

Plan de mobilisation PlaM

15 mars 2022

Ordre du jour

- Contexte
- Plan d'action
 - Recrutements d'Urgence
 - Former plus, accompagner pour limiter les ruptures
 - Accompagner la transformation des métiers
 - Attractivité, territorialisation et qualité de vie en formation et au travail
- Mise en œuvre
- Enjeu de mobilisation de tous les acteurs

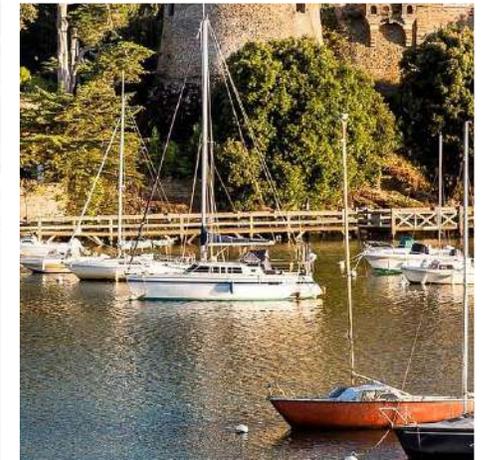
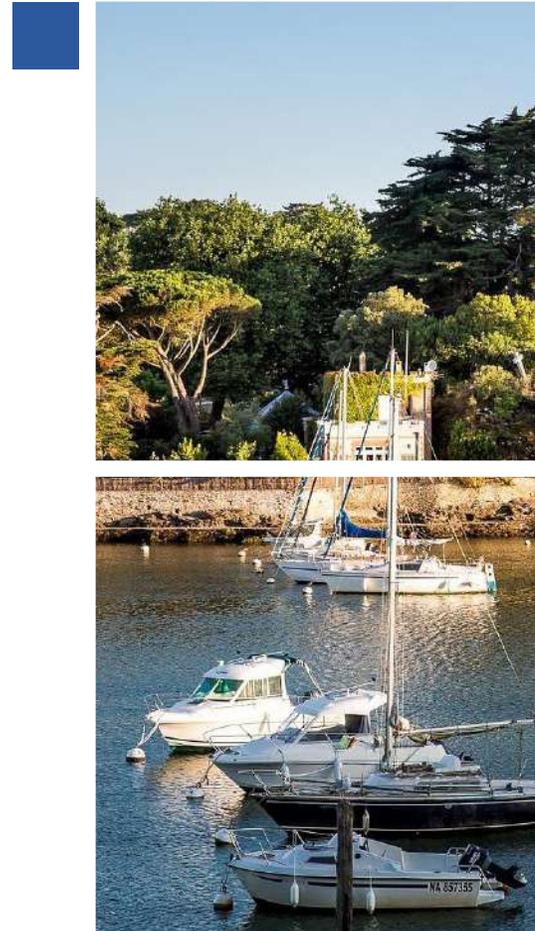


Contexte

La situation de la démographie ligérienne des professions de santé, du social et du médico-social est confrontée à **un déficit structurel (- 10 à -18%)**, à des tensions révélées et confirmées par la crise et à une **augmentation significative de la population régionale**, parmi les plus importantes du territoire national (+ 8Pts).

La crise sanitaire est venue mettre à mal les équipes et les organisations (qui ont tenu bon). Ce qui témoigne, aussi, d'une **problématique majeure d'attractivité des emplois en santé**, dans le secteur sanitaire, médico-social et social.

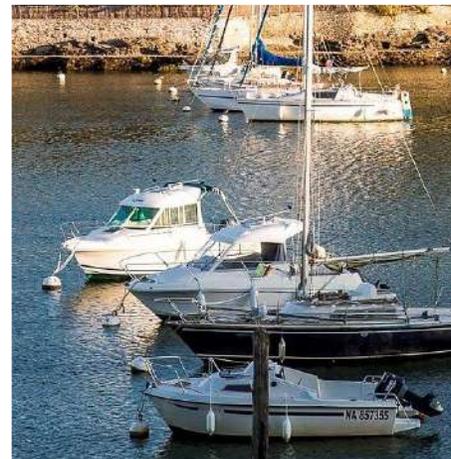
Ces éléments justifient que nous engagions, collectivement, une **mobilisation régionale et territoriale en faveur de la formation, de l'emploi et de l'attractivité de ces métiers.**



Contexte

Un diagnostic largement partagé par tous les partenaires, dont les contributions sont majeures et à partir desquelles des axes de convergence se dessinent. Nous citerons quelques contributions :

- Les services de l'Etat
- La Région, les enjeux du dialogue sectoriel, le SRFSS à venir
- Les professionnels, le syndicats, les usagers
- Les fédérations d'employeurs :
 - Bilan de l'attractivité des métiers de l'accompagnement social, médico-social et sanitaire (CRF, FEHAP, Nexem, URIOPSS)
 - FHF, national et PDL
 - FHP
 - FNADEPA
 - Associations et fédérations du secteur handicap...
 - Autres acteurs





PlaM

Plan d'actions

Pouvoir d'agir ensemble

« On n'est pas seulement malade, ou pauvre, ou en situation de handicap, les besoins des personnes sont divers et hybrides, et appellent donc des mobilisations multiformes. Cette question de l'approche globale n'est certes pas nouvelle, mais elle est maintenant réactualisée. Car cette crise sanitaire a imposé une synergie des compétences » - Marcel JAEGER

Méthodologie

Pilotage et orientations régionales : le respect de la responsabilité de chaque institution et acteur et d'une organisation éprouvée dans une logique régionale, hémi-régionale et territoriale

- Compétences propres des Services de l'Etat, de l'ARS, du Conseil Régional...
- Mise en cohérence avec les orientations du dialogue sectoriel, Emploi – Formation – Orientation, avec le SRFSS...
- Une déclinaison hémi-régionale des plans d'actions, sur la base des compétences des CHU et des UFR santé pour les filières médicales
- Une déclinaison territoriale et de proximité, CD, DT ARS, GHT, collectivités, les acteurs du sanitaire, du médico-social et du social, les usagers....

Une méthode constamment soucieuse de la place des usagers et des écosystèmes territoriaux

- Une articulation à conforter avec la **Plateforme des métiers de l'autonomie du CD 44** et promotion des actions probantes...
 - Faire découvrir les métiers du grand âge aux jeunes...
 - Faciliter la réussite du service civique au sein des ESMS...
 - Repenser les actions de recrutement en s'appuyant sur les marques employeurs
 - ...
- Formaliser les liens et la convergence avec les travaux des CLEFOP
- **Intégrer les usagers, les personnes concernées aux travaux**

Vos contributions, suggestions, avis complémentaires...
peuvent être communiqués à : ars-pdl-data-rhn@ars.sante.fr

Former + Former autrement



Identifier les besoins en Région (recrutements et places de formation) et accompagner la mise en œuvre

Booster l'apprentissage secteurs santé, médico-social et social

Réduire les ruptures de parcours

Une gouvernance régionale (ARS, DREETS, CR, PE, fédérations, UFR...)

Accompagner la transformation des métiers et de la formation en s'adaptant à la demande sociale



Faire évoluer les métiers et du système de santé: IPA...

Promouvoir les pratiques managériales innovantes

Accompagner l'innovation et la santé du futur au service des professionnels et des usagers

Développer une stratégie de communication et de valorisation de nos métiers et territoires



Conforter l'alliance entre acteurs de l'insertion, l'emploi et la formation

Basée sur une coopération descendante et ascendante (éco-systèmes territoriaux intégrant les usagers)

Développer l'attractivité de nos territoires pour s'y former et y exercer



Donner les moyens de motivations aux personnes pour s'orienter vers les formations et exercer les métiers sur et pour nos territoires

Développer les Territoires Universitaires de santé
Parcours des externes, internes, docteurs juniors et assistants partagés, postes universitaires hors CHU

Fidéliser dans la formation et l'emploi en garantissant la QVT et en renforçant le sens au travail

AGIR ENSEMBLE

Pour nous donner les moyens de répondre aux besoins de santé

Faciliter les recrutements en urgence

Mobiliser tous les leviers de recrutement

PEC, formations courtes, expérimentation primo-arrivants réfugiés, plateforme renfort RH, Josette...



MISE EN
OEUVRE

Les recrutements
d'urgence

1 – Recrutement d'Urgence

Objectif : Renforcer les viviers – faciliter les recrutements

Pilote et acteurs du déploiement

- Pilote : DREETS/ ARS / Pôle Emploi / DRAJES
- Acteurs : Région, Employeurs, Instituts de formation, OPCO, CARIF OREF, MATAF, SC2S



Feuille de route

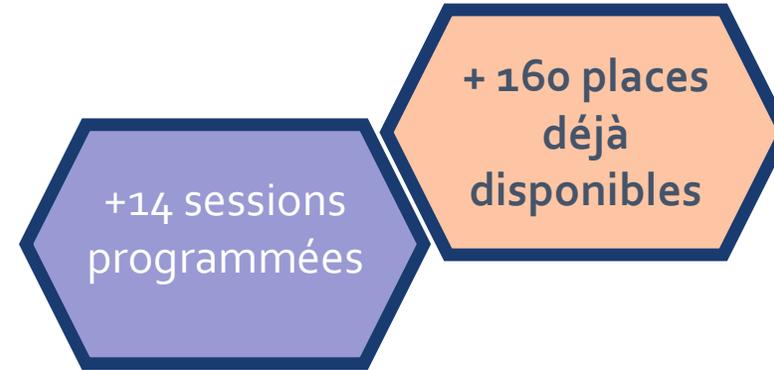
- **1.1 Engager 500 parcours qualifiants médico-social (basés en 2021 sur AFPR + PEC + aide complémentaire ARS) :**
 - poursuivre le pilotage pluri institutionnel du projet
 - 284 parcours en 2021
 - 100 parcours depuis début 2022
 - Poursuivre l'accompagnement et élargissement du périmètre: demandeurs emploi adultes, employeurs secteur du handicap, travail sur les suites de parcours, construction d'un nouveau parcours (AFPR, POE + alternance).
 - Maintien du soutien ARS 2500€/ contrat
 - Mais révision à la baisse des modalités de prise en charge des PEC (du fait de la reprise éco)
- **1.2 Déployer 200 contrats Service Civique**
 - 187 Contrats en 2021
 - Création d'un module autour du bien vieillir
 - Forum régional Solidarités Senior 6 avril 2022

1 – Recrutement d'Urgence

Objectif : Renforcer les viviers – faciliter les recrutements

Pilote et acteurs du déploiement

- **Pilote** : ARS / DREETS / Pôle Emploi
- **Acteurs** : Employeurs, Instituts de formation, OPCO, Région, MATAF



Feuille de route

- **1.3 Déployer une Offre de Formations Courtes : 70H et 245H sur les 5 départements**
 - 150 personnes formées en 2021
 - Une offre complète pour 2022 : 14 sessions proposées en PDL – 164 places à ce jour :
 - Formation 70 H destinées aux ASH et aux demandeurs d'emplois désirant devenir ASH : module spécifique demandeurs d'emplois à mettre en œuvre
 - Formation 245 H : fondamentaux à l'accompagnement des personnes en perte d'autonomie en raison de leur âge ou de leur handicap. Offre spécifique de formation à identifier et promouvoir

1 – Recrutement d'Urgence

Objectif : Renforcer les viviers – faciliter les recrutements

Pilote et acteurs du déploiement

- **Pilote** : POLE EMPLOI / OPCO / DREETS / ARS
- **Acteurs** : Préfecture, Pôle Emploi, Région, Employeurs, organismes de formation, OPCO

Feuille de route

- **1.4 Poursuivre et renforcer les dispositifs de recrutement sur les secteurs de la santé, du handicap et des personnes âgées**
 - Quantifier et qualifier les besoins de la Région par bassin d'emploi
 - Motiver les candidats à s'orienter vers ces métiers
 - Partager l'information sur les « offres de service » appuis au recrutement
 - Poursuite de la mise en œuvre des sessions de formations courtes (POEC, AFPR, POEI...)
 - Mobilisation des plateformes de mises en relation des étudiants et des besoins de l'emploi (**Josette par l'ARS**)

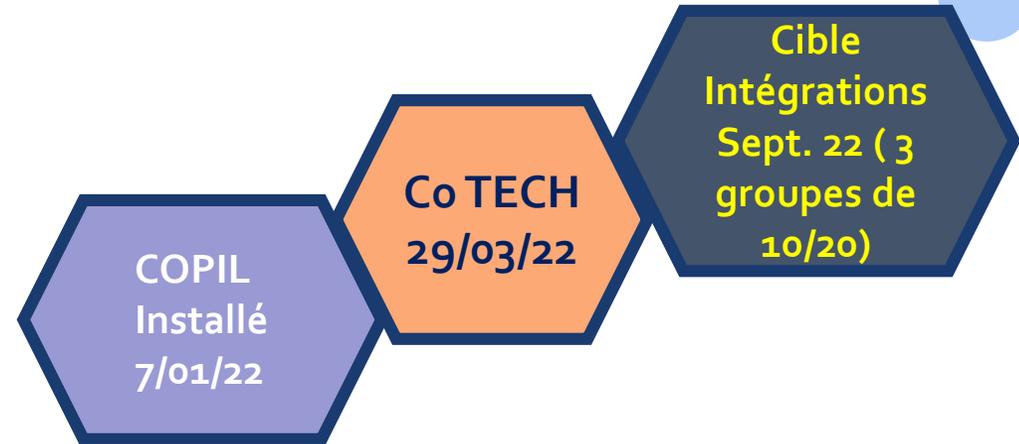
Faire savoir, promouvoir, faciliter, déployer.

1 – Recrutement d'Urgence

Objectif : Renforcer les viviers – faciliter les recrutements - Expérimenter

Pilote et acteurs du déploiement

- **Pilote** : DREETS / ARS
- **Acteurs** : Préfecture, Pôle Emploi, Région, AFPA, OFII, Employeurs, associations, Instituts de formation, OPCO, MATAF



Feuille de route

- **1.5 Expérimenter l'accès facilité à la formation et à l'emploi des primo-arrivants réfugiés**
 - Expérimentation pilote en France, soutenue par le national
 - Deux territoires ciblés : 44 et 49
 - Coordination de projet confiée à l'AFPA
 - Trois typologies d'accompagnement : modèle intégré de type « HOPE », accès facilité à un emploi peu qualifié (bionettoyage...), accès à des emplois qualifiés avec des parcours de formations adaptés et personnalisés
 - Cible 40/50 primo-arrivants réfugiés intégrés dans l'emploi ou en formation qualifiante (en plus des capacités autorisées)

1 – Recrutement d'Urgence

Objectif : Dynamiser et faire connaître les plateformes d'emplois

Pilote et acteurs du déploiement

- **Pilote** : ARS
- **Acteurs** : Ministère, Pôle emploi, CD, employeurs.

Feuille de route

1.6 Développer et promouvoir les plateformes d'emplois

Renfort RH

- Le Ministère des Solidarités et de la Santé a développé la Plateforme Renfort RH Crise afin de faciliter la mise en relation entre les établissements ayant des besoins de renforts face à la crise COVID19 et les professionnels souhaitant se mobiliser.
- Les établissements déposent leurs besoins et peuvent accéder aux candidatures de professionnels de santé qui ont accepté de se mobiliser, répondant aux critères de leurs besoins.

Plateforme régionale Josette

- Créer en 2020 : Permet de mettre en relation les besoins des établissements et les candidats pour des besoins saisonniers ou remplacements ponctuels.
- Amélioration de la plateforme d'emplois avec l'ARS Haut de France.
- Début de campagne de communication avec une agence de communication fin mars 2022.

Autres plateformes et outils

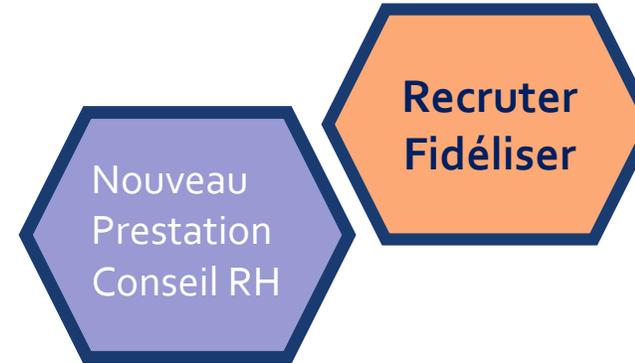
- CD 44 : métiers de l'autonomie, plateforme pôle emploi...

1 – Recrutement d'Urgence

Objectif : Faciliter les recrutements

Pilote et acteurs du déploiement

- **Pilote** : DREETS / Région
- **Acteurs** : OPCO, Pôle Emploi, Employeurs



Feuille de route

- **1.7 Déployer les prestations Conseil en RH dédiées aux TPE/PME**
 - Prestation permettant à une entreprise (privée) de bénéficier d'un accompagnement RH réalisé par un prestataire
 - Reste à charge nul ou limité
 - Thématiques abordées : organisation du travail, QVT, GPEC, professionnalisation de la fonction RH, accompagnement à la reprise d'activité, etc.
 - Nouveau dispositif packagé pour accompagner l'Etablissement dans les démarches de recrutement et de fidélisation des salariés
 - Durée courte (1 à 2 j)



MISE EN OEUVRE

Pouvoir d'agir ensemble
pour le moyen terme

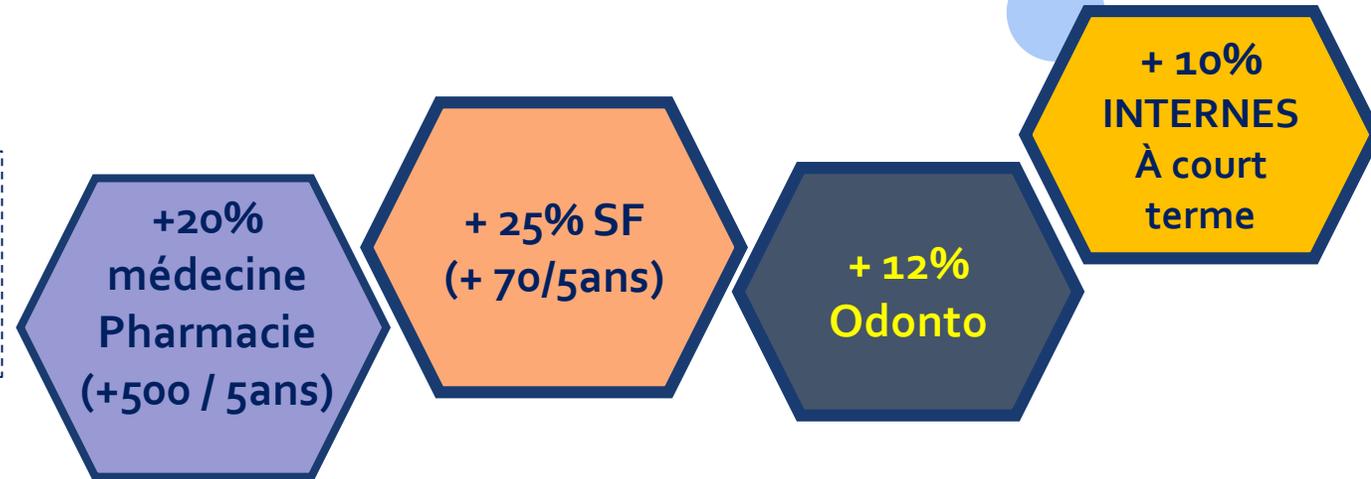
CAFE LE PILIER ROUGE

2-1 Former Plus (1)

Objectif : Atteindre voire dépasser les objectifs régionaux pluri annuels (ORP) en Médecine, Pharmacie, odontologie Et Maïeutique (second cycle)

Pilote et acteurs du déploiement

- **Pilote** : UFR santé, ARS
- **Acteurs** : UFR, ARS, Région, collectivités territoriales, Employeurs, maîtres de stages, MATAF
- **Rapport ONDPS mars 21 - Soutien CRSA**



Feuille de route

- **Identifier** les moyens nécessaires à l'atteinte des objectifs fixés pour les 5 années à venir :
 - Moyens Universitaires
 - RH scolarité
 - Maîtrise de stages renforcée
- **Engager les moyens nécessaires** :
 - 1 ETP accompagné par l'ARS sur chaque UFR dès 2022
 - Soutien des postes de chefs de cliniques territoriaux par l'ARS, la Région, les CD et d'autres collectivités territoriales
 - Accompagner les modalités de formations innovantes

2-2 Former Plus (2)

Objectif : Accompagner l'augmentation des places de formation en région Pays de la Loire (IDE, AS, ensemble des filières paramédicales initiales et de spécialité et métiers du social: AES,...)

Pilote et acteurs du déploiement

- **Pilote :** Conseil Régional pilote, Lien SRFSS ++
- **Acteurs :** DREETS, UFR, ARS, collectivités territoriales, Employeurs, Instituts, professionnels de santé, MATAF
- **Ref :** Ségur de la santé, Mission Le Bouler et Arrêté du 13 juillet 2021



Déjà réalisé : + 200 places AS et +120 places IDE (voie scolaire)

Feuille de route

- **Identifier** les besoins et les capacités de formation par département et par territoire (dont nouveaux entrants)
- Le Conseil Régional annoncera dans les prochaines semaines les augmentations capacitaires réellement possibles.

Selon les capacités de la Région :

- **Augmenter et répartir** les capacités de formation supplémentaires par la voie scolaire
- **Déployer** une offre de formation augmentée sur le volet clinique
- **Engager une répartition territoriale équitable** des terrains de stages

2-3 Former autrement (apprentissage)

Objectif : Développer l'offre de formation par la voie de l'apprentissage

Pilote et acteurs du déploiement

- **Pilote :** ARS, employeurs, CFA, Instituts
- **Accompagnement projet :** MATAF
- **Acteurs :** Région, Instituts de formation, CFA, OPCO, ANFH, Employeurs, maîtres d'apprentissage, représentants d'apprentis, CARIF OREF



Feuille de route :

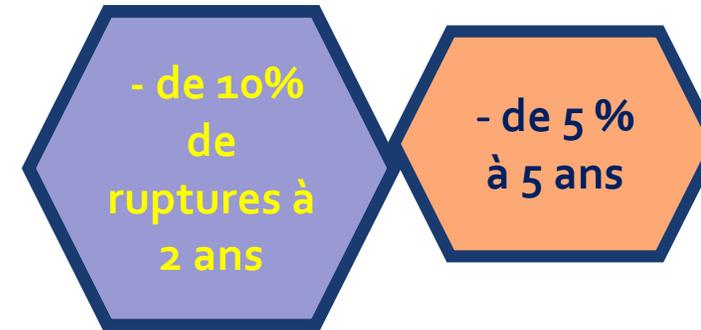
- **Identifier** les besoins et les capacités de formation par département et par territoire
- **Augmenter**, avec une offre de formation territoriale consolidée, les capacités de formation par la voie de l'apprentissage dans les **formations sanitaires, médico-sociales et sociales**, tous niveaux de formation confondus
- **Adapter** les conditions d'accès pour l'entrée en formation par la voie de l'apprentissage
- **Accompagner** le déploiement de la formation par apprentissage, notamment dans les ESMS de la FPH
 - Convention ANFH en cours (0.5 K€)
 - Nouvelle enveloppe ARS renforcée (0.8k€ + CNR)
- **Veiller** au respect des droits sociaux des apprentis avec des comités IF CFA ESMS représentants des apprentis et ARS
- **Observer** l'exercice professionnel des apprentis à l'issue de la diplomation

2-4 Réduire les ruptures de formation

Objectif : Développer une ingénierie de formation coopérative qui vise une réduction des ruptures de parcours

Pilote et acteurs du déploiement

- **Pilote :** ARS
- **Accompagnement projet :** MATAF
- **Acteurs :** Région, DREETS, Instituts de formation, UFR, Gérontopôle, laboratoires de recherche, acteurs de l'emploi et de l'insertion, CARIF OREF, étudiants



+ de 20% de ruptures de formation en région de janvier à novembre 2021 en IFSI
-5% DEI, +9.5% DEAS et -6.5% DEAES entre 2019 et 2021 en région

Feuille de route:

- **Étudier le sujet des ruptures de parcours** selon une approche compréhensive (complémentaire au quantitatif)
- **Renforcer la place du projet du candidat** sur la phase de sélection (parcoursup ou entretien)
- **Renforcer les compétences** des acteurs de la formation sur le traitement des situations pédagogiques et disciplinaires
- **Construire des éco-systèmes locaux ou territoriaux** pour une alliance entre acteurs de la formation, de l'insertion et de l'emploi et une coopération ascendante
- **Renforcer la démocratie pour une perspective de sens** des apprenants, futurs professionnels
- **Améliorer la qualité de vie des étudiants en santé**
- **Développer une ingénierie de parcours centrée sur l'étudiant ou le professionnel** (parcours d'intégration, journées d'immersion, VAP, VAE, parcours de stages...)
- **Soutenir la transformation de la formation par la recherche** (recherche action formation)

2-5 Réduire les ruptures de formation.

Objectif : Développer des mesures d'information, de prévention et d'intervention aux niveaux collectif et institutionnel pour limiter les ruptures de formation liées aux stages

Pilote et acteurs du déploiement

- **Pilote :** ARS
- **Accompagnement projet :** MATAF
- **Acteurs :** UFR, coordonnateurs, CHU, structures terrains de stages, représentants des internes, internes, ARS



Feuille de route

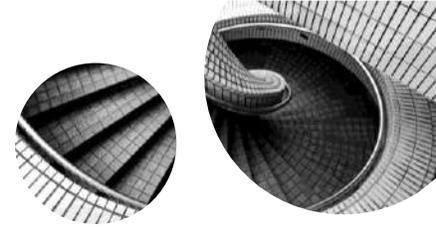
- **Structurer et systématiser** l'évaluation des terrains de stages par les internes (mise à disposition d'un outil dématérialisé et d'un accompagnement) – **outil dématérialisé issu du programme de dématérialisation des procédures de gestion, unique en France**
- **Construire** avec les acteurs un **dispositif d'alerte** permettant d'objectiver le lien entre le déroulement des stages et les ruptures de formation
- **Analyser** collectivement, chaque année, sur les situations identifiées, les actions et mesures correctives à mettre en place (jusqu'au retrait de l'agrément) et suivre l'efficacité des actions engagées
- **Partager** la mise en œuvre des dispositifs avec les représentants d'internes et partager ces dispositifs avec tous les internes
- **Former** les internes à l'approche systémique relationnelle et accompagner ceux qui le souhaitent par des ateliers pratiques (visant à améliorer la **QVT des internes – Programme pilote ARS PDL**)
- **Evaluer** l'impact du programme pilote avant un éventuel déploiement plus large

An aerial photograph of a coastal area featuring a large, winding lagoon with turquoise water and sandy banks. The lagoon is bordered by dense green forests and some agricultural fields. A large white circular graphic is overlaid on the center of the image, containing text. Three decorative circles are also present: a small orange one at the top left, a medium light blue one to its left, and a medium dark blue one at the bottom right.

MISE EN
OEUVRE

Les leviers
de l'attractivité

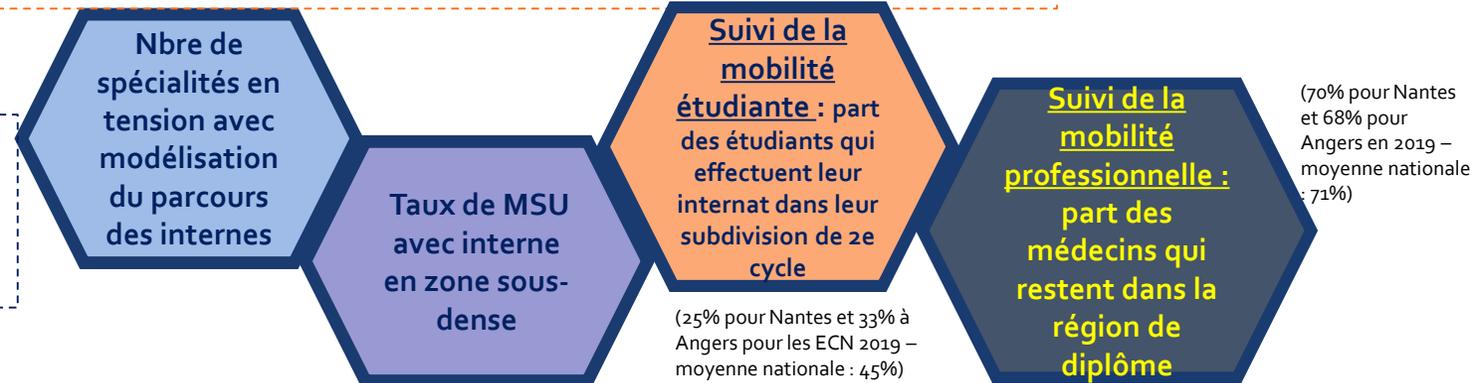
3-1 Contribuer à l'attractivité médicale de la Région (1)



Objectif : Proposer un cadre visant à inciter les étudiants à rester dans les territoires où ils suivent leur formation, notamment pratique

Pilote et acteurs du déploiement

- **Pilote :** ARS
- **Accompagnement projet :** MATAF
- **Acteurs :** UFR, ORPDS, CHU, représentants des internes, collectivités, structures terrains de stages...



Feuille de route

- **Rendre plus lisible l'offre de stages** dans sa réponse aux enjeux territoriaux et accompagner la concrétisation des projets d'exercice mixte et de réponse aux besoins de proximité
- **Mener** un travail UFR/ARS/représentants des internes pour intégrer et rendre lisibles ces enjeux territoriaux (répartitions CHU/hors CHU, entre départements, variété d'exercices et de territoires)
- **Développer** la maîtrise de stage universitaire (instruction MSS) en accompagnant la mise en œuvre de mesures incitatives sur la médecine générale (zones sous-denses, zones prioritaires...) et identifier des cibles d'objectifs opérationnels par département et par territoire pour les autres spécialités
- **Mener** des actions ciblées sur les étudiants **CESP** afin d'inciter leur installation sur le territoire
- **Mener** une concertation sur la répartition de l'offre de soins **hyper-spécialisés** dans les territoires
- **Développer** en lien étroit avec l'UFR l'articulation à l'échelle loco-régionale tant quantitative que fonctionnelle entre 2^{ème} et 3^{ème} cycles.
- **Actualiser** l'étude longitudinale du parcours professionnel des médecins formés dans la Région

3-2 Contribuer à l'attractivité médicale de la Région (2)

Objectif : Accompagner l'installation des médecins dans la région en articulant la fin de l'internat (phase consolidation) et l'exercice professionnel.

Pilote et acteurs du déploiement

- **Pilote :** ARS
- **Accompagnement projet :** MATAF
- **Acteurs :** UFR, CHU, GHT, Etablissements, collectivités représentants des internes, collectivités, terrains de stages...

Feuille de route

- Rendre plus lisible l'offre de stages des docteurs juniors en réponse aux enjeux territoriaux
- Mettre en place une commission régionale de répartition des docteurs juniors (février 2022)
- Renforcer la communication autour des besoins et des capacités des territoires, tant en répartition des docteurs juniors, que des assistants partagés
- Renforcer la dynamique d'ouvertures de postes d'assistants partagés en territoire fragile (65 postes ouverts en 2021, soit + 30% par rapport à la dotation nationale)
- Renforcer la dynamique d'ouverture de postes ouverts aux lauréats des EVC en territoire fragile (118 postes ouverts en 2021)

Mieux répartir les DJ en psychiatrie (déficit 85);
Augmenter le nombre de postes en 53 etc...

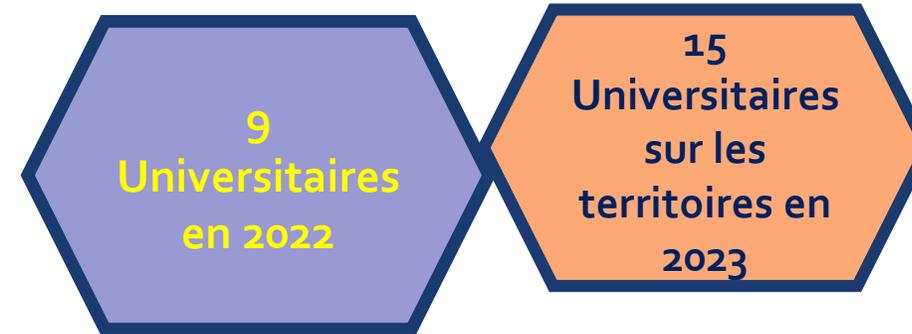
- Augmenter de 10% les postes d'AP

3-3 Contribuer à l'attractivité médicale de la Région (3)

Objectif : Etoffer l'universitarisation des territoires de santé avec le déploiement de chefs de cliniques et d'universitaires en périphérie.

Pilote et acteurs du déploiement

- **Pilote :** UFR, CHU, Universités
- **Acteurs :** ARS, GHT, Etablissements, collectivités territoriales, représentants des internes...



Feuille de route

- Renforcer les capacités des territoires à former les étudiants en santé (augmentation des compétences universitaires au sein des territoires)
- Renforcer les partenariats CHU et territoires dans le respect des dynamiques hémi-régionales
- Renforcer l'attractivité des territoires et in fine l'accès aux soins
- Hémi Région EST : un Professeur associé au Mans, un MCU associé à Cholet, 3 chefs de clinique au mans, 1 chef de clinique à Laval
- Hémi Région OUEST : un chef de clinique à La Roche Sur Yon, un chef de clinique à Châteaubriant, un chef de clinique à Saint Nazaire
- Au moins 6 nouveaux projets pour novembre 2022 et mai 2023
- Engagement remarquable des collectivités
- L'ARS soutiendra 3 ou 4 postes en 2022

3-4 Contribuer à l'évolution des métiers et à la transformation de l'Offre de santé : IPA

Objectif : Réussir le déploiement et l'installation des IPA sur nos territoires

Pilote et acteurs du déploiement

- **Pilote** : ARS, pilote comité concertation régional installé début 2021
- **Accompagnement projet** : MATAF
- **Acteurs** : UFR, Ordres, Fédérations, CRSA, CPAM, APMSL, Etablissements, URPS, étudiants, collectivités, terrains de stages ...

Cible 80
IPA santé
mentale à
3 ans

Cible 40 IPA
en
ambulatoire
à 3 ans

Feuille de route : aujourd'hui 80 IPA installées ou en cours de formation

- **Poursuivre** les travaux du comité de concertation régional
- **Renforcer** la communication autour du métier : acculturer les parties prenantes, développer la reconnaissance du métier...
- **Favoriser** la maîtrise de stage : cartographie de l'offre, procédure d'agrément et reconnaissance de la maîtrise :
 - **Expérimentation** : 1000 € par équipe pluri-professionnelle accueillant un IPA deux mois en stage – **1500€ pour 4 mois**.
- **Faire remonter** de concert ARS/AM les problématiques de reconnaissance de la pratique et plus globalement les failles actuelles du modèle médico-économique
- **Accompagner** les augmentations capacitaires nécessaires en santé mentale et en maladies chronique stabilisées.
- Renforcer le soutien aux apprenants en ambulatoire et en auto-financement :
 - **Appel à candidature pour les IDE libérales qui ont un projet en ambulatoire** : l'accompagnement ARS 2022 est augmenté et passe de 10600€ à **19400€**
 - **Les étudiants en auto-financement seront éligibles à une indemnité de stages de 6000 €** perçue en deux fois (2000 en 1A et 4000 en 2A)

3-5 Développer une politique QVT ambitieuse

PROGRAMMES D'ACCOMPAGNEMENT :



- Défi EHPAD (accompagnement 40 EHPAD)
- **Projet EQUIPIERS 150 EHPAD (nouveau 2022)**
- Communautés de pratiques
- Ateliers, séminaires, co-développement, Sant'escape
- Outils et ressources, livre blanc...
- 5 axes de travail : management et évaluation des organisations, travail en équipe, communication et expériences usagers, parcours et pertinence des soins, EI associés aux soins



- Espace éthique
- Défi Polyhandicap (accompagnement de 25 établissements PH)
- Formation
- Journée régionale
- Atelier animateurs groupe éthique...



- Actions collectives innovantes et apprenantes (3 ACIA QVT/regroupement en PDL), clusters QVT
- Espace de réflexion et de ressources collectives
- Communautés de pratique
- Ateliers thématiques
- Séminaires
- Partage d'expérience...

SOUTIEN AUX PROFESSIONNELS DE SANTÉ :



- Accompagnement psychologique N° vert 24/24, 7/7 pour tous les professionnels et étudiants
- Webinaire e-JADES (Journées d'atelier Dynamiques et d'Echanges en Santé)



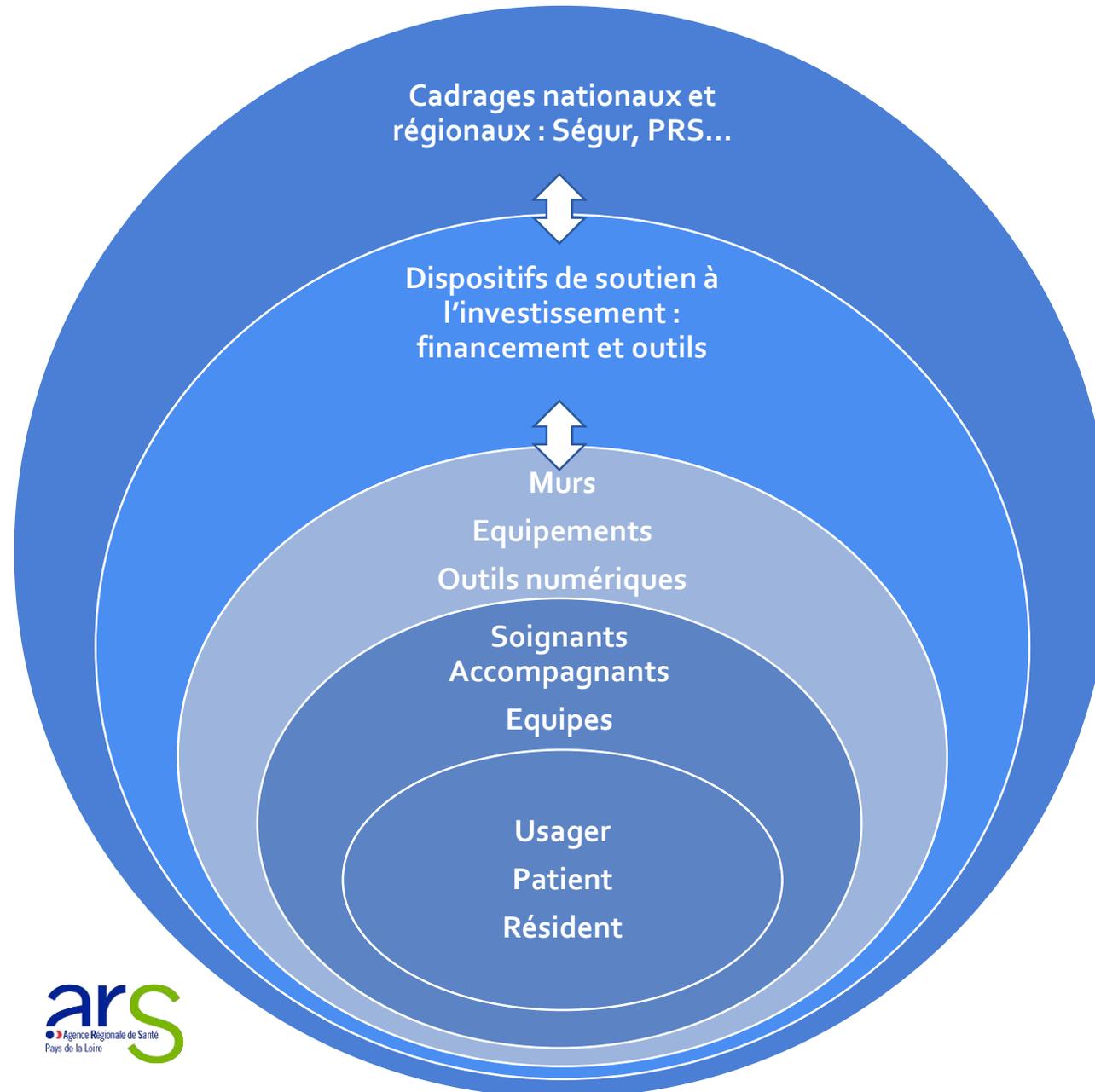
- Coaching à la demande avec des psychologues spécialisés au (sur demande du directeur, confidentialité garantie)
- Webinaires thématiques



- Pour les directeurs : co-développement, formation, coaching, ateliers de simulation sur les pratiques managériales, réseau régional
- Appui au directeurs médico-sociaux



Des engagements régionaux dans le cadre de la stratégie du SEGUR



1 238 MILLIONS D'EUROS D'INVESTISSEMENT POUR SOUTENIR LES ÉTABLISSEMENTS SANITAIRES ET MÉDICO-SOCIAUX EN RÉGION PAYS DE LA LOIRE

1 080
millions d'euros

pour soutenir
les projets et
transformer l'offre
dans les territoires

dont

270
millions d'euros de fond d'intervention
régional mobilisés
pour des thématiques
prioritaires

204
millions d'euros pour restaurer les
capacités d'investissement
des établissements

82
millions d'euros pour l'investissement
du quotidien des équipes
et en faveur des patients
et des personnes
accompagnées

68
millions d'euros
pour soutenir le
virage numérique

90
millions d'euros

pour soutenir la
modernisation et
la transformation
des Ehpad du territoire

dont **11,7**
millions d'euros pour l'investissement du
quotidien des équipes,
des résidents et des
personnes accompagnées

80 d'investissement
sanitaires
projets

dont
12 soutenus au titre des
crédits du Ségur. Les
autres projets ont
vocation à être financés
dans le cadre des
thématiques prioritaires
soutenues par le fond
d'intervention régional.

projets
structurants

49 dont les marges de
financement sont
restaurées
établissements
sanitaires

60 d'Ehpad
identifiés
projets

dont
9 financés dès 2021 et
10 projets antérieurs dont
l'aide est revalorisée en
2021.
nouveaux
projets

14 engagés dans
le programme
#ESMSNumérique pour
cette première année
2021. Ils emmènent
avec eux quelques
343 établissements.
porteurs
de projets

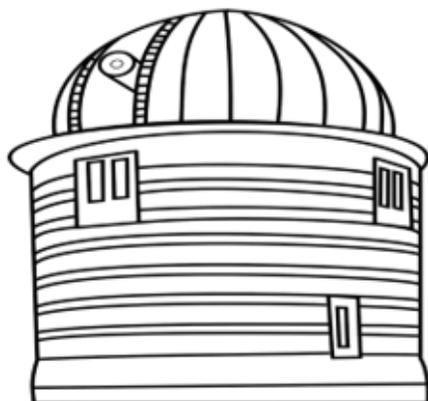
25 dans le secteur
des personnes
vivant avec un
handicap
projets
identifiés

61 en réponse au premier
appel à candidature
Ségur Usage Numériques
candidatures
déposées

LE TRAVAIL DES SOIGNANTS REVALORISÉ EN PAYS DE LA LOIRE

- Dans le domaine sanitaire hospitalier :
 - environ **5 500** professionnels médicaux concernés ;
 - **51 500** professionnels non médicaux et sages-femmes.
- Dans le domaine médico-social, ce sont environ **42 000** professionnels concernés.
- Par ailleurs, près de **9 500** internes et étudiants (paramédicaux, étudiants en santé, médecine, maïeutique, orthodontie et pharmacie) ont bénéficié de revalorisations.

3-5 Développer une nouvelle politique management et QVT ambitieuse



Enjeux :

- **Attractivité des métiers : améliorer les conditions de travail (SEGR, Innovations Techniques, CLACT...)**
- **Engager une stratégie de transformation et d'accompagnement du management dans une approche concertée avec les acteurs (Evolution de la convention FHF, ouvertures à des conventions avec les autres fédérations...)**
 - **Donner une priorité au sens au travail**
 - **Management territorial, transversal**
 - **Accompagnement des parcours de professionnalisation, lutte contre l'emploi précaire, essor de la formation professionnelle continue**
 - **Valoriser les expériences probantes**
 - **Favoriser les échanges de pratiques entre professionnels**



3-6 Stratégie d'Innovations et Recherche



Des études exploratoires :

À visée compréhensive sur les ruptures dans les formations paramédicales (appui Gérontopôle)

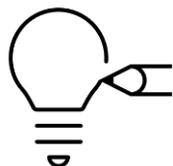
Freins à l'entrée en formation IPA pour les IDE soins primaires exerçant sur des territoires en tension



Une proposition d'observatoire :

sur l'attractivité des lieux de stage pour favoriser l'insertion dans l'emploi sur le territoire

sur la transformation des métiers (vision prospective)



Une recherche sur la transformation de la formation :

Recherche action sur un/des nouveaux formats de formation (avec partenariat entre laboratoires de recherche et professionnels)



Une étude d'impact :

Programme pilote ARS PDL visant à améliorer la QVT des internes

Soutien :

- A la recherche en soins primaires
- Aux innovations organisationnelles
- Aux pratiques managériales et RH innovantes
- À la promotion de la simulation en santé (500k€ en région, en plus des subventions nationales)
- Appels à projets Santé du futur, visant l'amélioration des conditions de travail et la qualité des prises en charge

Les engagements 2022 de l'ARS aux côtés des partenaires



1. Recrutement d'urgence

- ✓ **Renforcer les viviers → faciliter les recrutements**
 - 1.1 + 500 contrats PEC → **soutien ARS 2500€/ contrat**
 - 1.3 Formation 70h (ASH) et 245h sur les 5 départements
 - 1.4 Renforcer recrutement sur les secteurs de la santé, handicap et personnes âgées → **animation ARS et suivi de la plateforme Josette et renfort RH**
 - 1.5 Expérimenter l'accès à la formation et l'emploi des primo-arrivants et réfugiés
 - 1.6 Elargir le PCRH + aux Etablissements MS et secteur public



2. Pouvoir d'agir ensemble

- ✓ **Former plus, accompagner les acteurs → Augmenter les effectifs**
 - 2.1 Atteindre voire dépasser les ORP en MMOP → **financement ARS 1 ETP sur chaque UFR**
 - 2.2 Augmentation des places de formation (IDE, AS...) → **approche territoriale des terrains de stage + soutien MATAF + RH Partner + Soutien aux extensions de places**
 - 2.3 Développer l'apprentissage → **convention ANFH (0.5 K€), enveloppe ARS renforcée (0.8k€ + CNR)**
 - 2.4 et 2.5 Réduire les ruptures de formation → **financement de l'outil dématérialisé OPPI (30 000 euros/an), programme pilote QVT, soutien MATAF**

Les engagements 2022 de l'ARS aux côtés des partenaires (2)



3. Les leviers de l'attractivité

- ✓ Territoires universitaires de santé → Conserver nos ressources sur le territoire
 - 3.1 Inciter les étudiants à rester dans les territoires où ils suivent leur formation → **intégrer les enjeux territoriaux dans l'offre de stage**
 - 3.2 Anticiper les projets d'installation → **mieux répartir les DJ, augmenter les postes d'AP**
 - 3.3 Universitarisation des territoires → **4 postes de chefs de clinique financés ARS en 2022**
 - 3.4 Accompagnement des IPA en formation, IDEL, étudiants en autofinancement, structures d'accueil → (il y a très peu d'IPA en Soins primaires) = **soutien renforcé ARS aux IDEL (+19400), soutien financier à la maîtrise de stage**
 - 3.5 Politique QVT, pratiques managériales innovantes → **accompagnement et soutien financier des programmes QVT, action de formation des cadres de santé et médico-sociaux, conventions avec les fédérations pour promouvoir les pratiques managériales innovantes**
 - 3.6 Intégrer les partenaires dans la stratégie de communication → **plateforme, webmarketing, campagne de promotion (calendrier, métiers, formations)**



4. Méthodologie de projet

- ✓ Mobilisation des acteurs → Soutien ARS au déploiement du plan PLAM
 - Financement MATAF
 - Appui MATAF à la conduite opérationnelle du projet + Participation financement 1 poste RH Partner par territoire



■

PlaM

Méthodologie de projet

Pouvoir d'agir ensemble

■

Méthodologie

Pilotages et orientations régionales : le respect de la responsabilité de chaque institution et acteur et d'une organisation éprouvée en région

- Compétences propres Services de l'Etat, ARS, Conseil Régional...
- Une déclinaison hémi-régionale, sur la base des compétences des CHU et des UFR santé
- Une déclinaison territoriale et de proximité, CD, DT ARS, GHT, collectivités, les acteurs du sanitaire, du médico-social et du social, les usagers...

Des moyens et une organisation

- Deux COPIL par an
- Des comités techniques
- Un appui à la coordination opérationnelle des plans d'actions par la MATAF
- **Création de ressources dédiées à la promotion des dispositifs et au plan d'actions sur chaque département (RH Partner) : communication, accompagnement de la politique de stages, promotion des dispositifs...**

Méthodologie

Suivi opérationnel des projets et plans d'actions par 5 comités techniques

- Recrutements d'urgence
 - Former +, former autrement
 - Attractivité des territoires pour s'y former et exercer
 - Accompagnement de la transformation des métiers
 - Développement d'une stratégie de communication et de valorisation des métiers et des territoires
- ➔ **D'ici mi-avril, l'ARS reprendra contact avec chacun d'entre vous pour l'identification des pilotes et contributeurs de chaque comité technique**



MOBILISATION
DES ACTEURS

Commençons

Plan d'action... pour 5 ans



Une stratégie de communication associant les partenaires

Plateforme de mutualisation de ressources partagées entre les acteurs de l'insertion, l'emploi et la formation

Promotion d'actions innovantes sur le transformation des métiers et de la formation (web, publications revues professionnelles...)

Plan de communication IPA

Actions de marketing social pour faire connaître les métiers et les formations précocement (Rôle des pairs dans l'information)

Éco-systèmes territoriaux

Innovations
Évolution des métiers et du système de santé: IPA...

Réduction des ruptures de parcours

Politique QVT ambitieuse

Valorisation des actions QVT régionales innovantes

Pratiques managériales innovantes

AGIR ENSEMBLE

« Pour nous donner les moyens de répondre aux besoins de santé »

Une stratégie de communication

Former +
Former autrement

Attractivité médicale sur nos territoires

Recrutement d'urgence

Campagne d'information sur les calendriers de recrutement pour les entrées en formation
Promotion des initiatives des étudiants

Campagne de communication DJ / établissements / Territoires
Amélioration de la lisibilité de l'offre de stage et intégration des objectifs retenus dans la modélisation des parcours de formation des internes

Campagne de communication ciblée secteur du Grand-âge et du handicap Et offre de formations courtes, POEC, PEC... (cibles : public et structures ESMS)

Vecteurs « autres » adaptés aux cibles (ex primo-arrivants réfugiés sortis de l'OFII ...) : influenceurs sur réseaux sociaux...

Conclusion

Vos contributions, suggestions, avis complémentaires... peuvent être communiqués à:

ars-pdl-data-rhn@ars.sante.fr

Merci de préciser en objet : PlaM

Merci pour votre mobilisation

