

## APPEL A CANDIDATURE 2024

### LEVIER D'ACCOMPAGNEMENT FINANCIER POUR SOUTENIR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL, LA PROFESSIONNALISATION ET L'ATTRACTIVITE DES PERSONNELS EN ETABLISSEMENTS ET SERVICES MEDICO-SOCIAUX

*Secteurs Grand Age et Handicap*

## CREDITS NON RECONDUCTIBLES

### CRITERE D'ELIGIBILITE

Cet appel à candidature s'adresse aux établissements et services médico-sociaux (ESMS) des secteurs personnes âgées et personnes en situation de handicap de la région Bourgogne Franche-Comté financés tout ou partie par l'ARS BFC.

S'agissant de crédits affectés à l'amélioration des conditions de vie au travail, le projet présenté pour être éligible **doit être co-construit** de façon paritaire **avec les représentants du personnel**.

Toute demande devra être **formulée via l'enquête en ligne prévue** à cet effet, **en complétant la totalité des éléments attendus** et dans le **respect strict des délais** fixés dans le présent document.

### OBJET DE L'APPEL A CANDIDATURE

Les métiers du secteur médico-social évoluent et nécessitent une adaptation des ressources humaines dans les structures médico-sociales qui les emploient. Un malaise s'exprime dans ces structures et le secteur connaît depuis plusieurs années une crise d'attractivité et de fidélisation ; et l'impact encore visible de la CoVid-19 et des mesures SEGUR contribuent également au trouble observé.

L'ARS Bourgogne Franche-Comté, consciente de ces difficultés et de la nécessité de renforcer son action en la matière, a lancé le 22 mars 2023 un plan de mobilisation pluriannuel et partenarial en faveur des métiers du social, du médico-social et de la santé, de l'orientation à l'emploi. Cet ambitieux plan permet de lancer de nouvelles actions en faveur du recrutement et de la fidélisation, notamment via le soutien aux contrats d'allocation d'études, à l'apprentissage ou la QVCT. En cohérence avec ce plan de mobilisation, et dans l'optique de

soutenir les difficultés spécifiques des ESMS en matière d'attractivité, l'ARS BFC souhaite à nouveau affecter cette année encore une large partie de sa marge en crédits non reconductibles pour accompagner financièrement les acteurs du secteur dans le déploiement de projets relatifs à la qualité de vie au travail en ESMS et à l'attractivité des métiers, dans le but de favoriser le recrutement et la fidélisation des équipes, au bénéfice final des usagers et de leurs familles.

Dans le cadre du plan de mobilisation, l'agence et ses partenaires ont choisi de mettre en avant quatre axes de travail autour de la question de l'attractivité qui demeure multidimensionnelle :

- Attirer vers les métiers et former les jeunes et demandeurs d'emploi
- Recruter et fidéliser les professionnels en améliorant l'attractivité des emplois
- Accompagner la montée en compétence et faciliter les transitions professionnelles
- Attirer et conserver les professionnels sur les territoires.

Si tous les leviers ne sont pas à la main des ESMS, les employeurs peuvent agir sur certains de ces axes notamment liés à la qualité de vie et aux conditions de travail, à la montée en compétence et à la professionnalisation ou encore sur le recrutement.

Dans le cadre du plan de mobilisation, l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) est une priorité majeure. L'amélioration des conditions de travail, de la santé et la sécurité au travail, représente un enjeu essentiel de la politique des ressources humaines et du dialogue social. Elle doit permettre de favoriser l'épanouissement professionnel des personnels en ESMS, d'accueillir les nouveaux arrivants dans les meilleures conditions possibles, de proposer de nouvelles trajectoires d'évolution professionnelle, de contribuer à la prévention de l'usure professionnelle, des troubles musculo-squelettiques et de réduire les vacances de poste, l'absentéisme, le turn-over et le recours au travail temporaire. Et par là même, améliorer la qualité de service et la performance des établissements et services.

Cet appel à candidature a pour objectif d'une part le développement d'une culture de prévention des risques professionnels par la diminution de la sinistralité et l'amélioration qualité de vie au travail au sein des établissements et services.

Il cible en particulier les actions visant à la prévention des troubles musculo-squelettiques et des risques psychosociaux en ESMS PA/PH sans s'y restreindre. Ces actions devront s'inscrire dans une démarche plus globale d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail.

L'autre ambition de cet appel à candidature est de dynamiser les plans d'attractivité et fidélisation des professionnels en ESMS envers les carrières soignantes, paramédicales, et techniques notamment en lien avec le déploiement du numérique. Il cible en particulier les actions visant à favoriser le recrutement et la formation dans les métiers suivants sans s'y restreindre pour autant :

- d'assistants de soins en gérontologie (ASG),
- d'aides-soignants diplômés d'Etat (ASDE),
- d'accompagnants éducatif et social (AES),
- d'aide médico-psychologique (AMP),
- d'infirmiers diplômés d'état (IDE),
- d'infirmiers en pratiques avancées (IPA),
- de médecins-coordonnateurs en ESMS,
- de masseurs-kinésithérapeutes ou professeurs APA en complémentarité,
- d'orthophonistes en secteurs PA et PH,
- d'éducateurs,
- de techniciens/responsables des systèmes d'informations.

## ACTIONS ELIGIBLES

La QVCT s'inscrit comme un sujet prioritaire du plan de mobilisation de l'ARS BFC, du Conseil National de la Refondation dans la thématique « Bien vieillir » en lien avec le plan d'attractivité des métiers du grand âge et de l'autonomie et du programme privilégié du Gouvernement « Répondre aux difficultés de recrutement et de fidélisation dans les métiers de la santé et du social ». Ainsi, les actions retenues devront permettre de :

- ↻ Développer et mettre en place une politique de prévention dans le cadre d'une démarche globale permettant ainsi de prévenir et lutter contre les risques professionnels et psychosociaux, l'absentéisme et la sinistralité, d'améliorer les rythmes de travail et l'accompagnement des mobilités.

Les actions éligibles découlant de cette réflexion vous permettront de former vos équipes et de vous doter d'**équipements** (y compris dans la domotique et la robotique avec avis d'un ergothérapeute nécessaire en la matière) favorisant la prévention des troubles musculo-squelettiques, notamment dans les structures hébergeant des personnes à forte dépendance (ex : rails de transfert, lèves personnes adaptés selon la dépendance et/ou la déficience, tables réfrigérées, ...).

Cette politique de prévention peut également s'appuyer sur la formation d'un réseau de préventeurs au sein de la structure ;

- ↻ Développer l'attractivité des métiers du numérique dans les ESMS afin de professionnaliser et accélérer le déploiement du numérique dans les structures médico-sociales, axe central pour réussir la transformation de l'offre médico-sociale ;
- ↻ Encourager la **formation modulaire** complémentaire de certaines professions (ex : AES) ;
- ↻ Développer le cursus de **formation continue** des ASDE, ASG, IDE, IPA (infirmier en pratiques avancées), masseurs-kinésithérapeutes, orthophonistes, médecins coordonnateurs, ... en ESMS par l'attribution de crédits pour la participation à des congrès / formations spécifiques au métier ;
- ↻ Favoriser l'évolution professionnelle et la montée en compétence, notamment par le développement et la promotion de la validation des acquis de l'expérience et de sa réussite par la mise en œuvre d'un accompagnement, notamment collectif, des personnels engagés dans cette démarche ;
- ↻ Développer la **formation à la mise en place des équipes autonomes** au sein des SSIAD ou SAAS (Service autonomie aide et soins) ;
- ↻ Promouvoir l'**alternance** via le contrat d'apprentissage et/ou le contrat de professionnalisation devant permettre une véritable passerelle vers l'emploi et la qualification. *Pour mémoire, l'appel à candidature "Faciliter le rôle du maître d'apprentissage" précédemment lancé dans le cadre du Plan de Mobilisation en faveur des métiers du social, du médico-social et de la santé (consultable [ici](#)) permet l'accompagnement d'actions visant à faciliter et valoriser le rôle des maîtres d'apprentissage, aussi, la présente demande ne doit concerner que les frais autres que ceux relatifs au tutorat ;*

- ☞ Faciliter l'accueil et l'intégration des **nouveaux arrivants ou des stagiaires** pour la mise en œuvre de parcours de découvertes qui améliorent l'attractivité des métiers et la fidélisation. A cet fin, l'agence promeut notamment la nomination d'ambassadeur au sein des ESMS dont le rôle doit permettre de favoriser cette arrivée avec la mise en œuvre de parcours de découvertes, mais aussi de représenter le secteur et ses métiers lors de forums, de journées portes ouvertes, ... ;
- ☞ Concourir à la mise en place d'un **projet innovant** concernant plusieurs structures et/ou permettant des **mutualisations** de ressources humaines ou coopérations interprofessionnelles et inter sectorielles, y compris ambulatoires (hors CRT). Une attention particulière sera portée aux propositions permettant de diminuer l'absentéisme, le turn-over et le recours au travail intérimaire ;
- ☞ Recourir à la **médiation familiale** qui favorise la communication et le soutien entre les résidents, les familles et les professionnels, et permet donc de résoudre les conflits et d'améliorer les relations. Elle contribue également à créer un environnement harmonieux, renforçant le bien-être émotionnel des résidents comme des équipes ;
- ☞ **Soutenir les renforts en moyen humains** lors d'épisode de crise sanitaire et/ou d'épidémie (grippe saisonnière, gale, gastroentérite, fortes chaleurs, ...).

*Les actions liées à des aménagements matériels devront être couplées aux formations nécessaires à leur utilisation, avec la désignation d'une personne référente de la bonne utilisation de ces équipements.*

*Seules les formations mises en place dans le cadre de cet appel à candidature et non ou partiellement prises en charge par l'OPCO du gestionnaire pourront être financées ainsi que le temps de remplacement associé.*

Tous les personnels des structures peuvent être éligibles à condition que la demande porte sur des actions intégrant du personnel soignant.

Les ESMS qui bénéficient d'un CLACT et/ou qui participent à une action collective ou individuelle sur la prévention des risques professionnels ou sur la qualité de vie au travail ou encore qui bénéficient de toute action mise en œuvre dans le cadre du plan de mobilisation de l'ARS BFC peuvent être éligibles à cet appel à candidature. L'attention sera portée sur la **cohérence et la complémentarité entre les différentes actions** engagées.

Seront automatiquement exclues les demandes de financement d'actions n'ayant pas un lien direct avec l'exercice de l'activité professionnelle auprès des personnes âgées ou handicapées.

## **ELEMENTS ATTENDUS**

Tout CNR ayant déjà fait l'objet d'une sollicitation de votre part en dehors de l'enquête en ligne dédiée ne sera pas analysée aussi une nouvelle demande **devra être à nouveau formulée**. La demande doit être claire, concise et argumentée et reprendra le plan suivant :

- ☐ Justification de la demande : présentation succincte du diagnostic de situation (indicateurs RH comme le nombre d'arrêt **par catégorie de personnel**, plan de

prévention, enquêtes-baromètre social, état des lieux, démographie soignante et médicale locale, difficultés de recrutement, postes vacants déclinés par métier, ETP formés, ...) qui appellent une amélioration de la qualité de vie et des conditions au travail, une professionnalisation ou encore une recherche d'attractivité de l'ESMS permettant d'identifier la (les) cause(s) ou le(s) problème(s) existant(s) et les axes d'amélioration ;

- ❑ Description précise de l'action et des impacts attendus en termes d'amélioration des conditions de travail (personnel : qualification/métier et nombre concerné, objectifs poursuivis, ...) et/ou en termes de professionnalisation et d'aide à l'installation favorisant l'attractivité et la fidélisation (personnel : qualification/métier et nombre concerné, objectif poursuivi, espaces dédiés, organisation prévue permettant d'éviter le travail isolé, ...). Une attestation d'IRP (ou assimilée) devra être transmise garantissant de la co-construction de ce plan avec les personnels ;
- ❑ Détail des financements du projet global qui peut être envisagé sur plusieurs années (maximum de 3 ans) avec un soutien de l'agence pluriannuel toutefois conditionné aux disponibilités des marges de gestion dont l'agence dispose.  
*Autres sources de financement à envisager par le gestionnaire : redéploiement de moyens, mobilisation de réserves, de fonds propres ou de report à nouveau, fonds extérieurs comme l'OPCO, et fonds sollicités en CNR dans le cadre de l'AAC) ;*
- ❑ Modalités et calendrier de mise en œuvre (externalisation par un prestataire, projet porté par plusieurs gestionnaires, ...). L'action doit être lancée en 2025 au plus tard, et peut être menée sur une période pluriannuelle (maximum de 3 ans) ;
- ❑ Evaluation de l'action : l'analyse du dossier portera particulièrement sur le choix des modalités et des indicateurs de suivi et de résultats proposés ainsi qu'à leur fiabilité.

Tout document qui vous semble utile pour la bonne compréhension de votre demande peut être joint via l'enquête en ligne dédiée.

## FINANCEMENTS

L'agence n'a pas sanctuarisé un montant d'enveloppe concernant cet appel à candidature de CNR afin de laisser la possibilité au gestionnaire de prévoir son projet sur plusieurs années au regard d'un plan d'action échelonné mais sera vigilante à la pertinence des actions proposées et à leur adéquation avec les crédits sollicités et l'impact réel attendu en termes d'amélioration de conditions de travail, de professionnalisation, d'attractivité et de fidélisation des personnels.

Toutefois, l'attribution de CNR pourra être forfaitisée et plafonnée (plafond par type de formation ou de matériel) afin de garantir une meilleure équité territoriale et éviter des écarts trop importants dans les attributions de CNR.

**Les financements demandés ne doivent pas se substituer aux dépenses courantes** et permanentes de l'établissement, en investissement comme en fonctionnement (par exemple, sont exclues les formations classiques qui font partie du plan de formation courant d'un établissement ou des investissements déjà prévus par ailleurs...).

L'agence attachera une attention particulière à la situation financière du gestionnaire en analysant en amont les éventuels crédits disponibles pouvant être mobilisés éventuellement et pour partie dans le cadre de cet AAC (CNR non consommés, excédents à affecter,

provisions et fonds dédiés devenus sans objet, compte de report à nouveau dédié au financement de mesures NR non fléchées 11511, ...). Les dossiers retenus par l'ARS constituent un engagement de l'établissement à réaliser les actions décrites.

S'il s'avère que les ERRD ou les comptes administratifs font apparaître une sous consommation ou une consommation des crédits non conforme, l'ARS procédera à leur récupération lors de la ou des prochaine(s) campagne(s) budgétaire(s).

## SUIVI ET EVALUATION

Le gestionnaire tiendra informé annuellement l'ARS BFC du déroulement de la mise en place des mesures financées. Un avenant au CPOM socle pourra être proposé en fonction du montant ou de l'enjeu du projet déposé.

Afin d'en faciliter le suivi, le gestionnaire s'engage à adresser à l'agence, au moment de l'ERRD ou des comptes administratifs :

- un bilan de la mise en œuvre des mesures financées accompagné de justificatifs financiers (ex : factures acquittées, justificatif de présence aux formations) lors de l'envoi de l'ERRD/CA en avril ou juillet (selon le statut de l'ESMS) de l'année N+1 ;
- un état récapitulatif annuel de la consommation de l'aide allouée par année ;
- un point sur les démarches de l'établissement ou du service dans les 6 derniers mois attestant de la réalité de sa recherche d'un professionnel ;
- dans le cadre des formations diplômantes notamment pour les IPA, les certificats de scolarité de chaque année ainsi qu'une copie du diplôme obtenu à l'issue de la qualification ;
- au terme de la mise en place des actions financées, une évaluation de l'impact des mesures mises en œuvre **notamment via une étude sur l'absentéisme et les postes restant vacants déclinés par métier.**

## GRILLE D'ANALYSE ET CRITERES DE SELECTION

Seuls les dossiers éligibles au regard des critères énoncés dans le cahier des charges feront l'objet d'une analyse. L'ARS BFC sélectionnera les projets au regard des critères suivants :

- la pertinence du diagnostic ;
- la cohérence entre les actions proposées et le diagnostic de situation ;
- la pertinence des actions et les impacts attendus ;
- les modalités et indicateurs mis en place pour évaluer ces impacts (ex : taux d'absentéisme, turn-over, postes vacants, ...) ainsi que les modalités de pérennisation le cas échéant ;
- les modalités de mise en œuvre et le calendrier retenu ;
- l'adéquation de l'engagement financier au regard des moyens de la structure / gestionnaire.

## CALENDRIER

Date limite de complétude de l'enquête en ligne : **15 septembre 2024**