

APPEL A PROJET
Attractivité en ES et ESSMS
« Les Trophées de l'attractivité »
2024

Pôle Attractivité des Métiers

[22/01/2024]

Contexte

La région Normandie fait actuellement face à une démographie déficitaire qui impacte déjà le secteur de la santé et ses ressources humaines disponibles sur le territoire :

- Augmentation des besoins liée au vieillissement de la population : Les 65 ans et plus représentent désormais 22,9 % de la population (soit 1,7 point de plus qu'en France métropolitaine). Le nombre de séniors (65 ans ou plus) croissant de manière soutenue : de 729 000 en 2020, leur nombre passerait à plus d'un million en 2050 (+37,9 %). En 2030, comme en 2050, le département le plus impacté serait l'Orne qui afficherait des taux de séniors dépendants, et en dépendance sévère, plus élevés que dans les autres départements normands.
- Départs en retraite programmés du secteur (plus de 31 000 professionnels sont âgés de 55 ans et plus et pourront faire valoir leurs droits à la retraite d'ici 2027), Trois métiers seront particulièrement touchés par ce besoin de renouvellement : les aides à domicile, les assistantes maternelles et les agents de service hospitaliers constituent des professions où le grand nombre de départs attendus représente également une part importante des effectifs de chaque profession.
- Difficultés de recrutement : en 2022, 23% des offres sur Pole Emploi concerne un métier du sanitaire et social. L'offre d'emploi sur ces métiers est en nette augmentation par rapport à 2021 (+13 %). Les trois quarts de ces recrutements ont été jugés difficiles (pénurie de candidats). Les plus forts taux de difficulté à recruter portent sur les infirmiers et les aides à domicile.
- Turn-over (12% selon les données du bilan social 2022) et absentéisme élevés dans les établissements, qui renforcent les difficultés des équipes en poste et rendent plus difficiles les intégrations de nouvelles ressources humaines dans les équipes.

Des contrastes infrarégionaux nécessitent d'envisager des approches territorialisées, les arrondissements de Rouen, de Caen et du Havre concentrant en effet 47 % des personnes travaillant dans le secteur sanitaire et social en région. Ces bassins souffrent donc de forte concurrence entre les établissements, là où le reste de la Normandie souffrent d'une pénurie de candidats.

Les défis qui attendent la Normandie en matière de santé dans les années qui viennent sont majeurs, tant en termes de démographie médicale, de vieillissement de la population que de transition écologique. Le Projet régional de santé (PRS) définit tous les cinq ans les objectifs pluriannuels de la politique de santé pilotée avec tous ses partenaires par l'Agence régionale de santé Normandie. Il offre un cadre d'action collectif pour améliorer l'état de santé de la population, faciliter l'accès aux soins et lutter contre les inégalités sociales et territoriales de santé. Un nouveau PRS a été arrêté le 31 octobre 2023 et prévoit notamment comme l'un des enjeux principaux des 5 années à venir « Prendre soin des professionnels de santé ».

Ce nouveau [Projet régional de santé 2023-2028](#) prévoit donc comme priorité d'action N°10 de « Renforcer l'offre de formation au plus près des territoires ainsi que l'attractivité des métiers de la santé et la fixation des professionnels dans les territoires » : agir en faveur des futurs professionnels de par l'amélioration de la qualité de vie des étudiants en santé ; accompagner les installations de professionnels ; développer les nouvelles pratiques et les nouveaux métiers en santé en misant sur le levier de la formation ; améliorer la qualité de vie et les conditions de travail ; fidéliser les professionnels et valoriser les métiers de la santé et du soin en Normandie ; promouvoir le travail entre pairs et la mixité d'exercice ; soutenir les soignants face aux tensions du système de santé.

La Direction de l'attractivité des métiers et de la transformation du numérique des systèmes de santé a élaboré une feuille de route dédiée à l'attractivité des métiers comportant 6 plans d'action partenariale, ainsi que la création d'un comité de pilotage régional.

Ces plans visent à : recenser les dispositifs régionaux permettant d'améliorer la visibilité et l'attractivité des métiers du soin et de l'accompagnement et faire converger la politique des acteurs institutionnels au profit des employeurs permettant de compléter / alimenter le plan d'action.

Afin de favoriser l'échange et la communication sur le thème de l'attractivité et la fidélisation des professionnels, et de promouvoir les dispositifs améliorant le recrutement et la fidélisation des professionnels, l'ARS a souhaité déployer, dans le cadre d'un Appel à Projet, des « Trophées de l'Attractivité ».

Ainsi, 10 projets innovants seront soutenus et promus lors d'événements organisés par l'ARS. L'ARS souhaite ainsi valoriser par ce dispositif les établissements qui développeront une action sur l'attractivité et les initiatives originales locales.

Cahier des charges

Sont concernés par cet appel à projets :

- Les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux sous compétence exclusive ou conjointe ARS ; publics ou privés
- Les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux qui sont géographiquement localisés en région Normandie ;

Les projets déposés pourront concerner toutes les catégories de personnel (service administratif, services logistiques et techniques, personnel médical, personnel paramédical, etc...)

1. Orientations régionales et critères de sélection

Cet appel à projet vise à promouvoir les initiatives régionales originales visant à améliorer l'attractivité des établissements (marque employeur, évènementiel, partenariats) ...

Il s'agit d'obtenir un financement afin de créer un dispositif ayant pour but de générer des recrutements, des visites de candidats, d'améliorer la marque employeur. Les établissements devront mettre en place un projet ancré localement (attractivité territoriale) et adressé à un public spécifique ayant pour but de pourvoir des postes en tension (attractivité métier). Des partenariats peuvent être initiés avec des acteurs locaux de l'emploi ou de la formation professionnelle.

Critères de sélection :

- Profil des recrutements visés (professions les plus en tension)
- Nombre de candidats ciblés
- Action ancrée sur le territoire
- Originalité du concept
- Avis favorable des représentants du personnel
- Lettre d'intention ou convention de partenariat (le cas échéant)

Une priorisation des dossiers de candidature sera réalisée par les équipes de l'ARS de Normandie en fonction des critères indiqués ci-dessus. Les dossiers dont les demandes de financement ne respectent pas les critères prévus ne seront pas retenus.

2. Financement :

Les projets doivent faire l'objet d'un co-financement de l'agence régionale de santé dans la limite de l'enveloppe régionale dédiée après examen de l'ensemble des dossiers de candidatures reçus dans le cadre du présent appel à projets.

Le financement de l'ARS s'élèvera au maximum à 10 000€ par projet, quelque soit le montant du projet. 10 projets seront financés au maximum en région Normandie en 2024.

Au cas où davantage de candidatures seraient présentées, un arbitrage sera réalisé par l'ARS en fonction des critères énoncés ci-dessus, à l'occasion d'un comité de sélection.

3. Comité de Sélection :

Le comité de sélection sera réuni courant mai 2024, il comprendra :

- Des membres des délégations départementales de l'ARS
- Des référents établissements de l'ARS
- Equipe Attractivité des métiers

L'ARS se réserve le droit de consulter des partenaires extérieurs intéressés au sujet (France Travail, Anap, ANFH, OPCO Santé...)

4. Calendrier :

- Lancement de l'appel à candidatures : **22 février 2024**
- Date limite de dépôt des dossiers de candidature : **30 avril 2024**
- Instruction des dossiers : mai 2024
- Conventionnement et délégation des crédits : à partir de juin 2024.

5. Suivi de l'AAP :

L'établissement bénéficiaire d'un financement dans le cadre de cet appel à projet devra répondre à toute demande d'information qui lui sera exprimée dans le cadre d'un contrôle financier et d'une évaluation finale. Les établissements pourront ainsi être amenés à produire une évaluation quantitative et qualitative des résultats des actions financées.

L'établissement s'engage en outre à transmettre toute pièce justificative des dépenses et tout autre document dont la production serait jugée utile dans le cadre de ce contrôle de la réalité et de la validité des dépenses.

6. Obligations de communication :

Les candidats dont les projets sont retenus s'engagent à valoriser le financement de l'ARS Normandie dans toutes leurs actions de communication (affiches, plaquettes, communiqué et dossier de presse, articles, réseaux sociaux, signalétique...).

A ce titre, ils doivent :

- faire apparaître sur tous leurs supports de communication la mention explicite suivante : avec le soutien de l'ARS Normandie, dans le cadre de l'appel à projet « Attractivité en ES et ESSMS « Les Trophées de l'attractivité 2024 ».
- faire apparaître sur tous leurs supports de communication le logo de l'ARS Normandie (les supports seront adressés au service communication de l'ARS Normandie : ars-normandie-communication@ars.sante.fr). A cet effet, un guide d'utilisation du logo et sur les obligations de communication est adressé aux lauréats.

7. Références et appui institutionnels existants

Si les tensions en personnel dans les établissements sont liées à des facteurs externes (démographie déficitaire, manque d'attractivité de certaines formations ou spécialisation...), les établissements ont néanmoins la possibilité de travailler leur attractivité afin de se différencier des autres, de faciliter leurs recrutements, et de fidéliser leur personnel : marque employeur, recrutement, intégration, fidélisation...

Les partenaires de l'ARS proposent déjà aux établissements du secteur des outils et accompagnements dédiés à l'amélioration de l'attractivité :

Ainsi, l'ANAP propose un outil [d'Autodiagnostic Attractivité et Fidélisation](#) qui permet de cartographier la situation d'un établissement et d'identifier les attentes des professionnels. L'ANAP fournit également des pistes d'actions pour élaborer sa marque employeur, attirer et fidéliser les talents. Egalement, une [boîte à outils](#) est mise à disposition, composée de fiches pratiques donnant des clés pour adopter les bases d'une politique RH attractive afin de recruter les talents et de fidéliser les équipes (Faire rayonner sa marque employeur pour générer des candidatures et fidéliser ; Optimiser son recrutement pour développer un avantage concurrentiel ; Soigner l'accueil et l'intégration pour faciliter l'engagement ; Bâtir une politique de fidélisation des équipes en vue d'un management durable).

Egalité professionnelle, qualité de vie et des conditions de travail, charge de travail, bien être au travail etc... font partie de leviers à travailler pour améliorer l'expérience collaborateur et améliorer l'attractivité d'un établissement. L'ANACT déploie un ensemble [d'outils et de jeux](#) dans ces domaines.

8. Modalités de dépôt :

Un dossier de candidature est à télécharger, à compléter et à transmettre à ars-normandie-attractivite-metiers@ars.sante.fr.

Le dossier de candidature doit contenir :

- Le formulaire de candidature
- Une note explicative du projet, de la méthode, de la cible, des partenaires et un calendrier prévisionnel
- L'avis de l'institution représentative du personnel (comité social d'établissement) de l'établissement
- Un tableau récapitulatif du budget et l'ensemble des devis justifiant le volume des dépenses envisagées annexé au tableau.



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



ARS Normandie

Esplanade Claude Monet

2 place Jean Nouzille

CS 55035

14050 Caen Cedex 4

www.normandie.ars.sante.fr

