

APPEL A CANDIDATURE 2025

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 se transforment et nécessitent une adaptation des ressources humaines dans les structures médico-sociales qui les emploient.

L'ARS Bourgogne Franche-Comté, consciente de ces évolutions 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 les crédits issus du Fonds de lutte contre la sinistralité délégué par la CNSA, 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 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 en faveur de la transformation de l'offre médico-sociale dans les années à venir
- 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 objectifs :

- d'une part le développement d'une culture de prévention des risques professionnels par la diminution de la sinistralité,
- l'amélioration qualité de vie au travail au sein des établissements et services,
- l'accompagnement aux nécessaires évolutions du secteur.

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. 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

Les **conditions de travail des professionnels des métiers du grand âge et du handicap** constituent un levier déterminant pour l'attractivité des métiers de l'autonomie et pour la qualité de l'accompagnement des personnes. Les indicateurs disponibles montrent que le taux d'accident du travail est à un niveau inégalé par rapport à d'autres secteurs et en augmentation depuis 10 ans. Cet indicateur est particulièrement élevé dans les établissements pour personnes âgées, et il est également au-dessus de la moyenne dans les établissements pour personnes handicapées. La première cause identifiée est la manutention manuelle.

Face à ce constat, l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail doit constituer une priorité dans la **dynamique de transformation des établissements médico-sociaux**.

Pour renforcer encore vos possibilités d'action sur ce sujet prioritaire et **massifier l'équipement des établissements PA et PH en matériels** permettant de soutenir les professionnels dans leurs activités, un fonds de lutte contre la sinistralité pour les établissements pour personnes âgées et pour personnes handicapées est créé sur la période 2025-2027. Il cible plus spécifiquement les principales activités en cause dans les accidents du travail et les maladies professionnelles du secteur que sont les manutentions manuelles, et notamment les activités d'aide au transfert des personnes. Il doit permettre la mise en œuvre de solutions efficaces de prévention

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** favorisant la prévention des troubles musculo-squelettiques, notamment dans les structures hébergeant des personnes à forte dépendance, selon la liste suivante :

- *Rails de transfert avec une configuration en H (installation et formation à l'utilisation)*
- *Moteurs fixes décrochables/débrochables (pour rails de transfert)*
- *Sièges/lits de douche et/ou de bain à roulette, réglables en hauteur électriquement*
- *Chariots motorisés/équipements d'assistance électrique à la manutention des chariots (chariot repas, chariot de linge, etc.)*
- *Verticalisateurs électriques*
- *Guidons de transfert (déplaçant ou pivotant)*
- *Dispositifs de ferme porte temporisé*
- *Chariots à fond mobile (niveau constant) pour le linge*
- *Tables de tri à hauteur variable*
- *Tables à repasser à hauteur variable (aspirante/chauffante) avec potence d'équilibrage pour le fer*
- *Ouvre-portes automatiques*

- En y ajoutant, spécifique à la région BFC :
 - o *Lève-personnes,*
 - o *Lits médicalisés à hauteur variable (Alzheimer),*
 - o *Lits bariatriques,*
 - o *Tables réfrigérées,*
 - o *Extenseurs pose de bas.*

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

- ↪ 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 ;
Et encourager la **formation modulaire** complémentaire de certaines professions (ex : AES) ;
- ↪ 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 des **sessions de formations respectueuses des recommandations de bonnes de bonnes pratiques professionnelles relatives à au repérage, au diagnostic et à l'accompagnement des usagers présentant des troubles du neurodéveloppement** (TSA, TDI, TDAH, dys) avec trois thématiques prioritaires identifiées :
 - La formation des structures n'ayant pas d'agrément en lien avec l'accompagnement de personnes concernées par des TND, dont le projet d'établissement ou de service évolue pour prendre en compte ce public,
 - La formation des structures qui contribuent au parcours de diagnostic et d'accompagnement précoce des enfants concernés par des TND et leur famille,
 - La formation des structures accompagnant des personnes concernées par des TND en situation complexe.

Il s'agit d'un soutien ponctuel à la formation. Toutefois, cette dernière doit s'inscrire de façon pérenne dans le budget de fonctionnement de l'établissement afin de garantir le maintien du niveau de compétences des professionnels et l'actualisation des connaissances.

- ↪ Développer la **formation à la mise en place des équipes autonomes** au sein des SSIAD ou SAAS (Service autonomie aide et soins) : la mise en place d'équipes autonomes s'inscrit pleinement dans l'esprit de la réforme des services autonomie à domicile qui vise à renforcer la qualité, la continuité et la coordination des interventions à domicile. Ce modèle organisationnel permet des organisations plus souples, de proximité et mieux adaptée aux besoins des personnes âgées ou en situation de handicap. Il permet de construire des réponses plus humaines, plus efficace et conforme au modèle attendu par la réforme des services autonomie à domicile : un service intégré, de proximité, réactif et centré sur l'utilisateur.

- ↻ **L'enveloppe complémentaire « coordination » prévue pour accompagner la mise en œuvre de la réforme des services autonomie à domicile (SAD).** En Bourgogne-Franche-Comté, cette enveloppe sera déléguée en CNR, comme en 2024, afin de permettre un accompagnement renforcé des SSIAD dans la transformation vers les futurs services autonomie. Cette utilisation vise notamment à répondre aux besoins d'appui juridique identifiés sur le terrain dans le cadre de la réforme. Elle pourra également être mobilisée pour financer des actions d'ingénierie ou soutenir la conduite au changement au sein des SSIAD.
- ↻ 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 ;
- ↻ Faciliter l'accueil et l'intégration de **services civiques** ou **des stagiaires** pour la mise en œuvre de parcours de découvertes qui améliorent l'attractivité des métiers et la fidélisation ;
- ↻ 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 avec un soutien de l'agence toutefois conditionné aux disponibilités des marges de gestion dont l'agence dispose, et le cas échéant pour une action dont l'échéance ne pourra excéder 12 mois.
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 ;
- ❑ Modalités et calendrier de mise en œuvre (externalisation par un prestataire, projet porté par plusieurs gestionnaires, ...). L'action doit être lancée en 2026 au plus tard, et sera menée sur une période annuelle (maximum de 1 an) ;
- ❑ 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 (hormis pour le Fonds de sinistralité, dont l'enveloppe régionale est de : 797.572€ pour le secteur Grand Age et 586.127€ pour le secteur Handicap) et 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).

Concernant les crédits accordés via le Fonds de lutte contre la sinistralité, les modalités pratiques d'allocation des moyens ainsi que les conditions de conventionnement vous seront précisées ultérieurement.

Enfin, l'automne sera le moment privilégié pour articuler les instructions des CNR en lien étroit avec les Carsat, permettant un meilleur ciblage des établissements prioritaires et/ou une articulation optimale avec d'autres financements existants (Fipu, autres financements Carsat).

SUIVI ET EVALUATION

Le gestionnaire tiendra informé annuellement l'ARS BFC du déroulement de la mise en place des mesures financées. 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.

Il n'est pas possible de remplacer l'action retenue par une autre une fois la demande validée. En tout état de cause, toute difficulté ou évolution du projet devra faire l'objet d'un échange préalable avec l'agence.

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 2025**

ZOOM sur ... Le Fonds de soutien 2025 en EHPAD

Dans un contexte de fragilité croissante des EHPAD, la région Bourgogne-Franche-Comté déploie une stratégie régionale rigoureuse et concertée pour allouer les 19,6 M€ du fonds de soutien 2025, en cohérence avec les recommandations de la Cour des comptes.

Le fonds de Soutien est destiné à accompagner les EHPAD disposant d'une capacité supérieure à 50% des places installés habilités à l'aide sociale. La mobilisation des crédits visera à cibler prioritairement ces établissements selon deux logiques d'intervention complémentaires :

1. **Soutien aux EHPAD en grande difficulté de trésorerie**, en risque de cessation de paiement immédiat : il s'agit ici d'un soutien à visée curative, conditionné à la démonstration d'une rupture de trésorerie imminente malgré la mobilisation préalable de tous les leviers internes et externes → **crédits délégués dans le cadre des Commissions départementales de Fonds de Soutien.**

2. **Accompagnement des EHPAD porteurs de projets de transformation pertinents pour les besoins du territoire, même si leur situation financière n'est pas la plus dégradée** : cette approche, de nature préventive, vise à éviter que certaines situations ne se dégradent à moyen terme. Les projets soutenus peuvent relever de transformations architecturales, mais aussi de petits investissements du quotidien (mise en conformité, travaux techniques, rénovation d'équipements, amélioration des conditions d'accueil ou de travail) susceptibles de grever significativement la section d'investissement → **crédits délégués sur la base des besoins exprimés dans le cadre de l'enquête CNR 2025.**

🔗 **Thématique 2-1 : Accompagnement au pilotage de l'établissement**

Dispositif d'ingénierie permettant à un EHPAD :

- de recruter des profils spécifiques (chargé de recouvrement, contrôleur de gestion, spécialiste Ressources Humaines/GPEC, maquettes organisationnelles, etc.),
- de faire appel à un cabinet externe (ex. : audit financier),
- ou de bénéficier d'actions de formation et de coaching (ex. : manager de transition).

Les thématiques couvertes incluent : pilotage économique, politique d'achats, qualité de vie au travail (QVT) et ressources humaines (RH).

Peut également inclure un **mandat de gestion**.

🔗 **Thématique 2-2 : Soutien à l'investissement, à l'innovation et à l'efficience**

Appui aux projets :

- d'investissement immobilier,
- d'acquisition ou de modernisation des logiciels métiers (hors actions éligibles ESMS Numérique),
- d'investissement ou travaux permettant d'intégrer avec efficience la transition écologique et la sobriété énergétique.

Sont également éligibles les **travaux d'agencement** (tiers lieux, accueil de jour, PASA, ...)