

## AXE 4 : Ressources humaines en santé

### Chapitre 5 : Intervention et organisations spécifiques en période de tension

#### 1. Diagnostic et enjeux

Les établissements sanitaires, médico-sociaux mais également les structures ambulatoires connaissent des tensions sur les ressources humaines (RH) tant pour les personnels médicaux que paramédicaux. La crise sanitaire COVID 19 n'a fait qu'accroître ces tensions.

Si les tensions RHS ont été conjoncturelles au moment de la crise sanitaire COVID 19, désormais ces tensions sont majoritairement structurelles en période estivale (congés) ou hivernale (épidémies annuelles saisonnières avec un calendrier identifié chaque année comme la bronchiolite). L'ARS a déjà été amenée à accompagner les différentes structures hospitalières et médico-sociales sur les périodes de fortes tensions en RH ou de crise pour éviter des transferts de patients ou résidents inter région ou hors région, voire des fermetures d'activité. En décembre 2022, une forte mobilisation des étudiants en santé a permis de venir en appui des professionnels de nombreux SAU franciliens durant la période de congés de fin d'année ou le recours des IDE libéraux en période estivale au sein des ESMS.

Il s'agit désormais de mieux anticiper ces tensions/crises afin d'assurer un meilleur fonctionnement du système de santé francilien et le maintien d'une offre de soins de qualité au sein de l'ensemble des territoires.

#### 2. Objectifs stratégiques et opérationnels à 5 ans

Anticiper, en lien avec les acteurs locaux (préfet et Conseils départementaux), en se dotant d'un plan régional tensions RHS comprenant différents niveaux à activer en fonction de la situation. Ce plan identifierait, et préparerait de façon opérationnelle, des dispositifs, y compris dérogatoires, à activer à l'initiative du DGARS, en fonction d'indicateurs définis durant les périodes de vacances scolaires et au moment des épidémies saisonnières ou de tout autre motif de tension.

Mobiliser et identifier tous les leviers visant à augmenter les ressources en période de crise :

-constituer un pool de renfort de crise (vivier RHS composé d'étudiants, retraités, professionnels de santé y compris d'autres régions) formé et mobilisable via un outil régional à disposition des établissements et services sanitaires et médicaux sociaux ainsi que de l'ambulatoire.

-Garantir une communication adaptée aux acteurs et aux usagers en période de forte tension ou de crise.

#### 3. Moyens d'y parvenir / leviers pour l'atteinte des objectifs de l'axe

Afin d'anticiper le déclenchement des actions, des indicateurs sont à définir pour repérer précocement le risque d'une évolution vers une situation de tension et/ou de crise.

Afin de se doter d'un plan régional, il sera nécessaire de :

- Identifier les risques (gravité/probabilité) et les actions à mener pour les réduire.
- Se doter d'indicateurs permettant de les repérer précocement.
- Réaliser un RETEX des actions précédemment conduites.
- Identifier les marges de manœuvre régionales (réglementaires ou autres).
- Définir les dispositifs à activer en fonction des indicateurs définis et des territoires.
- Communiquer et partager le plan ainsi construit avec les différents acteurs.

Afin de constituer un pool de renfort de crise formé et mobilisable à disposition des établissements et services sanitaires et médicaux sociaux, il conviendra de :

- Mettre en place un outil régional (SI, framaform ou autre (ex : outil de mise en relation)) permettant aux étudiants, aux professionnels de santé volontaires et aux retraités de se positionner sur un territoire, selon leurs autorisations d'exercice, pour venir en renfort dans un établissement de santé ou médico-social. Cet outil permettra à chaque établissement de positionner ses besoins et de joindre directement les volontaires qui se s'y seront positionnés.
- Identifier les besoins selon les dispositifs à activer.
- Identifier les personnels/retraités/étudiants pouvant intervenir en renfort (autorisation d'exercice, mobilité, disponibilité...) et les mobiliser.
- Former ces personnes afin de favoriser leur adaptabilité et leur intégration.
- Faciliter les mobilités inter-régionales (logement, ou autre).

Enfin, afin de garantir une communication adaptée aux acteurs et aux usagers en période de forte tension ou de crise, il sera nécessaire de :

- Créer un espace partagé à disposition des acteurs (référents gestion de crise + volontaires pour intervenir).
- Identifier les messages/canaux d'information des usagers.
- Identifier les canaux d'information déjà existants vis-à-vis des professionnels.

#### 4. Indicateurs

Indicateurs	Méthode de construction	Valeur d'origine	Valeur cible
Recours des établissements aux outils proposés			
Délai entre décision de déclencher une action et la mise en oeuvre			