'il faut continuer d'agir sur l'accompagnement psychologique des étudiants :

- quand ils rencontrent des difficultés en cours ou en stage, des problèmes liés à la découverte du métier ou des problèmes relationnels,
- en les incitant à se livrer, en écoutant leur parole et en agissant si besoin.

• Les conditions de l'insertion professionnelle

Le **taux d'insertion professionnelle** est toujours très haut : **97,8%** en moyenne.

L'accès à l'emploi est **immédiat**.

L'entrée dans la vie active pour les nouveaux infirmiers se fait avec un **CDD** dans plus de **80%** des cas.

Pour ce qui concerne le détail des employeurs **du secteur privé**, il est question **en grande majorité d'employeurs du secteur lucratif** (75% en moyenne).

• L'expression de la satisfaction professionnelle

Le **taux de satisfaction professionnelle** est toujours **très élevé** malgré les difficultés inhérentes au métier. Cependant, on remarque que le taux de satisfaction passe sous la barre des 80% pour la promotion de 2015 contre 94% ou 84% pour les promotions 2016.

Avec une expérience terrain plus longue, si les infirmiers sont toujours aussi satisfaits du métier en lui-même, les conditions de travail difficiles, le manque de moyens humains et matériels, la souffrance au travail commencent déjà à se faire ressentir.

Dans tous les cas, une évolution professionnelle est souhaitée par une grande majorité des nouveaux infirmiers soit 85% en moyenne. Les enquêtes nous précisent aussi que les infirmiers sont très demandeurs pour continuer à être formés et qu'ils considèrent les formations (DU et autres) comme une manière d'évoluer professionnellement.

Quoi qu'il en soit, le passage au libéral arrive toujours en première position dans les choix des infirmiers avec la moitié des promotions de l'IFSI 2A qui pense s'y mettre complètement et un tiers de la promotion issue de l'IFSI 2B.

Par ailleurs, cette volonté d'évoluer n'a pas les mêmes caractéristiques suivant la zone géographique où l'on se trouve et les infirmiers s'adaptent aux besoins du marché. A titre d'exemple sur la région bastiaise, on va préférer cumuler le libéral avec son emploi à titre de complément plutôt que d'y basculer complètement. De plus, les élèves de l'IFSI 2B se retourneraient plus volontiers vers une spécialité ou le métier de cadre mais ils sont retenus par le fait que cela ne puisse se faire sur place.

• Les remontées sur la formation dans les IFSI

Concernant les locaux, au sein de l'IFSI 2A, les étudiants bénéficient de locaux neufs alors qu'à l'IFSI 2B il s'agit de locaux anciens en cours de rénovation progressive. Il reste encore certaines salles à équiper et à moderniser.

Si globalement les étudiants sont satisfaits de la qualité des cours dispensés dans les IFSI, le taux d'insatisfaction est de 6% à l'IFSI 2B et de 27 % en moyenne à l'IFSI 2A.

Selon les remontées des étudiants, ce sont les méthodes pédagogiques expliquent cette différence dans les taux :

- A l'IFSI 2A les méthodes pédagogiques sont jugées trop sévères par les étudiants et cela entraînerait du stress et une pression au cours de la formation.
- L'IFSI 2B appliquerait des méthodes pédagogiques basées sur un accompagnement personnalisé et aurait mis au point des techniques d'apprentissage innovantes qui satisfont les étudiants

• Les conditions de l'insertion professionnelle

Concernant les secteurs qui recrutent, la différence est notable suivant que l'on soit sur Bastia ou Ajaccio où ce sont les établissements de soin qui recrutent en majorité avec 87% en moyenne tandis que sur Bastia seule une moitié de l'effectif est embauchée dans ce genre d'établissements.

La différence est encore plus forte lorsque l'on distingue les employeurs suivant qu'ils soient publics ou privés puisque dans la région d'Ajaccio c'est le secteur public qui embauche pratiquement les trois quarts des promotions en moyenne (74%) avec le centre hospitalier de la Miséricorde mais aussi Castelluccio tandis que sur Bastia les établissements publics ne recrutent que 28,5% de la promotion. Au centre hospitalier de Bastia, les embauches réalisées dépendaient par exemple de l'ouverture d'un nouveau service.

De plus, sur Ajaccio c'est à l'occasion des stages que 80% des élèves trouvent leur futur employeur tandis que sur Bastia on utilise autant le stage que la candidature spontanée pour démarcher les établissements. Dans la zone de Bastia, le réseau relationnel apparaît alors comme une autre solution pour trouver un emploi pour certaines personnes sondées (10%).

Toujours en lien avec ce marché de l'emploi plus restreint, notamment au niveau du service public qui est souvent le premier souhait des infirmiers, on constate que les chiffres de la mobilité augmentent un peu concernant les infirmiers issus de l'IFSI 2B.

Les infirmiers embauchés dans le secteur public dans la région d'Ajaccio débutent en enchaînant plusieurs CDD puis entrent en phase de stage qui débouche sur une titularisation intervenant de 16 à 24 mois après l'embauche. Ce constat est possible grâce à l'enquête sur la promotion 2015 de l'IFSI 2A réalisée 2 ans après l'obtention du diplôme.

Pour les infirmiers issus de l'IFSI 2B et embauchés dans le secteur public, les CDD ont parfois évolué en CDI 6 mois (rarement) à 18 mois (majoritairement) après l'embauche.



• Le métier d'infirmier est très féminisé avec **85%** de **femmes** en moyenne dans ces trois promotions



• L'âge moyen des élèves est de **29 ans**.



• Hormis pour les anciens aides-soignants, le diplôme du baccalauréat est requis pour les DE d'infirmier. Pour la promotion 2015, ils sont **77%** à avoir le **baccalauréat** et **13%** un **diplôme de l'enseignement supérieur**.

• **Plus d'un quart des promotions de 2016** est titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur et plus de la moitié possède le baccalauréat.

• En moyenne, **plus de la moitié** des élèves ayant réussi le concours avaient suivi une préparation.

• **Le pourcentage d'ancien aides –soignants** au sein des promotions tourne autour de **22%** en moyenne.

• Pour **15 à 20%** des promotions devenir infirmier est une **reconversion professionnelle**.



L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES INFIRMIERS DIPLÔMÉS EN CORSE

PROMOTION 2015 - IFSI AJACCIO



L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES INFIRMIERS PROMOTION 2015 - IFSI AIACCIU

97,4 % des infirmiers diplômés en 2015 occupent un emploi et 100% sont actifs

En novembre 2017, soit plus de 24 mois après leur sortie de formation, 100 % des infirmiers diplômés en 2015 sont actifs.

Sur la totalité des personnes sondées 97,4 % occupent un emploi.

Plus de 28 % des infirmiers enquêtés sont d'anciens aides-soignants

72 % de ces professionnels de santé ont bénéficié d'une formation professionnelle à la charge de l'employeur. Sur celles-ci plus de 60 % ont également bénéficié d'une préparation au concours d'entrée à l'IFSI (répartis comme suit : 60 % auprès de l'ANFH, 40 % auprès de l'AFPA).

jamais cessé de travailler et ont entamé directement une période de stagiairisation. Ils travaillent tous dans le secteur public sur Aiacciu (89% secteur hospitalier, 11% EHPAD/ maison de retraite).

Ces personnels étant déjà titulaires de la fonction publique hospitalière, ils n'ont

Travaillant en tant qu'aides-soignants depuis moins de 3 ans les 28 % restants n'ont pas pu avoir droit à la même prise en charge.



L'insertion professionnelle des infirmiers (hormis ceux dont la formation a été prise en charge par leur employeur et dont l'insertion est automatique).

L'entrée dans la fonction publique hospitalière en tant qu'infirmier démarre avec un CDD pour plus de 80 % des diplômés

L'entrée dans la carrière d'infirmier se fait le plus souvent au moyen d'un contrat à durée limitée : plus de 80 % des infirmiers sont concernés par ce type de contrat à l'embauche.

matériels, les conditions de travail peuvent y être difficiles et les salaires n'y sont pas forcément plus élevés.

L'enquête montre que c'est toujours le cas dans le secteur public en Corse.

La durée de ce premier CDD est :

- de **3 mois** pour plus de la **moitié des nouveaux diplômés**
- de **6 mois** ou plus pour **31%**
- d'**1 mois** pour **15 %**.

Pour un peu plus de 15 % des enquêtés qui ont démarré sous CDI, il s'agit dans la grande majorité des cas d'une embauche auprès d'établissements privés (cliniques). Ils sont jugés peu attractifs par les nouveaux diplômés car souffrant eux aussi d'une pénurie de moyens humains et parfois

La totalité des infirmiers interrogés travaillent à temps complet.

90 % des infirmiers trouvent un emploi dans le secteur du soin

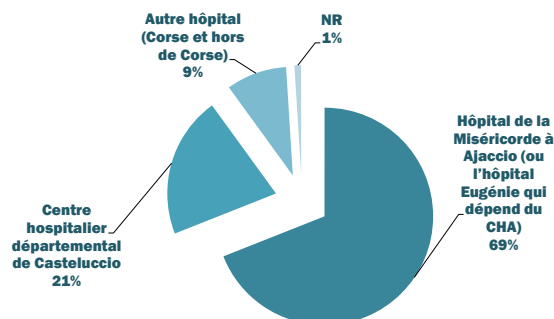
C'est le secteur du soin (hôpital, clinique) qui embauche le plus d'infirmiers puis le secteur de l'hébergement pour personnes âgées

(EHPAD, maison de retraite, maison de repos) et enfin les services de soins à domicile.

Le secteur public embauche près de 77% des infirmiers

Ces embauches se répartissent surtout entre deux établissements :

Répartition des embauches selon les établissements



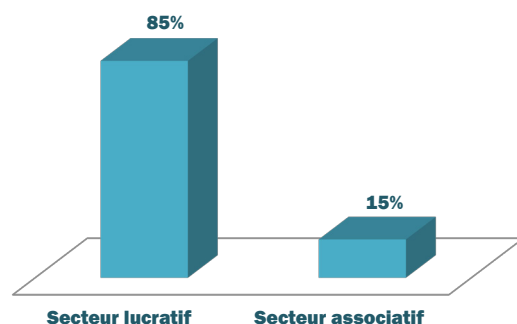
Le détail des employeurs du secteur privé (lucratif, associatif)

Pour les 18 % ayant trouvé un emploi dans le secteur privé, la répartition se fait ainsi :

- 85% secteur lucratif. Parmi ces employeurs dans 57% des cas il s'agit de cliniques
- 15 % secteur associatif.

Finalement les cliniques du territoire ne bénéficient que de 13 % des nouveaux infirmiers diplômés en 2015, elles peinent à séduire les infirmiers.

Répartition des emplois trouvés dans le secteur privé



L'accès à l'emploi est immédiat pour les infirmiers

L'accès à un emploi d'infirmier est très rapide à l'issue de la formation, il faut moins d'un mois pour trouver un emploi après l'obtention du diplôme.

Au-delà d'un mois, il s'agit, d'après l'enquête, d'un choix pour convenances personnelles.

Dans certains cas, leur embauche précède même la remise de leur diplôme : embauche

comme aide-soignant convenue à l'occasion d'un stage.

Dans presque 85 % des cas les infirmiers trouvent leur employeur et le service qui les intéresse à l'occasion des stages effectués au cours de la formation. Les autres ont eu recours à des candidatures spontanées.

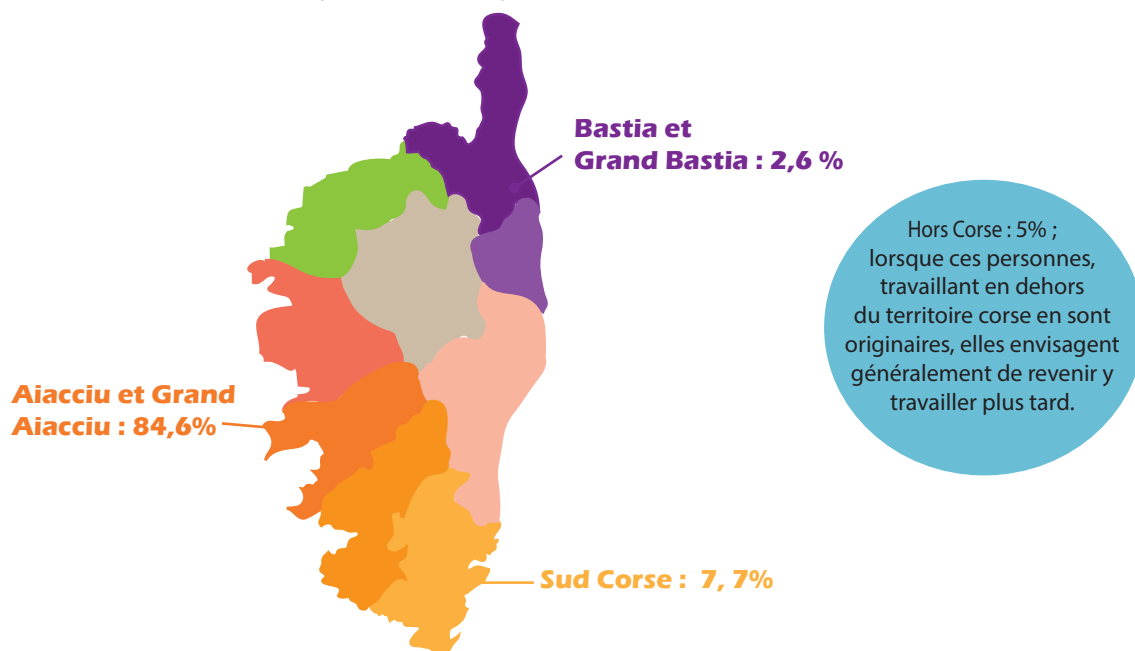
La répartition de l'emploi sur le territoire

Sur la totalité des répondants infirmiers-anciens AS y compris, la répartition sur le territoire se fait ainsi :

- Aiacciu et Grand Aiacciu : **84,6%**
- Sud Corse : **7,7%**
- Bastia et Grand Bastia : **2,6 %**

Hors Corse : 5 % ; lorsque ces personnes, travaillant en dehors du territoire en sont originaires, elles envisagent généralement de revenir y travailler.

Répartition de l'emploi sur le territoire



Un taux de satisfaction professionnelle très élevé chez les infirmiers

Pour 79 % d'entre eux, les infirmiers se déclarent satisfaits de leur emploi au moment de l'enquête, ils aiment s'occuper des patients. Ils apprécient aussi souvent le travail en équipe (avec d'autres infirmiers, médecins, kinés) et la répartition de leur temps de travail fait aussi partie des avantages (en 12h pour certains, de nuit pour d'autres même si c'est plus rare que ce soit cité en avantage).

Pour plus d'un tiers de ces infirmiers satisfaits, la satisfaction est totale.

Satisfaits ou non, une majorité d'infirmiers souhaiteraient obtenir une revalorisation de leur salaire.

Pour les anciens aides-soignants, c'est d'autant plus vrai qu'avec le DE d'infirmier ils repartent de l'échelon 1 et du coup leur salaire peut subir une baisse.

En revanche, au titre des motifs d'insatisfaction, est pointé le manque de moyens matériels (pas de pansements, pas de médicaments) et humains (le travail en

sous-effectifs oblige les infirmiers à faire de nombreuses heures supplémentaires et à sortir du cadre légal des temps de repos).

Le métier est également considéré comme très difficile physiquement (heures supplémentaires, travail de nuit) et psychologiquement (gestion de l'impatience dans certains services, accompagnement des patients en oncologie, sensation de mal faire son travail à cause du besoin de rendement). Sont évoqués déjà le burn-out, la souffrance au travail et le sentiment d'exécuter des tâches à la chaîne.

L'investissement que représentent 3 années de formation avec à la clef une embauche en CDD et le fait de devoir attendre au moins un an avant sa titularisation est également un motif d'insatisfaction pour ceux qui souhaitent s'installer.

En conclusion, la nature du métier en lui-même est une source de satisfaction mais les conditions dans lesquelles il tend à s'exercer posent problème aux infirmiers.

Le taux de satisfaction par rapport à la formation suivie à l'IFSI d'Aiacciu

Quand on demande aux personnes sondées si, avec le recul, elles sont satisfaites de la qualité de la formation dispensée à l'IFSI d'Aiacciu et si elles la jugent adaptée à leur métier, elles répondent :

- **«OUI»** pour la grande majorité soit **60%** des sondés
- **«NON»** pour **25%** de cette promotion.
- **« Partiellement satisfaits »** pour **15%** du groupe

Les personnes se déclarant partiellement satisfaites ou non satisfaites ont toutes expliqué leur choix par des observations mais même parmi les satisfaits on collecte des informations.

Les observations positives les plus citées dans leur ordre d'importance :

Pour une majorité :

- La qualité des cours théoriques dispensés à l'IFSI comme à Corte (56%).
- La qualité de l'expérience vécue à l'occasion des stages.
- Le niveau d'exigence de l'IFSI d'Ajaccio ressenti comme un atout.

Pour une minorité :

- La nécessaire sévérité des cadres vécue comme une préparation efficace à l'entrée dans un emploi très difficile.
- Le fait de pouvoir étudier dans de bonnes conditions matérielles avec une promotion à dimension raisonnable.

Les observations négatives les plus citées dans leur ordre d'importance :

- Le contenu de la formation est jugé trop théorique (au détriment d'exercices pratiques) et trop généraliste (constat exprimé par 43,5% des infirmiers).
- Le stress est important à la prise d'emploi car ils ont l'impression de ne pas être prêts.
- Les cours dispensés à Corte sont jugés de qualité mais sans intérêt pour l'exercice du métier
- Une partie des étudiants ont vécu une expérience difficile à l'IFSI d'Aiacciu évoquant surtout des méthodes pédagogiques jugées trop sévères et des

problèmes relationnels avec les cadres formateurs.

- Le constat du manque de diversité et d'intérêt de certains stages, Aiacciu ne pouvant offrir, à leur avis, de quoi satisfaire tous les élèves.

- Enfin, cette formation est un investissement humain et matériel important et sans les aides financières (Pôle emploi et CTC) certaines personnes n'auraient pas pu aller jusqu'au bout. Les déplacements sur Corte sont vécus comme une difficulté supplémentaire.

Presque 90 % des infirmiers veulent évoluer professionnellement

90 % des personnes interrogées souhaitent évoluer et certaines ont même déjà concrétisé cette évolution.

Parmi ceux-ci :

- Plus de 48 % pensent à se reconverter dans le libéral : pour certains c'est imminent ou déjà fait, pour la majorité d'entre eux c'est d'ici 2 ou 3 ans (afin de bénéficier d'une expérience professionnelle solide) et pour une minorité d'ici 5 ans voire plus,
- Pour plus de 25 % ils souhaitent devenir

cadre de santé, suivre une formation complétant leur cursus ou passer un concours (déjà réalisé pour certains)

- Un peu plus de 14 % souhaitent obtenir une spécialisation

Le libéral est attractif pour fuir des conditions de travail difficiles, être libre de gérer son planning et pour les salaires très attractifs.

À la marge, la reconversion professionnelle est envisagée.

**Situation de l'emploi
des infirmiers au jour
de l'enquête soit plus
de vingt-quatre mois
après l'obtention du
diplôme**

Parmi les infirmiers recrutés par le secteur public, 90% sont titulaires de la fonction publique hospitalière. Pour ceux qui sont toujours stagiaires cela est dû, dans la majorité des cas, au fait qu'ils ont trouvé cet emploi dans un deuxième temps et démarré la période de stagiairisation plus tard.

Dans le secteur public, quelques départs sont enregistrés et seul le CHD de Castelucciu enregistre une hausse du recrutement au sein de cette promotion. Les conditions de travail y sont jugées meilleures.

Globalement ce secteur commence à

enregistrer une baisse peu significative au moment de l'enquête mais qui pourrait s'accroître avec le temps si l'on en croit les désirs d'évolution des sondés.

Ce glissement vers le secteur privé se manifeste par une amorce de travail à son propre compte (en libéral ou en vacation). Cette tendance ira certainement à la hausse avec le temps.

Profil des enquêtés

Méthodologie de l'enquête

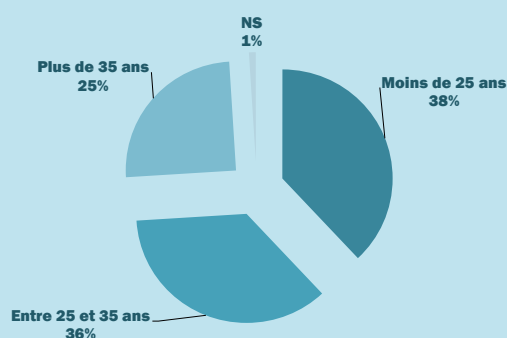
PROFIL DES ENQUÊTÉS

SEXE :

92% sont des **femmes**

AGE :

38 % des répondants ont
moins de 25 ans



89 % des répondants ont **obtenu leur diplôme** en juillet

- **60 %** des enquêtés ont suivi une préparation au concours d'entrée à l'IFSI, auprès de l'ANFH ou l'AFPA pour les aides-soignants (25%) et auprès d'arsea formation, ID formation ou pour 15% d'entre eux auprès d'organismes privés.
- **77% des enquêtés ont le baccalauréat**, ils sont presque 13% à détenir un diplôme universitaire (licence ou master), **10% n'ont pas le bac** mais étaient aides-soignants.
- **79 % des enquêtés ont bénéficié d'une aide au cours de leur formation** (bourse CTC, allocations chômage, aides pôle emploi, FONGECIF).
- **Pour plus de 15% d'entre eux**, devenir infirmier est une **reconversion professionnelle**.

MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE

• L'enquête a été réalisée par téléphone par le service de l'enseignement supérieur de la CTC du 2 novembre 2017 au 1er décembre 2017 sur la base du listing complet de la promotion 2015 fourni par l'Institut de formation des soins infirmiers d'Ajaccio.

• Ensuite, il faut le temps de l'analyse et du recoupement de toutes ces données.

• Sur cinquante personnes ayant obtenu le diplôme, 39 ont répondu. **Le taux de participation s'élève donc à 78 %.**



L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES INFIRMIERS DIPLÔMÉS EN CORSE

PROMOTION 2016 - IFSI AJACCIO



L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES INFIRMIERS PROMOTION 2016 - IFSI AIACCIU

100 % des infirmiers diplômés en 2016 occupent un emploi

En janvier 2018, soit 18 mois après leur sortie de formation, 100 % des infirmiers diplômés en 2016 sont actifs.

Ces emplois correspondent au métier d'infirmier.

16% des infirmiers enquêtés sont d'anciens aides-soignants

Dans ce groupe, 86 % de ces professionnels de santé ont bénéficié d'une formation professionnelle à la charge de l'employeur. Sur ceux-ci la moitié ont également eu accès à une préparation au concours d'entrée à l'IFSI auprès de l'ANFH. Pour toutes ces personnes l'employeur est le CHA.

Ces personnels étant déjà titulaires de la fonction publique hospitalière, ils n'ont jamais cessé de travailler et ont entamé directement une période de stagiairisation. Les questions relatives aux modalités de l'insertion professionnelle ne les incluent pas.



L'insertion professionnelle des infirmiers (hormis les anciens aides-soignants dont la formation a été prise en charge par leur employeur et dont l'insertion est quasi automatique)

L'entrée dans la vie active pour les infirmiers se réalise avec un CDD pour plus de 80 % des jeunes diplômés

Pour tous ceux qui n'étaient pas déjà titulaires de la fonction publique hospitalière en tant qu'aides-soignants, l'entrée dans la vie active en tant qu'infirmier se fait le plus souvent au moyen d'un contrat à durée limitée : 81,6 % des infirmiers sont concernés par ce type de contrat à l'embauche.

Pour un peu plus de 18 % des enquêtés qui ont démarré sous CDI, l'employeur est une clinique ou une association.

La durée de ce premier CDD est :

- d' **1 mois** pour **61 %** des nouveaux diplômés
- de **6 mois** pour **23 %**
- de **3 mois** pour **13 %**.

L'enquête montre que c'est toujours le cas dans le secteur public.

La totalité des infirmiers interrogés travaillent à temps complet.

84 % des infirmiers trouvent un emploi dans le secteur du soin

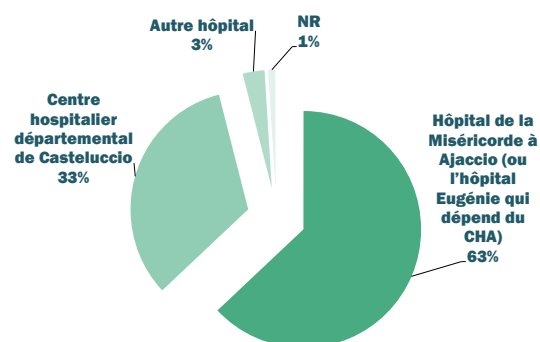
C'est le secteur du soin (hôpital, clinique) qui embauche la grande majorité des infirmiers (84 %), puis les services de soins à domicile et très minoritairement les secteurs

de l'hébergement pour personnes âgées (EHPAD, maison de retraite, maison de repos) ou du handicap adulte/ enfant.

Le secteur public embauche 71% des infirmiers

Ces embauches se répartissent surtout entre deux établissements :

Répartition des embauches selon les établissements

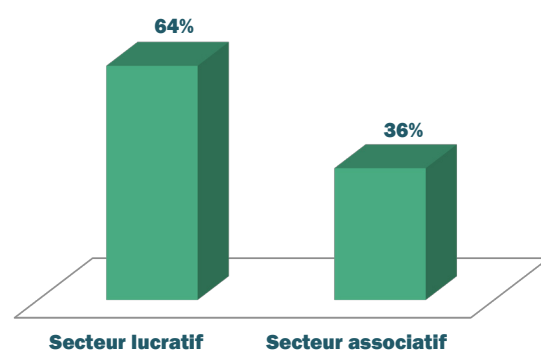


Le détail des employeurs du secteur privé (lucratif, associatif)

Pour les 29 % ayant trouvé un emploi dans le secteur privé, la répartition se fait ainsi :

- 64 % secteur lucratif : dans ce groupe 86 % des embauches concernent les cliniques en Corse.
- 36 % secteur associatif

Répartition des emplois trouvés dans le secteur privé



Finalement les cliniques du territoire ne bénéficient que de 13 % des étudiants de cette promotion, elles peinent à séduire les infirmiers.

L'accès à l'emploi est immédiat pour plus de 76 % des infirmiers

L'accès à un emploi d'infirmier est très rapide à l'issue de la formation à l'IFSI d'Ajaccio car il a fallu moins d'un mois pour trouver un emploi pour 92% des répondants.

Plus précisément :

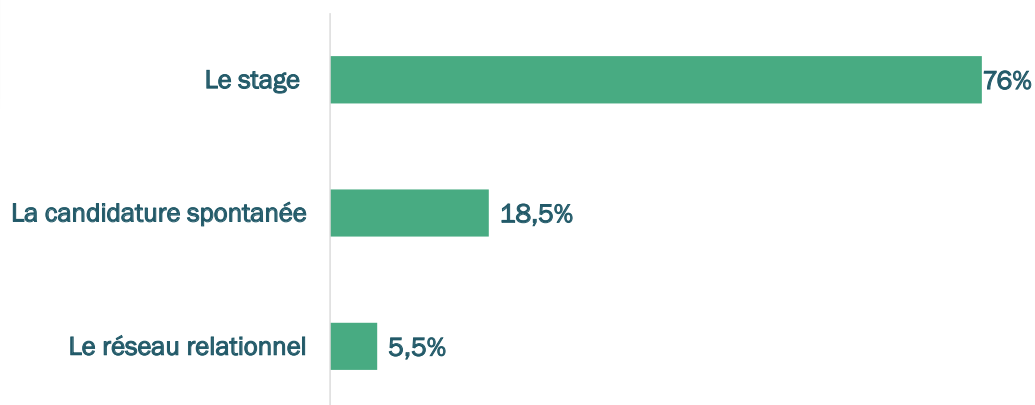
- 60, 5 % ont trouvé immédiatement après l'obtention de leur diplôme
- 16 % ont été engagés avant la remise du diplôme en tant qu'AS
- 16% ont mis entre une semaine et un mois

pour trouver un emploi (il s'agit parfois d'un choix pour convenances personnelles comme le besoin de faire une pause)

Pour les 8 % restants, qui ont mis entre 3 et 6 mois pour trouver leur emploi, on remarque que les étudiants originaires de Bastia et ayant suivi leur formation à l'IFSI Ajaccio mettent plus de temps à trouver un travail sur la région de Bastia.

Comment ont-ils trouvé leur emploi ?

Mode opératoire pour trouver un emploi



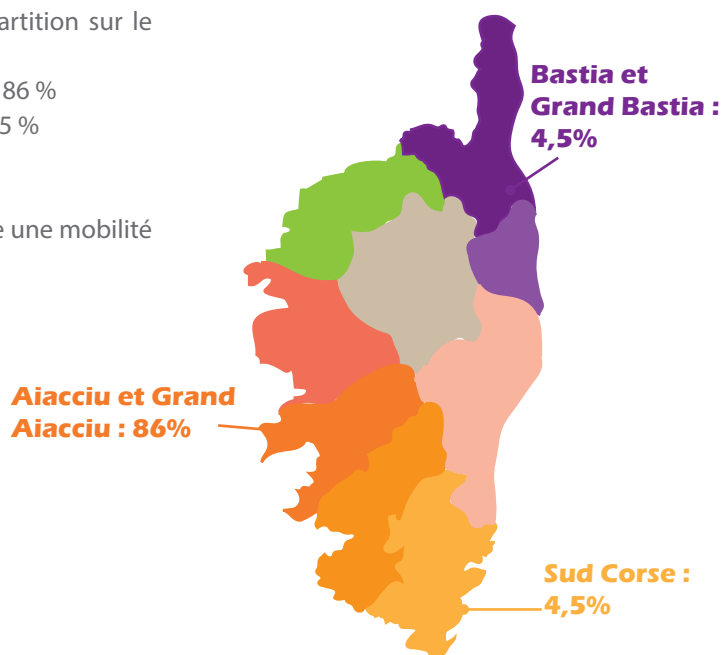
La répartition de l'emploi sur le territoire

Sur la totalité des répondants infirmiers-anciens AS y compris, la répartition sur le territoire se fait ainsi :

- Ajaccio et Grand Ajaccio: 86 %
- Bastia et Grand Bastia : 4,5 %
- Sud Corse : 4,5%

Les chiffres laissent apparaître une mobilité très faible.

Répartition de l'emploi sur le territoire



Un taux de satisfaction professionnelle qui atteint 84% chez les infirmiers

Parmi les satisfaits, les motifs les plus évoqués sont dans l'ordre :

- parvenir à concilier vie professionnelle et vie privée (lieu de vie choisi, pouvoir poser ses congés, ne pas être contraint à faire des heures supplémentaires);
- la nature du métier;
- travailler dans de bonnes conditions (ambiance au sein de l'équipe, pouvoir assurer auprès des patients une prise en charge de qualité, travailler en effectifs suffisants);
- l'intérêt pour le service, la technicité des soins;
- travailler dans le secteur public/ avoir un CDI.

L'établissement qui présente le taux de satisfaction professionnelle le plus important est le CHD de Casteluccio avec un intérêt pour les postes en eux-mêmes, la qualité de la relation avec les patients, l'ambiance au sein des équipes.

Pour la majorité des infirmiers, quel que soit leur niveau de satisfaction professionnelle, les salaires mériteraient une revalorisation.

Parmi les 14 % qui ne sont pas pleinement satisfaits de leur situation et les 2% qui se déclarent complètement insatisfaits, les motifs les plus souvent invoqués sont :

- le manque d'effectifs et de moyens avec les inconvénients qui en découlent :
- l'absence de médecin titulaire cause de

l'instabilité dans un service, le manque d'infirmiers oblige d'autres à cumuler des heures supplémentaires, les empêche de prendre leurs congés et alourdit leur charge de travail ;

- une répartition du temps de travail imposée;

- le stress et la pression face aux responsabilités du métier d'infirmier;

- la pénibilité au travail (gérer l'agressivité des patients parfois, l'intensité du travail, la difficulté psychologique de suivre certains patients comme en oncologie, la sensation de mal faire son travail à cause du manque de temps) et le fait que leur mal-être ne soit pas forcément pris en considération lorsqu'il est exprimé;

- les trajets trop longs (pour les employés en service de soins infirmiers à domicile);

- dans la fonction publique, le recours au CDD renouvelable, avant d'entamer une période de stagiairisation puis de pouvoir être titularisé, contraint les infirmiers à attendre au minimum 16 mois, dans le meilleur des cas, avant la titularisation;

- la charge de travail très importante des infirmiers dans les cliniques pour un salaire équivalent au secteur public;

- la difficulté, pour ceux qui ont une volonté de se rapprocher géographiquement de leur lieu de vie habituel, de trouver un emploi satisfaisant.

De partiellement satisfaits (43%) à satisfaits (27,3%) : le taux de satisfaction par rapport à la formation suivie à l'IFSI d'Ajaccio

Quand on demande aux personnes sondées si, avec le recul, elles sont satisfaites de la qualité de la formation dispensée à l'IFSI d'Ajaccio et si elles la jugent adaptée à l'exercice de leur métier, elles répondent :

- « **Partiellement satisfaits** » pour **43,2%** du groupe
- « **NON** » pour **29,6%** de cette promotion.
- « **OUI** » pour la grande majorité soit **27,3%** des sondés

Ils sont « **Partiellement satisfaits** » et ils représentent **43,2%** du groupe et voilà leurs principales observations concernant les évolutions qu'ils souhaiteraient :

- Le contenu de la formation serait trop théorique pour la majorité de ce groupe (84%) : même si la théorie est jugée indispensable et de qualité, il y a trop de cours théoriques inexploitable pour le terrain, la charge de travail personnel est trop importante pour les TD et les élèves y sont trop nombreux, aucun atelier n'a été réalisé à l'IFSI 2A, le manque de pratique est le problème majeur. Cette formation est encore à adapter à la réalité du terrain car les infirmiers ne se sentent pas correctement préparés à la prise d'emploi.

Le métier s'apprend à l'occasion des stages qui doivent être suffisamment formateurs, ce qui n'est pas toujours le cas selon eux. Une partie de la théorie mériterait en revanche d'être un peu plus creusée (exemple avec la psychiatrie).

- Les méthodes de travail pour plus d'un quart de ce groupe (26%) : jugées très strictes, voire trop, elles sont mal vécues par les étudiants.

- Le déroulement des stages pour 21% de ces étudiants : ils peuvent y être en difficulté car peu préparés à la pratique, mal accueillis, il faudrait, selon eux, les raccourcir et les diversifier.

Ceux qui ont répondu « **NON** » représentent **29,6 %** de cette promotion.

Pour quelles raisons sont-ils insatisfaits ?

- Cette formation est trop théorique (une partie de la théorie est jugée inutile pour le métier), trop basée sur des recherches personnelles donc pas assez uniformisée, il y a trop de monde pour les TD en groupe et aussi la contrainte de présenter le mémoire par groupe. Elle ne prépare pas au métier d'infirmier. C'est l'avis de 92 % des insatisfaits.
- L'ambiance de travail est ciblée par 46 % des insatisfaits : est évoquée une pression constante et une ambiance de travail tendue provoquant chez certains l'envie d'abandonner.
- Certains stages sont jugés inadaptés (ex :

en PMI) pour pallier à ces stages parfois peu formateurs, 23% plébiscitent le recours aux exercices pratiques au sein de l'IFSI.

- Les cours à Corti, pour 15%, sont inadaptés et contraignants de par leur localisation, ils seraient désertés par ceux qui ne sont pas contraints d'y assister comme les non boursiers. Les étudiants infirmiers citent très souvent la réforme mise en place dans le cadre de l'arrêté du 31 juillet 2009 engageant le diplôme d'état d'infirmier dans un processus LMD comme un inconvénient. Les changements qu'elle apporte sont mal perçus par les infirmiers.

- À la marge, certains trouvent que cette formation gagnerait à être allongée de 6 mois et que la promotion comprend un nombre d'élèves trop important.

Ceux qui ont répondu « **OUI** » représentent **27,3 %** de cette promotion et certains sont même très satisfaits (16%). Voici leurs observations :

- la formation à l'IFSI 2A pousse les élèves à l'autonomie;
- c'est une école très exigeante;

- les stages sont très formateurs;

- la théorie dispensée est de qualité;

- l'aide de certains cadres et leur disponibilité en cas de difficultés;
- la solidarité et l'entraide pour le travail en groupe au sein de la promotion.

Plus de 80 % des infirmiers déclarent vouloir évoluer professionnellement

82 % des personnes interrogées souhaitent évoluer et certaines ont même déjà un projet concret.

Cette évolution, elle se ferait plutôt vers :

- Le libéral pour pratiquement 39% de cette promotion : certains ont déjà commencé à faire des remplacements, d'autres ont trouvé leur associé ou demandé une mise en disponibilité à leur employeur. Pour près de la moitié d'entre eux, cette option est envisageable assez rapidement d'ici 2 à 3 ans.

- Une spécialité pour 9 % (pédiatrie, anesthésie, bloc opératoire).

- Une évolution en deux étapes pour 9 % avec dans l'ordre une spécialité ou le passage d'un DU puis le libéral dans un deuxième temps.

- Cadre de santé pour 6, 8%.

- Un autre métier pour 4, 5 %.

- Evoluer sur son poste en se perfectionnant par des formations ou en conduisant un projet pour 4, 5 %.

- 9% des personnes qui souhaitent évoluer n'ont pas encore une idée précise de leur projet.

Pour résumer, si on cumule ceux qui déclarent vouloir partir rapidement vers le libéral et ceux qui s'y dirigeront dans un deuxième temps, sans même ajouter tous les indécis : on arrive à la moitié de la promotion qui envisage de partir exercer dans le libéral. C'est la grande tendance.

Par ailleurs, pour ceux qui souhaitent devenir cadre de santé ou se spécialiser, ils sont obligés de partir sur le continent et cela peut-être un frein.

Situation de l'emploi des infirmiers au jour de l'enquête soit dix-huit mois après l'obtention du diplôme

Dix-huit mois après l'obtention de leur diplôme, 10 personnes ont changé de service (3) ou d'employeur (7).

Ces changements sont motivés en premier lieu par la recherche de meilleures conditions de travail, l'intérêt pour un domaine de la médecine en particulier ou par une volonté de rapprochement de son lieu de vie habituel.

Par ailleurs, six personnes ont déjà la certitude de partir vers le libéral (en effectuant des remplacements, en ayant pris contact avec un cabinet...)

Profil des enquêtés

Méthodologie de l'enquête

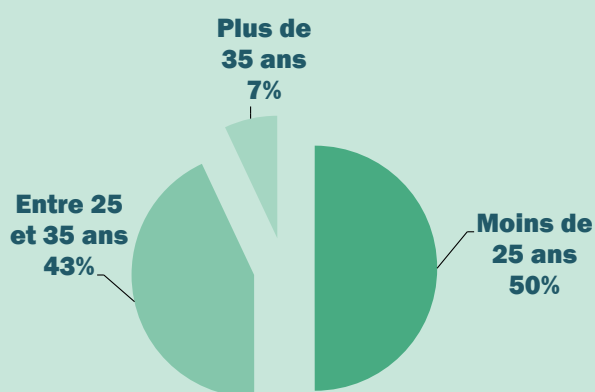
PROFIL DES ENQUÊTÉS

SEXE :

86% sont des **femmes**

AGE :

L'âge moyen est de **27 ans et demi**



TAUX DE RÉUSSITE :

93 % des répondants ont **obtenu leur diplôme** en juillet

• **60 %** des enquêtés ont suivi une préparation au concours d'entrée à l'IFSI auprès de différents organismes :

- Association Culture et solidarité pour 26% d'entre eux.
- ARSEA -Association Régionale pour la Sauvegarde de l'Enfance et de l'Adulte- pour 18,5%.
- ANFH pour 15%.
- Une préparation privée pour 15%.
- IMS Borgo pour 7%.
- ID formation pour 4,5%.

Il convient de noter que cette préparation représente un coût non négligeable pour les élèves (exemple: 1 500 € l'année auprès d'ARSEA ou de l'Association Culture et Solidarité).

• **64% des enquêtés ont le baccalauréat**, (minimum requis pour la présentation du concours) et ils sont plus d'un quart soit 27 % à détenir un diplôme de l'enseignement supérieur (BTS, licence ou master), **9% n'ont pas le bac** mais étaient aides-soignants auparavant.

• **Pratiquement les trois quarts (73%) des répondants ont bénéficié d'une aide au cours de leur formation :**

- Pour plus de la moitié des étudiants aidés ils cumulent la bourse de la Collectivité de Corse et les aides Pôle emploi : 53%.
- 19% n'ont droit qu'à des aides pôle emploi.
- 19% ont eu droit à une formation professionnelle prise en charge par leur employeur, ce sont les anciens aides-soignants.
- 9 % d'entre eux ont bénéficié uniquement de la bourse de la Collectivité de Corse.

• **Pour plus de 20% d'entre eux**, devenir infirmier est une **reconversion professionnelle**.

MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE

• L'enquête a été réalisée par téléphone par le service de l'enseignement supérieur de la CTC du 7 décembre 2017 au 22 janvier 2018 sur la base du listing complet de la promotion 2016 fourni par l'Institut de formation des soins infirmiers d'Ajaccio.

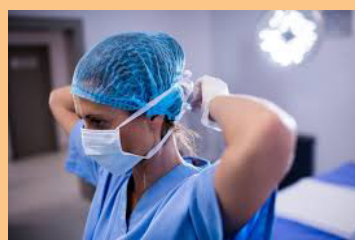
• Sur **54** personnes ayant obtenu le diplôme, **44** ont répondu.

Le taux de participation s'élève donc à 81,4 %.



L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES INFIRMIERS DIPLÔMÉS EN CORSE

PROMOTION 2016 - IFSI BASTIA



L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES INFIRMIERS PROMOTION 2016 - IFSI BASTIA

96 % des infirmiers interrogés occupent un emploi

Courant mars-avril 2018, soit 8 (pour les redoublants) à 20 mois après l'obtention de leur diplôme, 96% des infirmiers interrogés occupent un emploi.

Ces emplois correspondent au métier d'infirmier.

22,5% des infirmiers enquêtés sont d'anciens aides- soignants

Dans ce groupe, 64 % de ces professionnels de santé ont bénéficié d'une formation professionnelle à la charge de l'employeur. Sur ceux-ci un peu moins de la moitié ont également eu accès à une préparation au concours d'entrée à l'IFSI auprès de l'ANFH. Pour toutes ces personnes l'employeur est un hôpital presque 9 fois sur 10. En moyenne ils ont exercé le métier d'aide-soignant pendant 8 ans.

Ces personnels étant déjà titulaires de la fonction publique hospitalière, ils n'ont jamais cessé de travailler et ont entamé

directement une période de stagiairisation. Les questions relatives aux modalités de leur insertion professionnelle ne les incluent pas.

Sur le groupe des aides-soignants dont la formation n'a pas été prise en charge par leur employeur, seul un quart a suivi une préparation (payante). Majoritairement, ils ne sont aides-soignants que depuis quelques années (moins de 5 ans) et travaillent dans le secteur privé.



L'insertion professionnelle des infirmiers (hormis les anciens aides-soignants dont la formation a été prise en charge par leur employeur et dont l'insertion est quasi automatique)

L'entrée dans la vie active pour les infirmiers se réalise avec un CDD pour plus de 80 % des jeunes diplômés

L'entrée dans la vie active en tant qu'infirmier se fait le plus souvent au moyen d'un contrat à durée déterminée : 83,3 % des infirmiers sont concernés par ce type de contrat à l'embauche.

L'enquête montre que c'est toujours le cas dans le secteur public.

Ce sont les employeurs du secteur privé qui proposent des CDI (avec ou sans période d'essai) à l'embauche, EHPAD ou gérant des services de soins à domicile infirmiers (SSID).

La durée de ce premier CDD est :

- d'**1 mois** pour **plus de la moitié (soit 54,3%)** des nouveaux diplômés
- de **3 mois** pour **22,85 %**
- de **5 à 6 mois** pour **11,5 %**
- les CDD plus longs (**9 mois à 1 an** voire plus) sont assez rares ainsi que les CDD de moins d'un mois.

Cette enquête montre également que les employeurs qui veulent remplacer des personnels en maladie recourent au CDD à durée indéterminée.

Par ailleurs, les CDD étant de durée courte en général, on peut se demander comment cela évolue dans le temps, si ces CDD se sont transformés en CDI ou si des titularisations sont intervenues.

Pour seulement 34,3 % des infirmiers l'essai en CDD s'est transformé en CDI.

Rares sont les infirmiers qui ont entamé une période de stagiairisation au moment de l'enquête.

Les périodes de travail en CDD sont plutôt longues et peu importe le nombre d'emplois cumulés ou pas (de 1 à 3), elles atteignent jusqu'à 19 mois au moment de l'enquête.

Ceux qui ont un CDI ont dû attendre jusqu'à 15 à 18 mois dans le secteur hospitalier et 3 mois seulement dans le cas de SSID.

De plus, entre le temps de l'embauche et la réalisation de l'enquête, le nombre de CDD à durée indéterminée a augmenté et on voit aussi apparaître des contrats de remplacement d'infirmiers optant pour le libéral et même des périodes de chômage.

La situation paraît moins avantageuse que dans le Sud de la Corse pour les infirmiers.

Enfin, pour pratiquement la moitié des infirmiers (soit 48,6%), il y a également eu un changement d'employeurs dans leur parcours d'insertion.

Parmi eux, les 2/3 ont connu deux employeurs et le dernier tiers en a connu trois.

Le marché de l'emploi des infirmiers en Haute-Corse est perçu parfois comme défavorable et certains infirmiers font donc le choix de quitter la Corse pour travailler sur le continent.

Un peu plus de la moitié des infirmiers trouvent un emploi dans le secteur du soin

C'est le secteur du soin (hôpital, clinique) qui embauche le plus d'infirmiers (52,5 %), puis le secteur de l'hébergement pour personnes âgées (EHPAD, maison de retraite, maison de repos) embauche 28,5 % de cette promotion et enfin les SSID emploient 14,3 % de ces nouveaux diplômés.

Au moment de l'enquête, avec les changements de postes opérés sur le laps de temps, on note un glissement de l'emploi vers le secteur du soin comme suit : le secteur des personnes âgées est délaissé puisque la moitié des infirmiers qui y travaillaient sont partis vers le secteur du soin pour une grande majorité (à la marge vers le libéral ou un SSID).

Le secteur public embauche moins d'un tiers des infirmiers de cette promotion

Ils sont **28,5 % à être embauchés par le secteur public** (hôpitaux de Corse ou du continent).

Au moment de l'enquête, compte tenu des

changements d'employeurs, le secteur public a recruté finalement plus d'infirmiers et on passe à 47,6% répondants.

Le détail des employeurs du secteur privé (lucratif, associatif)

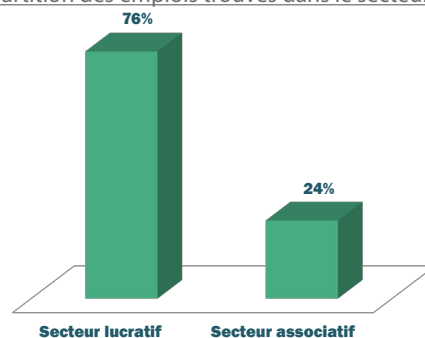
Pour les 69 % ayant trouvé un emploi dans le secteur privé, la répartition se fait ainsi :

- **76 % secteur lucratif** : dans ce groupe les embauches se répartissent majoritairement et équitablement entre les cliniques et les EHPAD, d'autres structures embauchent mais elles sont minoritaires.
- **24 % secteur associatif** (EHPAD, services de soins à domicile).

Les cliniques du territoire bénéficient d'un peu moins d'un quart des élèves à la sortie de cette promotion, soit 24%.

Mais les cliniques ne parviennent pas à garder ces infirmiers et au jour de l'enquête ce pourcentage est diminué de moitié par l'effet des changements de poste.

Répartition des emplois trouvés dans le secteur privé



L'accès à l'emploi est immédiat pour 64 % des infirmiers

L'accès à un emploi d'infirmier est plutôt rapide à l'issue de la formation à l'IFSI de Bastia :

- **28,6 %** ont trouvé **immédiatement** après l'obtention de leur diplôme.
- **23,8%** ont mis **moins d'un mois** pour trouver un emploi.
- **23,8%** ont mis **entre un et trois mois**.
- **11,9 %** ont été engagés **avant la remise du diplôme** en tant qu'AS.
- **11,9%** ont eu besoin de **3 à 6 mois** pour décrocher un premier contrat.

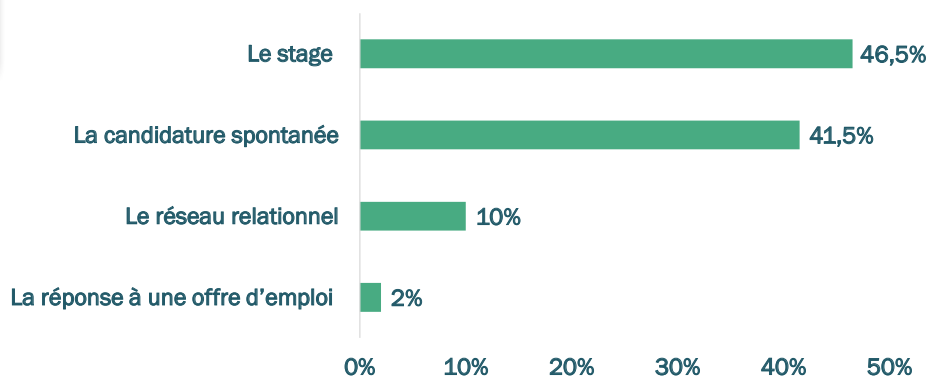
Par ailleurs, il est à noter également que l'embauche paraît moins facile en Haute Corse qu'en Corse du sud où une plus grande part des infirmiers nouvellement diplômés trouve un premier emploi dans le secteur public.

L'embauche dans le secteur public en Haute Corse est plus limitée, si les nouveaux diplômés passent facilement les entretiens d'embauche à l'hôpital, le temps pour obtenir un poste est parfois long.

Comment ont-ils trouvé leur emploi ?

D'après l'enquête, il y a surtout deux modes opératoires pour trouver un emploi :

Mode opératoire pour trouver un emploi



La répartition de l'emploi sur le territoire

Sur la totalité des répondants, y compris les anciens aides –soignants, la répartition sur le territoire se fait ainsi :

- Bastia et grand Bastia: 73,5%
- Continent : 10,2%
- Centre Corse : 4 %
- Calvi/L'Isola : 4%
- Ajacciu/Sud Corse : 4%

Les chiffres laissent apparaître une **mobilité assez faible** mais moins qu'en Corse du Sud et c'est dû au fait que les infirmiers trouvent moins facilement à se faire embaucher à l'hôpital de Bastia (qui reste leur premier vœu d'embauche).

Un taux de satisfaction professionnelle qui atteint 94% chez les infirmiers

Parmi les satisfaits, les motifs les plus évoqués sont dans l'ordre d'importance :

- La nature du métier.
- Parvenir à concilier vie professionnelle et vie privée (lieu de vie choisi, pouvoir poser ses congés, ne pas être contraint à faire des heures supplémentaires).
- Travailler dans de bonnes conditions (ambiance au sein de l'équipe, pouvoir assurer auprès des patients une prise en charge de qualité, travailler en effectifs suffisants).
- L'intérêt pour le service, la technicité des soins.

- Travailler dans le secteur public/ avoir un CDI/ avoir droit à la prise en charge de formations.

Pour la majorité des infirmiers, quel que soit leur niveau de satisfaction professionnelle, **les salaires mériteraient une revalorisation.**

Les rares personnes se déclarant insatisfaites évoquent des problèmes d'ambiance au travail, un mauvais relationnel, ou des conditions de travail devenues trop difficiles (trop d'astreintes, heures supplémentaires).

Un taux de satisfaction important par rapport à la qualité de la formation dispensée par l'IFSI de Bastia

Quand on demande aux personnes sondées si, avec le recul, elles sont satisfaites de la qualité de la formation dispensée à l'IFSI de Bastia et si elles la jugent adaptée à l'exercice de leur métier, elles répondent :

- **«OUI»** pour la grande majorité soit **67, 4%** des sondés.
- **« Partiellement satisfaits »** pour **25, 6%** du groupe
- **«NON»** pour **6 %** de cette promotion.

Les personnes se déclarant partiellement satisfaites ou non satisfaites ont toutes expliqué leur choix par des observations mais même parmi les satisfaits on collecte des informations.

Les observations positives les plus citées dans leur ordre d'importance :

- La qualité de l'équipe d'encadrants est mise en avant par les anciens étudiants : une bonne pédagogie, un accompagnement des élèves en difficulté, les cadres savent faire preuve d'humanité.
- La qualité des cours théoriques : ils apportent les bases essentielles, c'est une bonne formation sur le plan psychologique également.
- Les méthodes de travail : sur le plan de l'évaluation notamment avec des méthodes jugées innovantes et valorisantes pour l'élève (ex : évaluation à mi-parcours du stage de l'élève avec réelle opportunité de s'améliorer si besoin ; utilisation du portfolio dans lequel tout est consigné).
- Les méthodes de travail mises en avant à l'IFSI 2B incitent les étudiants à une prise d'autonomie qu'ils jugent bénéfique.

Un taux de satisfaction important par rapport à la qualité de la formation dispensée par l'IFSI de Bastia

Les observations négatives les plus citées dans leur ordre d'importance

Les étudiants ont exprimé également des motifs d'insatisfaction qui sont dans leur ordre d'importance :

- Cette formation leur paraît trop axée sur la théorie alors qu'ils souhaiteraient plus de pratique, plus de simulation pour une meilleure préparation à la prise d'emploi.

- Dans le même ordre d'idée, ils souhaiteraient faire plus de stages, d'une plus grande variété, toujours dans un souci de meilleure préparation du métier. Ils plaident également pour une meilleure répartition de stages dans le temps pour bénéficier des stages de plus en plus formateurs. Ils souhaiteraient être encadrés par un tuteur affilié pour un suivi plus stable du stage.

Ils sont une minorité à exprimer des regrets ou des incompréhensions au sujet de :

- L'existence de cours à vocation psychologique sous forme théâtrale.

- Une charge de travail personnel trop importante pour eux.

- La subsistance de salles de cours non encore modernisées (il s'agit d'anciens locaux qui font l'objet d'une rénovation progressive).

- Les problèmes relationnels qu'ils ont pu rencontrer en cours ou en stage et la difficulté à les exprimer, le fait de ne pas savoir à qui les communiquer (la mise en place d'un syndicat étudiants est suggérée par certains).

- La stratégie de l'IFSI 2B qui met en place un accompagnement personnalisé des étudiants et pratique en année 1 du maternage et en année 2 et 3 une incitation à la prise d'autonomie (certains étudiants se sont sentis perdus en 2ème et 3ème année).

• Plus de 85 % des infirmiers déclarent vouloir évoluer professionnellement

87,75% des personnes interrogées souhaitent évoluer.

Cette évolution, elle se ferait plutôt vers :

- Le libéral pour pratiquement un quart de cette promotion soit 24,5% : certains ont déjà commencé à faire des remplacements, d'autres ont trouvé leur associé ou demandé une mise en disponibilité à leur employeur. Pour la moitié d'entre eux, cette option est envisageable dans quelques mois voire un an maximum ; pour les autres le changement s'opérerait d'ici 2 à 3 ans en moyenne.

- Un projet professionnel pluriel pour un autre quart de la promotion (24,5%) avec deux groupes distincts :

o Un quart de ce groupe voudrait exercer deux activités dans le même temps afin de travailler dans le libéral en complément;

o Les trois quarts restants prévoient un parcours professionnel en deux ou trois étapes successives avec pour les 2/3 d'entre eux un passage dans le libéral et pour plus de la moitié le souhait de devenir cadre de santé.

- Un projet professionnel encore flou pour 20,4% de la promotion avec dans l'ordre de préférence : une spécialité, cadre de santé, libéral, DU ou master.

- Une spécialité pour 4 % (pédiatrie, anesthésie, bloc opératoire)

- Evoluer sur son poste en se perfectionnant par des formations ou en conduisant un projet pour 4 %

- Cadre de santé pour 2 %

En conclusion, si on cumule ceux qui déclarent vouloir partir rapidement vers le libéral et ceux qui s'y dirigeront dans un deuxième temps, sans ajouter les indécis ou ceux qui exerceront dans le libéral en complément : on note que plus d'un tiers de la promotion envisage d'exercer dans le libéral. Pour les infirmiers en Haute-Corse, la situation est moins nette qu'en Corse-du-Sud car ils évoquent la saturation du marché pour les libéraux.

De surcroît, on remarque qu'il est plus aisé de passer dans le libéral que de se spécialiser, de devenir cadre (tous ceux qui évoquent ce choix le conditionnent à l'ouverture de l'école des cadres sur Bastia) ou de trouver un choix de masters vraiment attrayants pour une poursuite des études. Pourtant ce ne sont pas les bonnes volontés qui manquent.

**Situation de l'emploi
des infirmiers au jour
de l'enquête**

De huit à 20 mois après l'obtention de leur diplôme, plus de la moitié des infirmiers ont gardé le même employeur (58,5 %), 26,8% ont connu deux employeurs différents et 14,6% en ont cumulé trois.

Ces changements sont motivés en premier lieu par la recherche d'un contrat de travail plus intéressant.

Pourtant, 39% de la promotion sont toujours sous CDD ou CDD à durée indéterminée au moment de l'enquête.

Profil des enquêtés

Méthodologie de l'enquête

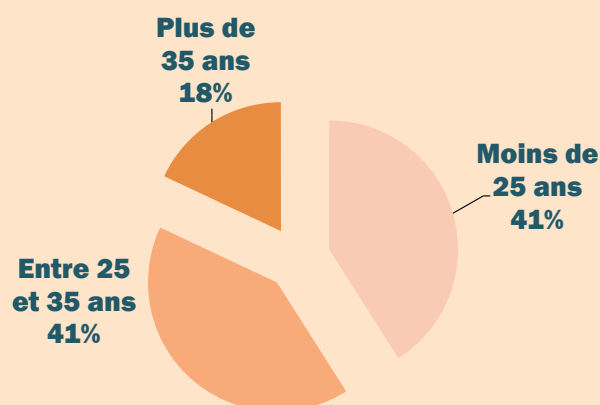
PROFIL DES ENQUÊTÉS

SEXE :

75% sont des **femmes**

AGE :

L'âge moyen est de **29 ans**



TAUX DE RÉUSSITE :

84 % des répondants ont **obtenu leur diplôme** en juillet 2016, 2% en novembre 2016, 8% en mars 2017 et 6% en juillet 2017.

• **Moins de la moitié (47%)** de la promotion a suivi une préparation au concours d'entrée à l'IFSI auprès de différents organismes :

- GRETA 2B, préparation privée hors Corse ou par correspondance, ID formation, IFSI de Bastia ou d'ailleurs, ANFH, AFPA et Association Culture et solidarité.

Il convient de noter que cette préparation représente un coût non négligeable pour les élèves (exemple: 1 500 € l'année pour l'Association Culture et Solidarité). La préparation au sein de l'association ID formation est prise en charge par la CDC.

• **57% des enquêtés ont le baccalauréat**, (minimum requis pour la présentation du concours) et ils sont plus d'un quart soit 28, 6 % à détenir un diplôme de l'enseignement supérieur (BTS, validation de la première année de médecine, licence ou master)

• **14,3% n'ont pas le bac** mais étaient aides-soignants auparavant.

• **Plus des trois quarts (79, 5%) des répondants ont bénéficié d'une aide au cours de leur formation :**

- 41% des étudiants aidés cumulent la bourse de la Collectivité de Corse et les aides Pôle emploi
- 20,5% n'ont droit qu'à des aides pôle emploi ou allocation logement
- 20,5 % d'entre eux ont bénéficié uniquement de la bourse de la Collectivité de Corse
- 18 % ont eu droit à une formation professionnelle prise en charge par leur employeur, ce sont les anciens aides-soignants.

Par ailleurs, au titre des aides aux étudiants de l'IFSI, la Collectivité de Corse propose la **carte pour le train à un tarif préférentiel**. Cette aide a-t-elle été utile aux étudiants ? Seulement un quart de la promotion a acheté cette carte et tous ne l'ont pas forcément utilisée. Sur ce petit groupe, les trois quarts ne l'ont achetée que l'année 1 et utilisée en cas de mauvaise météo ou en début d'année uniquement. Dans leur grande majorité, les élèves infirmiers privilégient la voiture et le covoiturage. Les élèves ne sont pas intéressés par ce transport en commun car les horaires sont trop matinaux et l'IFSI trop éloigné de la gare.

• **Pour plus de 22% d'entre eux**, devenir infirmier est une **reconversion professionnelle**.

• Parmi les élèves infirmiers en formation initiale et n'ayant eu qu'un statut d'étudiants avant d'exercer le métier d'infirmier: **plus de 43% se sont réorientés en cours d'études**. Pour quelles raisons ? ils étaient trop immatures, trop hésitants, ils estiment que leur premier choix n'était pas assez réfléchi ou n'offrait pas assez de débouchés ou bien ils ont loupé un concours ou une première année.

Cette statistique montre les difficultés de l'orientation pour les jeunes.

MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE

• L'enquête a été réalisée par téléphone par le service de l'enseignement supérieur de la CTC courant mars- avril 2018 sur la base du listing complet de la promotion 2013-2016 fourni par l'Institut de formation des soins infirmiers de Bastia soit huit à 20 mois après l'obtention du DE d'infirmier.

• Sur **62** personnes ayant obtenu le diplôme, **49** ont répondu.

Le taux de participation s'élève donc à 79 %.



L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES AIDES-SOIGNANTS DIPLÔMÉS EN CORSE

PROMOTION 2017 - IFAS AJACCIO



L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES AIDES-SOIGNANTS

PROMOTION 2017 - IFAS AIACCIU

83, 85% des aides-soignants diplômés en 2017 occupent un emploi

En octobre 2017, 3 à 8 mois après leur sortie de formation, **90,3 % des aides-soignants diplômés en 2017 sont actifs** (83,85 % occupent un emploi et 6,45 % sont au chômage), tandis que 9,6 % sont inactifs, au sens économique du terme (ex : reprise d'études).

Ainsi, parmi les diplômés aides-soignants actifs, **la part de l'emploi** s'établit à **92,85%** (soit un taux de chômage de 7,15 % au moment de l'enquête).

En ce qui concerne les actifs en recherche d'emploi au moment de l'enquête (7,15 %), ils ont déjà occupé un poste d'aide-soignant après leur sortie de formation surtout pour effectuer des remplacements qui ont pris fin et sont au chômage depuis moins de trois mois.

La totalité des actifs en emploi (100 %) déclarent exercer des fonctions d'aide-soignant.

80% des aides-soignants sont embauchés sous CDD

L'entrée dans la carrière d'aide-soignant se fait le plus souvent au moyen d'un contrat à durée limitée : plus de 80% des aides-soignants sont concernés par ce type de contrat au moment de l'enquête, pour une durée égale à 1 mois (73 %) renouvelé dans la grande majorité des cas.

La totalité des aides-soignants interrogés travaillent à temps complet.

70% des aides-soignants trouvent un emploi dans le secteur des soins et de la santé

C'est le secteur du soin (hôpital, clinique) qui embauche le plus d'aides-soignants (70%) et le secteur de l'hébergement pour personnes âgées (EHPAD, maison de retraite, maison de repos) arrive en deuxième position (30 %).

soignants, le tiers restant est embauché dans le secteur privé lucratif ou associatif.

Le secteur public embauche les 2/3 des aides-

L'accès à l'emploi est très rapide pour les aides-soignants

L'accès à un emploi d'aide-soignant est très rapide à l'issue de la formation, il faut moins d'un mois pour trouver un emploi après l'obtention du diplôme.

Au-delà d'un mois, il s'agit, d'après l'enquête, d'un choix pour convenances personnelles.

Dans certains cas, leur embauche précède même la remise de leur diplôme : personne déjà employée comme «faisant fonction de» ou comme ASH ou à la suite du stage en entreprise.

La plupart des embauches sont réalisées sur le secteur d'Aiacciu ou du Grand Aiacciu.

Les quelques embauches situées sur le reste du territoire correspondent aux besoins des diplômés qui ont suivi ou terminé pour certains leur cursus à l'IFAS d'Aiacciu mais vivent dans une autre ville.

Un taux de satisfaction professionnelle élevé chez les aides-soignants

Pour plus de 80% d'entre eux, les aides-soignants en exercice se déclarent satisfaits de leur emploi au moment de l'enquête même s'ils reconnaissent que leur travail est difficile voire même stressant quand ils sont dans des services comme les urgences par exemple.

Le motif de satisfaction qui ressort de cette enquête comme étant le plus cité (plus de 85% des diplômés) c'est la nature du poste occupé, il est valorisant de se sentir utile pour les autres, malades ou personnes âgées, arrive ensuite le fait que l'employeur soit dans le secteur public puis le temps de travail (travail de nuit, répartition du temps de travail). La nature du contrat de travail n'est que très rarement source de satisfaction.

Les motifs d'insatisfaction mis en avant sont :

- la nature des contrats de travail,
- la difficulté de travailler en établissement pour personnes âgées,
- la grande différence entre la formation reçue et les soins dispensés en pratique considérés comme bâclés et enfin le manque d'humanité de certains collègues.

70% des aides-soignants veulent évoluer professionnellement

Cependant, malgré le taux très élevé d'aides-soignants satisfaits, 70% de la promotion manifestent d'ores et déjà l'intention de suivre une autre formation dans les trois ans à venir parfois même immédiatement.

Dans 95% des cas, les personnes concernées souhaitent se diriger vers le métier d'infirmier.

Sont visés aussi, dans une moindre mesure, le métier d'éducateur spécialisé et d'assistante de soin en gérontologie mais aussi cadre administratif hospitalier.

Pour les personnes qui souhaitent se consacrer au métier d'aide-soignant, il convient de distinguer deux groupes de personnes :

- Celles qui souhaiteraient évoluer mais qui estiment ne pas pouvoir se lancer pour des raisons en lien avec leur situation personnelle (40 ans et plus et/ ou leur situation familiale),
- Celles pour qui c'est un choix de rester aides-soignantes représentent moins de 10 % de la promotion.

Profil des enquêtés

Méthodologie de l'enquête

PROFIL DES ENQUÊTÉS

SEXE :

90% sont des **femmes**

AGE :

60 % des répondants ont
moins de 30 ans

TAUX DE RÉUSSITE :

73 % des répondants ont **obtenu**
leur diplôme en juillet
et **27%** en mars 2017

- **44 %** ont suivi une préparation au diplôme d'aide-soignant, pour 77% auprès d'ID Formation et pour les autres auprès de l'AFPA ou d'organisme privé.

- **Près de 74% des aides-soignants interrogés sont titulaires du baccalauréat** toutes sections confondues et près de 13% ont un diplôme universitaire.

- **70 % des enquêtés ont bénéficié d'une aide au cours de leur formation** (bourse CTC, allocations chômage, aides pôle emploi, FONGECIF).

MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE

- L'enquête a été réalisée par téléphone par le service de l'enseignement supérieur de la CTC du 20 septembre au 10 octobre 2017, sur la base du listing complet de la promotion 2017 fourni par l'Institut de formation d'aides-soignants d'Ajaccio.

- Sur 40 personnes ayant obtenu le diplôme, 31 ont répondu. **Le taux de participation s'élève donc à 77,5 %.**

La reconnexion des acteurs du secteur par les tables rondes Cismonte/Pumonte

En tant que pilote du schéma mais également, depuis la fusion des collectivités, en tant qu'employeur de travailleurs sociaux, il paraissait essentiel pour la Collectivité de Corse de reconnecter les acteurs des secteurs sanitaire et social.

Dans cette optique, plus d'une trentaine de personnes (OPCA, ARS, ADMR, université de Corse, IFSI, employeurs secteur public-secteur privé, URPS infirmiers...) ont participé à deux tables rondes les 12 et 13 septembre derniers à Bastia et à Ajaccio.

Ces rendez-vous menés par la conseillère exécutive ont été l'occasion de riches échanges et ils avaient deux objectifs :

- Communiquer sur nos travaux et faire un point sur le schéma en cours qui touche à sa fin.
- Recueillir les témoignages des participants (besoins en recrutement, en formation) et ébaucher les

problématiques du secteur pour commencer à réfléchir au prochain schéma (sur les bases des contenus des tables rondes mais aussi des retours de questionnaires envoyés par mail aux participants).

Pour compléter les données ainsi recueillies, le service de l'enseignement supérieur a reçu au cours d'entretiens individuels les employeurs (FALEP 2A, CHD Castelluccio) qui en manifestaient le besoin.

De ce partage des connaissances et de tous ces échanges avec les acteurs du secteur, des thématiques ont été extraites afin de préparer la réflexion sur le prochain schéma. Cette connaissance collective permettra de faire émerger des solutions pour l'avenir.

La prochaine étape sera de former des groupes de travail qui se réuniront pour élaborer des propositions en fonction des problématiques abordées.

À travers ce schéma situé à la croisée de divers enjeux tels que l'accès à la formation, l'emploi, l'accès aux soins, la lutte contre la précarité et l'aménagement du territoire, la CDC vise par l'exercice de cette compétence deux niveaux de stratégie.

1) Maintenir et développer ces formations tout au long de la vie, pour tous et sur tout le territoire en les adaptant aux besoins des employeurs, des employés et des usagers et en tenant compte de l'évolution des métiers.

2) Utiliser la formation comme une solution pour répondre aux problématiques liées au social et à la santé et insérer ce schéma plus largement dans les politiques régionales de ces secteurs.

Ce deuxième niveau de stratégie impliquera un travail en synergie entre les différentes directions de la Collectivité de Corse impactées par la réflexion (orientation professionnelle, langue et culture corses, affaires sociales et sanitaires, aménagement et développement des territoires).

• Relevé de conclusion des tables rondes

Suivi du Schéma Territorial des Formations Sanitaires et Sociales

Bastia – Mercredi 12 septembre 2018

Ajaccio – Jeudi 13 septembre 2018

Introduction

Madame Josepha Giacometti, Conseillère exécutive de Corse, déléguée à l'éducation, à la formation, à l'enseignement supérieur et à la recherche introduit la séance.

Madame Giacometti rappelle les enjeux du suivi du SRFSS :

- Evaluation des formations
- Estimation des besoins en recrutement et en formation quantitatifs et qualitatifs
- Préparation du prochain SRFSS qui doit être par l'Assemblée de Corse fin 2019

Ces réunions territoriales (Ajaccio et Bastia) ont pour objectif de reconnecter un panel représentatif des acteurs du secteur sanitaire et social afin d'échanger sur le suivi du schéma en cours et plus globalement sur les problématiques qui traversent ces secteurs en vue de la construction du prochain schéma.

De ces discussions pourront émerger des propositions de réponses opérationnelles

L'enjeu étant de mettre en œuvre ce schéma, il doit être le coordinateur de tous les besoins et de toutes les attentes.

Déroulé de la réunion

Madame Pascale Valle, Direction de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, présente la stratégie, les objectifs à atteindre, le diagnostic du territoire, le recensement des besoins en emploi dans le secteur sanitaire et social à l'horizon 2019 (questionnaire auprès des établissements : remontées non exhaustives), les enquêtes d'insertion professionnelle (Aide-soignant 2017 – Ajaccio ; Infirmiers 2015 et 2016 – Ajaccio, 2016 – Bastia).

Madame Françoise Ottavy, Chef de service de l'Enseignement Supérieur, fait une présentation du tableau de bord outil d'évaluation du SRFSS 2014-2019, .

Problématiques abordées lors des ateliers

SANITAIRE

Enseignement supérieur

Le décret n° 2018-629 du 18/07/2018 crée le diplôme d'État d'infirmier en pratique avancée, délivré par l'université et reconnu au grade de master. Ce nouveau diplôme d'État sera obtenu à l'issue d'une formation universitaire de deux ans.

L'Université de Corse pourra le mettre en place.

L'Institut Universitaire de Santé (IUS) : Santé, Soins, Secours propose en formation continue :

- Diplôme d'Université - Soins Palliatifs et d'accompagnement 2018/2019
- Diplôme d'Université - Introduction en Thérapies Comportementales et Cognitives 2019/2020
- Diplôme d'Université - Approfondissement en Thérapies Cognitives et Comportementales (Licence)
- Diplôme d'Université - Crises et Catastrophes - Management des Secours et des Soins (Licence)
- Diplôme d'Université Européen en Implantologie orale (Post Doc)

Un Diplôme d'Université Plaies et cicatrisation est en cours de validation

Formation infirmier

- Accès à la formation

Le concours infirmier est supprimé à partir de cette année.

Dès janvier 2019, pour les néo-bacheliers, ainsi que les étudiants en reconversion, l'admission aux IFSI (instituts de formation en soins infirmiers) se fera via la plate-forme Parcoursup afin d'accroître la visibilité des formations. Les étudiants pourront candidater aux IFSI de leur choix.

Le nombre de demande va considérablement augmenter. La formation est ouverte à tous les baccalauréats.

Difficulté de sélection à l'entrée de l'IFSI : il sera impossible de mener des entretiens, donc d'identifier la motivation des néo bacheliers ou étudiants en reconversion.

L'Université, en charge de la sélection, devra définir les critères. Une pondération sera appliquée pour chaque baccalauréat.

- La formation des IBODE

Est évoqué le décret n° 2015-74 du 27 janvier 2015 relatif aux actes infirmiers relevant de la compétence exclusive des infirmiers de bloc opératoire (IBODE) et l'obligation qui en découle pour l'ensemble des infirmiers et infirmières de bloc opératoire en exercice et en cours de formation de suivre une formation complémentaire avant le 31 décembre 2020. Cependant, le Conseil d'Etat avait décidé de décaler l'entrée en vigueur de ces mesures au 1er janvier 2018. Les professionnels manifestent leurs inquiétudes concernant les conséquences de ce texte notamment au regard des infirmiers travaillant actuellement au sein des blocs opératoires sans détenir la spécialité d'IBODE.

- Service sanitaire

Le service sanitaire sera mis en œuvre dès la rentrée 2018 pour les étudiants en santé. Les agences régionales de santé co-présideront, avec les recteurs d'académie, le comité régional du service sanitaire pour déterminer en région la stratégie visant à assurer la mise en œuvre du service sanitaire et en coordonner le pilotage.

Le service sanitaire vise à former tous les futurs professionnels de santé aux enjeux de la prévention primaire par la participation à la réalisation d'actions concrètes de prévention auprès de publics identifiés comme prioritaires. Ils interviendront dans des établissements scolaires, lieux de vie, entreprises... sur des thèmes prioritaires de la santé publique (promotion de l'activité physique, information sur la contraception, lutte contre les addictions – tabac, alcool, drogues, etc.).

Il est soulevé le besoin de terrain de stage, car le Rectorat préconise les interventions dans les écoles primaires.

Les participants déplorent ce choix, et font part des actions déjà menées et très bénéfiques auprès de jeunes en difficulté; ils souhaitent les rééditer.

De surcroît, il est relevé qu'il aurait été plus judicieux de confier cette mission de prévention à des étudiants en fin de parcours car plus expérimentés.

Etablissements privés

La pression économique dans le privé, s'agissant de sociétés de service, a un retentissement sur les conditions de travail des personnels.

Est relevée une particularité locale : le rôle prépondérant du secteur privé qui concentre la majorité de la chirurgie sur l'île.

Problématiques de recrutement commun à tous les établissements et territoires :

- Centre de recrutement sur le continent
- Augmentation de départs dans le libéral pas dans le privé
- Tension importante sur le métier d'aide-soignant

Infirmier libéral

Alors que les besoins en infirmier dans les établissements publics et privés sont en tension, la situation des infirmiers libéraux se précarisent.

- Négociation conventionnelle des zonages avec l'ARS (Quotas)
- Kilométrage limité pour les déplacements

Un turnover dans les établissements trop important ce qui implique une qualité des soins et un niveau de compétences en baisse.

Il est suggéré de prolonger l'expérience professionnelle en établissement à 3 ans plutôt que 18 mois avant de partir dans le libéral.

L'image positive du libéral ne reflète pas la réalité, pour autant, les infirmiers ne retournent pas dans les établissements qu'ils soient publics ou privés.

Le taux important d'infirmiers libéraux en Corse (d'après les chiffres de 2015 et 2016 si sur l'ensemble de la France le pourcentage de libéraux parmi les infirmiers s'élevait à 17%, il était en Corse de 29% et déjà en 2010 selon l'ARS la Corse était placée au premier rang des régions françaises pour sa densité en infirmiers libéraux) s'explique aussi par un stock de remplaçants important.

L'URPS souhaite un élargissement des zonages afin de couvrir les besoins des territoires.

Assistant médical

Le gouvernement prévoit aussi la création d'un nouveau métier : l'assistant médical qui sera chargé d'épauler le médecin généraliste ou le spécialiste dans son cabinet.

Qui seront ces assistants ? Des aides-soignants, des infirmiers et des secrétaires médicaux qui auront bénéficié d'une courte formation supplémentaire.

L'État financera 4 000 postes à l'horizon 2022, soit 200 millions d'euros par an.

Pour bénéficier de ces assistants, les médecins devront toutefois se réunir au sein de cabinets de groupes.

Assistants de service social

Un besoin en connaissances administratives est remonté.

Par exemple concernant les dispositifs de prise en charge des usagers devant partir pour des soins sur le continent :

- Déplacements
- Logement

Ou sur la possibilité de bénéficier d'une assistance pédagogique à domicile pour les enfants malades.

Des dispositifs existent : le service d'assistance pédagogique à domicile (SAPAD).

C'est un service, gratuit pour les familles, mis en place dans chaque département par l'éducation nationale, sous la présidence de l'inspecteur d'académie, directeur académique des services de l'éducation nationale (IA-DASEN), en partenariat avec l'association départementale PEP2B Corsica (Pupilles de l'enseignement public).

La problématique de recrutement pour les aides à domicile est la même que celle du sanitaire concernant les aides-soignants.

Langue corse

On observe une demande croissante d'actions de formation en langue corse.

Mobilité

Stages à l'étranger :

- Sensibilisation
- Accompagnement et suivi important

Ecole régionale des métiers de la Santé :

Répondre à trois besoins :

- usagers
- employeurs
- employés
- Métiers émergents/d'avenir : Ergothérapeute, psychomotricien, EHPAD à domicile...

Proposer de la formation initiale et continue pour favoriser la montée en compétences.

Un dossier de demande de création avait été déposé, afin de mutualiser les formations.

Il va sans dire que, si le principe d'un institut unique paraît une bonne idée, le projet n'était pas abouti, les questions juridiques et budgétaires devant être résolues.

Ce dossier pourrait être réexaminé, c'est une proposition à envisager.

Orientation

- Sensibiliser les lycéens : présentation des métiers
- Créer une appétence auprès des publics

Impact de la réforme de la formation « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »

- Apprentissage

Auparavant aux mains des Régions, l'apprentissage sera désormais piloté par les branches professionnelles. Elles seront impliquées dans la construction des diplômes et fixeront le coût des contrats d'apprentissage. Ce nouveau mode de financement au contrat s'accompagne d'une libéralisation du marché. Tout organisme de formation pourra à l'avenir ouvrir un centre de formation d'apprentis (CFA) sous réserve d'obtenir la certification prévue par la loi. Les CFA devront donc repenser leur modèle économique.

- OPCA

La réforme prévoit la transformation des Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) en Opérateurs de compétences (OPCO), un opérateur par filière.

L'OPCO de la Santé (Multi branches) pourrait regrouper Actaliens et UNIFAF.

Pourquoi ne pas imaginer une plateforme qui recenserait les besoins en formation continue afin de mutualiser les moyens ?

Sanitaire et social

- Les situations des usagers se complexifient et l'isolement des habitants s'accroît.

Il est indispensable de favoriser les liens entre le social et le sanitaire afin d'assurer un accompagnement optimal des usagers.

- Le DEAES, Diplôme d'État d'Accompagnant Éducatif et Social, remplace et fusionne le DEAVS (Diplôme d'État d'Auxiliaire de Vie Sociale) et le DEAMP (Diplôme d'État d'Aide Médico-Psychologique), en plus d'englober la profession d'Auxiliaire de Vie Scolaire, qui n'avait jusqu'à présent aucun diplôme propre.

Le DEAES atteste des compétences requises pour exercer des activités visant à accompagner les personnes au quotidien, que ce soit à domicile, en structure ou dans le milieu scolaire (en fonction de la spécialité choisie). Il atteste par ailleurs de la capacité de la personne à coopérer avec l'ensemble des professionnels concernés et impliqués, tout en permettant à la personne d'être « acteur de son projet de vie », comme indique le texte législatif de création du diplôme.

Il s'agit donc de réaliser un accompagnement social au quotidien, visant à compenser les conséquences d'un handicap, quelles qu'en soient l'origine ou la nature, qu'il s'agisse de difficultés liées à l'âge, à la maladie, ou au mode de vie, ou les conséquences d'une situation sociale de vulnérabilité, et à permettre à la personne de définir et de mettre en œuvre son projet de vie.

- Parcours Santé Jeunes proposé par les Missions locales :

Améliorer l'accès aux soins de santé des jeunes

L'accès à la formation : territoires décentralisés

Les territoires décentralisés, tels que Propriano ou Porto-Vecchio rencontrent de grandes difficultés de recrutement.

Pourtant, les publics susceptibles d'occuper des postes d'aide-soignant ou d'infirmier existent sur ces territoires, cependant les coûts relatifs à la mobilité et au logement pour suivre les formations à Ajaccio ou Bastia sont un frein à l'accès en formation.

Certains établissements doivent faire appel à des intérimaires du continent, ce qui représente un surcoût, et assurent un logement gratuit.

Proposition de mesurer le temps intérimaire par rapport aux effectifs des établissements et à comparer avec la moyenne nationale.

Afin de favoriser l'emploi local, diminuer le turnover et le surcoût de l'intérim, des pistes sont proposées :

- Création d'antennes IFAS/IFSI sur les territoires décentralisés afin de faciliter l'accès à la formation
- Développer l'apprentissage dans les métiers du sanitaire. Le salaire d'un contrat d'apprentissage permettrait de financer un logement ou les transports.
- Proposer, aussi dans le cadre de la formation continue, des formations à distance.
- Une quote-part est suggérée dans les effectifs IFAS/IFSI pour les territoires décentralisés.
- Envisager une aide à la mobilité ou mobiliser des hébergements

VAE

La VAE est un bon dispositif de valorisation des compétences, mais il est difficile de se libérer de son poste de travail.

Enquête d'insertion

Proposition de mettre en place des suivis de cohorte.

Envisager la réalisation d'enquêtes auprès des diplômés du secteur social.

Recensement des besoins

Demande d'adaptation du questionnaire notamment pour coller au plus près des réalités du terrain ou représenter la totalité des métiers.

Evolution des mentalités

Il est observé une baisse de la culture d'entreprise : phénomène sociétal et individualisme.

• Pistes de réflexion pour le prochain schéma territorial des formations sanitaires et sociales

Thématiques issues des travaux réalisés par le service de l'enseignement supérieur (enquêtes d'insertion professionnelle, recensement des besoins des employeurs du secteur), des tables rondes régionales organisées les 12 et 13 septembre à Bastia et Ajaccio et des retours par questionnaire des participants.

L'objectif est d'établir un rapport si cela est possible entre les constats remontés des différents travaux et la formation.

CONSTATS/ THEMES	Thèmes en lien	Propositions en lien avec la formation	Propositions complémentaires
La souffrance des soignants	L'abandon en cours d'études, La désaffection envers certains métiers pourtant en tension (AS), l'orientation professionnelle, la vie en hôpital ou en EHPAD, les salaires et la fuite vers le libéral	• Organisation de journées portes ouvertes par les IFRTS, meilleure communication notamment par réseaux sociaux, rencontre avec de jeunes diplômés (création d'un réseau) • Mettre en place un système qui permette de verser plus rapidement dans l'année les bourses des aides-soignants • Accompagnement psychologique des aides-soignants et infirmiers dans la découverte du métier (cours et stages) et développement d'une politique de veille efficace pour lutter contre le harcèlement • Développement de méthodes pédagogiques innovantes dans les IFRTS (exemple de l'IFSI 2B) Accompagnement des cadres des IFRTS par des formations préconisant la qualité de vie pour les apprenants • Développement de la formation des tuteurs de stage • Développement de stage sur le continent ou au sein de l'Union Européenne au sein des IFSI • Développement de l'offre de formation continue pour des carrières intéressantes • Création d'une plate-forme pour une mutualisation en besoins de formation	• Organisation de journées portes ouvertes dans les établissements volontaires (EHPAD,...) • Développement de véritable politique d'accueil au sein des établissements pour une meilleure prise en charge des stagiaires et des nouveaux employés (exemple du CHD Castelluccio) • Mise en place d'une politique efficace de prise en charge de la souffrance au travail par les établissements • Implication des établissements pour soulager physiquement les soignants par le développement de matériel adéquat
La tension sur les métiers d'aides- soignants et d'infirmiers	Désaffection envers des métiers jugés difficiles et pas assez rémunérateurs, problématique des territoires isolés	• Augmentation du nombre de places en IFSI/IFAS • Mise en place de formations sur les territoires isolés • Aides particulières (logements et déplacements) pour encourager les inscriptions d'étudiants venant de territoires isolés • Développement de l'apprentissage, de la VAE • Développer les possibilités d'évolution professionnelle pour les aides-soignants autre que le DE infirmier	• Création nécessaire d'une plate-forme pour recenser les candidats potentiels sur les territoires isolés, mutualiser les offres d'hébergement, pour développer l'apprentissage en organisant un parcours de l'apprenti en différents lieux de stage

CONSTATS/ THEMES	Thèmes en lien	Propositions en lien avec la formation	Propositions complémentaires
Défis de demain et formations sanitaires et sociales	Le vieillissement de la population La désertification médicale Le renoncement aux soins La télémédecine Le e-learning	• Réfléchir à nouveau à la création d'une école régionale des métiers de la santé • Développement de la formation à distance • Développement de formations pour soutenir les aidants naturels • La formation des infirmiers faisant fonction d'ibode et devant valider leur spécialité d'ici à 2020 • Comment s'appuyer sur les infirmiers libéraux comme un réseau maillant l'ensemble du territoire pour lutter contre la désertification médicale • Renforcement des stages d'interne en médecine générale sur le territoire de Corse (Université) • Créer un réseau des diplômés de la PACES de Corse pour garder le contact, évaluer et faciliter le retour sur le territoire • Développer la prévention et la promotion de la santé • Travailler sur le développement de la fluidité du parcours de soins • Favoriser le lien entre le sanitaire et le social pour optimiser les suivis	
Besoins émergents, nouveaux métiers, évolutions réglementaires	Augmentation de la précarité, développement du maintien à domicile	• Infirmier en pratique avancée : mise en place du master à l'Université de Corse • Besoins de formation en lien avec la coordination des soins • Besoins émergents dans le social (dislocation du lien social) et formation de médiateurs • Développer la communication sur les métiers du social qui souffrent d'un déficit d'image • Disparition du concours infirmiers : que faire de la préparation au concours ? • Disparition du numerus clausus : quel impact sur la PACES de Corse ?	
Pérenniser une méthode de travail		• Inscrire le prochain schéma dans une dynamique de travail en concertation, de recherche et de partage de données pour des diagnostics fiables et des stratégies adaptées (création d'un réseau pour un travail au fil de l'eau) • Travailler en concertation avec les principaux intéressés • Importance de l'implication d'un(e) élu(e) • Pérenniser les travaux de recherche que représentent les enquêtes d'insertion professionnelle et les recensements des besoins • Les enquêtes d'insertion professionnelle doivent aussi concerner les métiers du social • Pour aller plus loin dans l'analyse, mettre en place des suivis de cohorte (achat logiciel et outils)	
Langue et culture corses		• Les besoins en formation en langue et culture corses ont été évalués et ils recouvrent un peu moins de 10% des effectifs sondés soit environ 500 personnes, l'objectif est de mener le plus grand nombre de volontaires au certificat	

Remerciements

Nous remercions toutes les personnes qui ont contribué à la rédaction de ce document qui a vocation à accompagner la réflexion collective des acteurs des secteurs sanitaire et social.

Ce travail devra se poursuivre par l'organisation d'ateliers en comité restreint pour proposer des solutions sur les thématiques du prochain schéma.

*« La connaissance des problèmes
clés du monde, si aléatoire et
difficile soit-elle, doit être tentée
sous peine d'infirmité cognitive »*

Edgar Morin

**ÉVALUATION ET SUIVI DU SCHÉMA TERRITORIAL DES
FORMATIONS SANITAIRES ET SOCIALES DE CORSE 2014-2019**