

AVIS D'APPEL A CANDIDATURES

Pour soutenir des interventions d'innovations territoriales entre établissements et services personnes handicapées (MAS, FAM, IME, établissement enfants/adolescents polyhandicapés, ...) participant à l'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT)

DATE LIMITE DE DEPOT DES DOSSIERS : 27/09/2019

En version dématérialisée :

Adresse courriel des 12 délégations départementales (DD) : à adresser à la DD de rattachement du porteur de projet

Copie : ARS-NA-DOSA-PERFORMANCE@ars.sante.fr

Autorité compétente pour l'appel à candidature :

Agence Régionale de Santé Nouvelle-Aquitaine (ARS NA)

Direction en charge de l'appel à candidature :

Direction de l'offre de soins et de l'autonomie (DOSA)

Pour tout échange :

↳ Adresse courriel : mentionnant dans l'objet du courriel la référence à l'appel à candidature

Adresse courriel DD concernée + DOSA (ARS-NA-DOSA-PERFORMANCE@ars.sante.fr)

1. Éléments de contexte

Le secteur médico-social a connu de profondes mutations ces quinze dernières années qui ont aujourd'hui un impact direct sur la qualité de vie au travail et, par conséquent, sur la qualité de l'accompagnement proposé aux personnes.

Les professionnels de ces établissements doivent faire face à plusieurs phénomènes qui entraînent une complexité accrue de l'exercice de leurs métiers : des situations plus complexes avec notamment la présence de comportements-problèmes, de problématique de santé somatique, la participation et attentes légitimes plus importantes des personnes accompagnées et de leur famille, recomposition du paysage sanitaire et médico-social et

développement des prises en charge en mode parcours qui renforcent les temps de travail en interdisciplinarité.

Les évolutions et réformes en cours dans le domaine du handicap (notamment l'évolution du public accompagné/situations complexes, transition inclusive) peuvent, en fonction des contextes internes aux établissements et services, nécessiter de mieux prendre en compte l'impact RH.

Selon les territoires, le lieu d'exercice professionnel voire le public accompagné, il peut exister des difficultés d'attractivité des métiers.

Dans ce contexte, on peut constater l'évolution défavorable de plusieurs indicateurs (augmentation de l'absentéisme) et du taux de sinistralité (accidents du travail et maladies professionnelles) rend indispensable la meilleure prise en compte de la question de la QVT dans les établissements et services.

La qualité de vie au travail désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier amélioration des conditions de travail pour les salariés et performance globale des établissements et services de santé, médico-sociaux et sociaux. Ces actions permettent d'accompagner les professionnels tout en garantissant la sécurité, la qualité des accompagnements et des soins.

Dans un contexte complexe, parfois difficile, la qualité de vie au travail ouvre de nouvelles voies. Pour ce faire, elle développe les ressources permettant de soutenir au quotidien l'engagement et la compétence des professionnels et s'intéresse aux organisations concrètes du travail. Elle s'appuie sur l'expertise des professionnels quant à leur propre travail et à leur capacité à identifier des marges de manœuvre et des moyens d'améliorer les organisations. Elle contribue à une stratégie de développement durable des organisations.

Le lancement d'une démarche QVT peut être motivé par différentes dimensions de la vie d'une organisation et des agents : développer l'attractivité, l'engagement, la cohésion d'équipe, la motivation professionnelle, favoriser l'innovation, fidéliser les agents, prévenir les risques professionnels, diminuer l'absentéisme, améliorer la qualité du service.

Une démarche QVT doit mobiliser les employeurs sur l'atteinte de 5 objectifs particuliers :

- Répondre au besoin de sens au travail,
- Favoriser la motivation des agents et leur engagement,
- Mieux prévenir les risques professionnels,
- Favoriser l'accompagnement des transformations,
- Améliorer les conditions de travail des salariés permettant de mieux concilier les temps de vie personnelle et professionnelle ».

Dans la continuité des actions lancées en 2018 à travers le lancement d'un appel à candidature à destination des établissements et services « personnes âgées » afin de soutenir des interventions d'innovations territoriales entre établissements participant à l'amélioration de la QVT, l'ARS Nouvelle-Aquitaine souhaite sur 2019 renouveler cette action pour les établissements du champ du handicap et prioritairement les équipes accompagnement au quotidien les situations les plus complexes : au sein des Maisons d'Accueils Spécialisées (MAS), Foyer d'Accueil Médicalisés (FAM), IME et EEAP.

2. Objectif général

L'objectif de cet appel à candidatures est de soutenir des actions qui permettent de combiner qualité des conditions de vie et de travail des professionnels et qualité du service rendu au public. Elle s'appuie fortement sur l'expression et la participation des équipes. Il s'agit d'un processus social concerté, centré sur l'amélioration des conditions de travail. Des critères permettant de mesurer ces améliorations seront construits collectivement au sein des structures et évalués par les acteurs concernés.

3. Etablissements concernés

Cet appel à candidatures s'adresse aux catégories suivantes d'établissements et services relevant du champ du handicap, au regard des indicateurs dégradés de l'axe Ressources Humaines du Tableau de bord de la performance (*taux d'absentéisme, taux d'ETP vacants et taux de rotation des personnels*) :

Prioritairement :

- Maisons d'Accueils Spécialisées (MAS),
- Foyer d'Accueil Médicalisés (FAM),
- IME et EEAP

4. Modalités de versement

- Le projet sera financé sur des crédits non reconductibles et exclu l'engagement de dépenses pérennes.
- Le projet devra être initié en 2019. Dans l'attente de l'utilisation intégrale des crédits, l'établissement devra les inscrire en provision.
- La démarche QVT devra être formalisée et inscrite au projet d'établissement et associatif. A défaut, et en cas de financement, celle-ci devra être définie à l'issue de l'action réalisée et être annexée au dit projet.

5. Description du livrable attendu

5.1. Le dossier de candidature

La structuration des réponses suivant le plan du dossier de candidature vierge en pièce jointe présente un caractère obligatoire.

Le dossier de candidature comprend :

- La présentation des établissements du gestionnaire,
- La stratégie et l'orientation du projet,
- La description détaillée du projet,
- L'état des lieux de la QVT au sein de chaque établissement,
- La description de la mise en œuvre du projet (calendrier, modalités de partenariat, mutualisations envisagées, évaluation, etc.),
- Le budget du projet (utilisation de la subvention de l'ARS, autres modalités de financement etc.).

5.2. Champ d'intervention du projet

Dans le dossier de candidature, partie « état des lieux de la thématique QVT », il est demandé une présentation du diagnostic déjà posé permettant de comprendre l'objectif du plan d'action proposé. Est également attendu le traitement et l'analyse d'un questionnaire QVT à l'attention des personnels (type baromètre social...) en amont du projet et justifiant du plan d'action. Le porteur pourra s'appuyer sur les références bibliographiques suivantes :

- « Guide de la qualité de vie au travail : outils et méthodes pour conduire une démarche QVT », l'édition 2019 est disponible via le lien suivant : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-la-qualite-de-vie-au-travail>
- « La qualité de vie au travail au service de la qualité des soins : du constat à la mise en œuvre dans les établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux », la version de septembre 2017 est disponible via le lien suivant : https://www.has-sante.fr/portail/jcms/c_2786495/fr/construire-une-demarche-qualite-de-vie-au-travail

Les actions QVT mises en place devront être opérationnelles et avoir un impact « immédiat » et mesurables sur la qualité de vie au travail des agents.

Vous trouverez ci-dessous des illustrations d'actions :

- Relation au travail, climat social :
 - o *Echanges entre professionnels/entre pairs*
 - o *Création de lieux d'échange et d'écoute*
 - o *Améliorations et aménagements immobiliers (salle du personnel, espace détente, espace de restauration, salle d'échanges entre professionnels...)*
 - o ...
- Bien-être / santé au travail
 - o *Aménagement des lieux et postes (Achat de matériel soulageant les personnels (petit investissement) : matériel de manutention, équipements informatique (Ex : tablette au lit du résident, équipement de partage d'écran pour se connecter entre structures d'un même gestionnaire...), mobilier ergonomique (bureau, chaise...))*
 - o *Actions contribuant au maintien et au renforcement des compétences (cela peut inclure des actions de formations ciblées, hors actions éligibles à d'autres financements)*
 - o *Actions de soutien collectif aux équipes par des psychologues du travail...*
 - o ...
- Organisation du travail :
 - o *Gestion du temps de travail /gestion des plannings*
 - o *Répartition de la charge de travail*
 - o ...

Les financements porteront sur la mise en œuvre du plan d'action pour un montant forfaitaire par gestionnaire au regard du nombre d'établissement intégré au projet.

Modulation financière au regard du nombre d'ESMS par projet		
Nombre ESMS / gestionnaire	Montant minimum	Montant maximum
1 ESMS / gestionnaire	15 000 €	25 000 €
2 ESMS / gestionnaire	27 500 €	45 800 €
3 ESMS / gestionnaire	37 500 €	62 500 €
4 ESMS / gestionnaire	45 000 €	75 000 €
5 ESMS et plus / gestionnaire	50 000 €	83 300 €

Par exemple : si un gestionnaire détenant un ESMS présente une candidature, sa dotation sera comprise entre 15.000€ et 25.000€, en fonction de la complétude du dossier, de la pertinence et de l'impact des actions proposées sur la QVT de sa structure.

6. Critères d'éligibilité et d'appréciation

Les critères d'éligibilité seront notamment :

- la complétude du dossier vierge et le respect des critères exigés dans le cadre de l'appel à candidature,
- l'analyse des indicateurs RH issus du tableau de bord de la performance,
- la pertinence du diagnostic QVT et de la stratégie/orientation de chaque établissement et/ou gestionnaire,
- la pertinence des actions prévues notamment au regard des orientations nationales, du projet social de l'établissement ou du CPOM,
- le caractère innovant des actions prévues,
- l'association des représentants du personnel au projet (CHSCT...),
- l'information des usagers,
- les indicateurs de suivi de/des action(s) retenu(es).

Les pièces justificatives doivent être transmises avec le dossier.

7. Accompagnement financier

L'accompagnement financier se fera sous la forme de crédits non reconductibles (CNR).

Les crédits alloués dans le cadre du présent appel à candidatures n'ont pas vocation à prendre en charge des dépenses de fonctionnement pérennes.

8. Dossier de candidature et modalités de dépôt des dossiers

Chaque dossier de candidature comprendra le **dossier de candidature vierge complété avec ses annexes.**

Le dossier de candidature sera transmis :

- en version électronique : à la délégation départementale du département concerné.

Avec copie à : ARS-NA-DOSA-PERFORMANCE@ars.sante.fr

Cet envoi par courriel devra comprendre :

Objet du courriel : réponse à l'appel à candidature « **APPEL A CANDIDATURE QVT 2019 - FINISS JURIDIQUE** (à préciser) _nom du projet (à préciser)

Pièces jointes : Dossier vierge complété avec ses annexes.

9. La procédure d'instruction et de sélection des projets

Après une instruction des projets assurée par l'ARS Nouvelle-Aquitaine, le Directeur Général décidera des projets retenus et du montant de l'accompagnement du financier alloué.

Le calendrier

Publication de l'appel à candidature : 21 juin 2019

Date de remise du dossier de candidature : 27 septembre 2019

Date prévisionnelle des résultats de sélection des projets : fin octobre/début décembre 2019

Fait à Bordeaux, le 20/06/2019