





# Éléments de contexte :

Les démarches de Qualité de Vie au Travail regroupent l'ensemble des actions permettant de concilier l'amélioration des conditions de travail pour les salariés tout en garantissant la sécurité et qualité des soins et la santé des usagers. Elle contribue à la performance globale de l'établissement.

En décembre 2016, le ministère des Solidarités et de la Santé a initié la stratégie nationale d'amélioration de la QVT de l'ensemble des professionnels de santé « Prendre soin de ceux qui nous soignent ». Cette stratégie nationale, qui cible les professionnels médicaux et non-médicaux exerçant en établissement de sanitaires et médico-sociaux, identifie deux priorités :

- Améliorer l'environnement et les conditions de travail des professionnels au quotidien ;
- Accompagner les professionnels au changement et améliorer la détection des risques psychosociaux.

Sur le secteur « Personnes âgées », un plan d'actions pour les métiers du grand âge et de l'autonomie est engagé depuis 2019. L'un des axes vise à donner une priorité forte à la réduction de la sinistralité et à l'amélioration de la qualité de vie au travail, en :

- Améliorer les conditions de travail (programme coordonné entre branche AT-MP et ARS, formation à la prévention des TMS...)
- Promouvoir l'innovation organisationnelle, managériale et technique (fonction de "gestionnaire de cas", formation des cadres dirigeants et des cadres de proximité ...)

Sur le secteur « Personnes handicapées », le virage inclusif engendre de profondes mutations organisationnelles. La conduite du changement doit être couplée d'une démarche QVT.

Ces orientations font partie intégrante du projet régional de santé (PRS) de l'ARS Normandie qui fixe des objectifs spécifiques pour adapter la politique des ressources humaines en santé avec une priorité fixée par l'objectif 23 du PRS: « renforcer l'attention à la qualité de vie et la sécurité au travail des professionnels ».

Les politiques nationales actuelles impactent directement sur le périmètre de l'AAP, à savoir :

- le Ségur et son volet « investissement du quotidien »,
- les travaux nationaux sur les formations managériales aux démarches QVT,
- le plan de lutte contre les chutes

Ainsi, l'ARS Normandie oriente en 2022 son appel à projet autour de 3 volets.

- Volet 1: L'accompagnement aux démarches QVT (cadrage de la démarche auprès des équipes, audit précisant les modalités de continuité des actions à mettre en place après la fin de la prestation, accompagnement à la concertation et à la priorisation des actions...)
- Volet 2: Le déploiement sur un territoire de formateurs PRAP2S permettant la création d'un réseau de référents entre ESMS
- Volet 3: L'évaluation du matériel connecté dans la réduction des risques psychosociaux (déploiement de matériel anti-chute, anti-fugue... dans le cadre de RPS identifiés et d'une pratique professionnelle éthique, répondant à une évaluation régionale)

Les volets 2 et 3 sont issus des échanges au cours de commissions d'AAP QVT EMS des années précédentes.

# Le périmètre:

#### Sont concernés par cet appel à projets :

- Les établissements et services médico-sociaux (ESMS) sous compétence exclusive ou conjointe ARS;
- Des ESMS qui sont géographiquement localisés en région Normandie
- Les gestionnaires de groupement d'établissements (ex : groupements de coopération médicosociaux)

Les projets déposés pourront concerner toutes les catégories de personnel (administratif, hôtellerie, médical, paramédical, etc.)

#### 1. Références:

Les établissements sont invités à prendre connaissance des principaux textes réglementaires ou bibliographie applicables en matière de qualité de vie au travail :

- <u>La qualité de vie au travail au service de la qualité des soins</u>: Du constat à la mise en œuvre dans les établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux, HAS, Sept. 2017
- <u>Instruction n°DGCS/4B/2018/177</u> du 17 juillet 2018 relative à la mise en œuvre d'une stratégie de promotion de la qualité de vie au travail dans les établissements médico-sociaux (EHPAD et établissements accueillant des personnes handicapées).
- <u>GUIDE PRATIQUE</u> Démarche qualité de vie au travail dans les établissements médico-sociaux, ANACT, Mars 2021

## 2. <u>Définition de la QVT:</u>

## La Qualité de vie au travail, de quoi s'agit-il?

La QVT est une façon de réinvestir la question du travail et de ses transformations, dans ce sens elle est une démarche ambitieuse. C'est une démarche qui permet de « penser le contenu du travail » lors des phases de conception, de mise en œuvre et d'évaluation des projets techniques ou organisationnels.

L'accord national interprofessionnel de 2013 précise que « Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la Qualité de vie au travail qui en résulte » (ANI, juin 2013).

# VOLET 1 – Accompagnement aux démarches QVT

#### Contexte

Les démarches de qualité de vie au travail reposent sur la reconnaissance de l'expertise des professionnels sur leur propre travail et sur leur capacité à identifier des marges de manœuvres et des moyens d'améliorer les organisations.

La qualité de vie au travail n'est en aucun cas un projet autonome qui viendrait se surajouter à tous les autres déjà en place. Elle entre en résonnance avec les démarches d'amélioration de la qualité des soins.

Ainsi, ces démarches doivent s'inscrire dans celle d'amélioration continue de la qualité des ESMS et à ce titre sont présentes dans les évaluations externes via le critère « Mise en œuvre une politique de qualité de vie au travail » :

- L'ESSMS favorise la qualité de l'environnement de travail des professionnels
  - o L'ESSMS définit sa stratégie pour favoriser la qualité de l'environnement de travail des professionnels.
  - o L'ESSMS met en place des actions et aménagements pour favoriser la qualité de l'environnement de travail.
- L'ESSMS organise des espaces de discussion et de partage pour les professionnels et des temps de soutien psychologique et/ou éthique.
  - o L'ESSMS organise des espaces de discussion et de partage pour les professionnels à fréquence régulière.
  - o L'ESSMS organise des temps de soutien psychologique et/ou éthique pour les professionnels à fréquence régulière

# L'appel à projet

Le projet pourra porter au choix sur :

- La préparation de la démarche QVT (Accompagnement dans le cadrage de la démarche, dans l'acculturation des équipes...)
- Le diagnostic et la construction d'un plan d'actions
  - Audit précisant les modalités de continuité des actions à mettre en place après la fin de la prestation
  - Analyses des situations de travail
  - Accompagnement dans la concertation avec les équipes pour co-construire la priorisation des actions
- Le déploiement des plans d'actions QVT et leur évaluation
  - Mise en place des actions issues d'une méthodologue type « Acia QVT» de l'ARACT, d'une prestation antérieure ou d'une démarche interne à l'EMS
- La mise en œuvre de modalités d'organisations et de fonctionnement innovantes en faveur de l'attractivité des métiers notamment à travers la mutualisation inter-établissement, les plateformes de services, les modalités de formation innovante...

# Volet 2 - Déploiement d'un réseau territorial de formateurs PRAP2S

## Définition de la formation de formateurs PRAP2S

La formation prévention des risques liés à l'activité physique option Sanitaire et Médico-social (PRAP2S) rend le salarié acteur de sa propre prévention mais aussi acteur de la prévention de son établissement. Elle a pour objectif de permettre au salarié de participer à l'amélioration de ses conditions de travail de manière à réduire les risques d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Elle implique, de par sa nature, un engagement de l'encadrement dans cette démarche de prévention, car elle peut conduire à des modifications organisationnelles, techniques ou humaines.

La durée de la formation de formateurs d'acteurs PRAP2S est de 98 heures réparties sur 3 semaines non consécutives, avec un travail en intersession réalisé dans un établissement du secteur concerné. Tous les 3 ans, le formateur PRAP2S doit suivre un recyclage d'une durée de 28 heures lui permettant de maintenir et d'actualiser ses compétences. A cette occasion, ses compétences seront de nouveau évaluées.

L'objectif est de former des personnes capables d'animer une formation-action PRAP2S et d'informer et sensibiliser les différents acteurs à la prévention des risques liés à l'activité physique. Ainsi, le développement de cette formation doit permettre de former à terme un plus grand nombre de salariés.

Par ailleurs, le dirigeant de la structure désirant former un formateur d'acteur PRAP2S doit maîtriser les compétences en prévention en ayant préalablement participé à la journée de formation « Assurer les conditions de réussite d'une formation-action prap en entreprise ou en établissement ».

#### L'accompagnement ARS

Au cours des précédents appels à projet, l'ARS Normandie a régulièrement accompagné des établissements dans le financement de cette formation. 35 ESMS en ont bénéficié entre 2019 et 2021.

Les personnels formés se font le relai de difficultés autour de cette fonction en terme d'isolement dans leur pratique au sein de leur établissement et de régularité dans la dynamique.

Face à ce constat et afin de conforter cette mission, l'ARS souhaite impulser la formation d'un réseau de formateurs PRAPS2S sur les territoires. Ces professionnels formés simultanément pourront s'appuyer sur leurs retours d'expérience, mutualiser des outils, méthodes et rythmer leurs actions selon leurs rencontres.

Ainsi, l'ARS Normandie missionnera un organisme de formation habilité par l'INRS pour assurer les sessions socles au sein même d'EMS sur un territoire géographique restreint, auquel s'ajouteront des journées semestrielles de ce réseau de formateurs pendant 3 ans afin d'échanger sur les pratiques.

## L'appel à projet

Les ESMS souhaitant participer à ce dispositif s'engage à :

- Participer de façon pérenne dans la démarche.
- Adapter la fiche de poste du personnel désigné pour assurer la mission de formateur PRAP2S
- Accompagner les actions au sein des pratiques managériales
- A participer à l'évaluation de la démarche

Afin de répondre à la contrainte géographique, les EMS candidat sont invités à prendre contact avec les établissements de leur territoire pour proposer, dès le dépôt de candidature, un groupe composant le réseau territorial. Chaque structure composant le groupe devra déposer un dossier.

Toute démarche individuelle demeure possible.

# **Volet 3** – Application de l'utilisation de matériels connectés à visée de réduction des risques psychosociaux

#### Contexte

Les risques psychosociaux au travail se traduisent notamment par du stress provenant du sentiment de ne pas atteindre les exigences ou les attentes demandées.

Les personnels des établissements médico-sociaux sont confrontés à ces risques via une charge émotionnelle conséquente : accompagnement en fin de vie, troubles cognitifs des résidents générant agressivité, violence verbale et physique, et altération de la relation à autrui... S'ajoute à cela la crainte du risque de chute et d'errance des résidents.

Le risque de fugues, qu'elles surviennent de manière consciente ou non, est un poids dans le quotidien des personnels soignants.

La charge de travail et l'impact émotionnel engendrés par les chutes participent à l'épuisement professionnel.

Face à ces situations de tension pour le personnel, il demeure prioritaire d'éviter au maximum les mesures de contention pour les résidents.

Les matériels connectés peuvent être une solution. Ils se déclinent sous différents usages autour :

- De la détection des chutes
  - Les tapis anti-chute : se placent au pied du lit médical des personnes dépendantes et / ou Alzheimer. Durant la nuit, ils signalent les éventuelles sorties et chutes du lit des patients.
     Le personnel soignant est alerté sur smartphone et / ou ordinateur, grâce à une notification.
  - o Les matelas : donnent l'alerte en cas de sortie de lit involontaire ou risquée (chute, lever nocturne, déambulation).
  - o Les systèmes anti-chutes : bracelets conçus pour différencier une chute des évènements de la vie comme le fait de s'asseoir
- De la détection des fugues
  - Les systèmes anti-fugue : existent sous différents types (bracelet, médaillon, puces dans un vêtement...) composés de géolocalisation afin de retrouver au plus vite le résident.
     S'ajoutent à cela des détecteurs de types balises placés à des endroits stratégiques au sein de l'EHPAD pour signaler au personnel sur leur téléphone et bloquer l'accès à certains lieux

Ces matériels viennent en écho au plan de lutte national sur la prévention des chutes et son axe 5 « téléassistance pour tous ». Les tapis et matelas permettent de prioriser les passages de nuit. De même, le système anti-fugue permet de sécuriser les prises en charge tout comme les exercices professionnels.

#### L'accompagnement ARS

L'ARS Normandie souhaite accompagner le déploiement de ce type de matériels connectés de façon encadrée. Ainsi, via cet appel à projet, les EMS candidats s'inscrivent dans une expérimentation et s'engagent à participer à sa démarche évaluative sur les bénéfices/risques auprès des personnels et des résidents (réduction des RPS, qualité des prises en charge, démarche éthique...).

En effet, l'ARS, tout comme la CARSAT, ne dispose pas de recul suffisant à ce jour pour mesurer les impacts de l'utilisation de ce matériel sur les risques psycho-sociaux. L'INRS travaille actuellement sur les bénéfices du connecté dans le cadre professionnel. Ces projets visent à enrichir les travaux actuels.

## L'appel à projet

Les ESMS souhaitant participer à cette expérimentation s'engage à :

- Avoir identifié au sein de son DUERP les RPS en lien avec les situations de chutes et de fugue ;
- Travailler de façon collégiale les apports de ce type de matériels pour le personnel ;
- Inscrire l'utilisation du matériel au sein d'un projet thérapeutique personnalisé concerté entre la personne, les aidants et le personnel soignant ;
- Ne pas systématiser son utilisation et l'accompagner d'une prescription médicale au regard des troubles de la personne (ex : chutes récurrentes, désorientation majeure...);
- Participer à l'évaluation de la mise en œuvre.

# Modalités de dépôt, d'instruction, de financement et calendrier

Les dossiers de candidatures, selon le modèle joint, devront impérativement être adressés à l'ARS Normandie pour le 30 septembre 2022.

Aucun dossier ne pourra être pris en compte au-delà de cette date.

Ils devront parvenir sous format électronique à l'adresse :

ARS-NORMANDIE-APPELPROJET-MEDSOC@ars.sante.fr

L'établissement a la possibilité de déposer un dossier sur 1, 2 ou 3 des volets exposés.

## Critères régionaux de sélection des candidatures :

Les candidatures réceptionnées seront sélectionnées notamment au regard des critères suivants :

- Intérêt et accord de la direction et des représentants du personnel pour porter et participer conjointement à l'action ;
- Motivations, objectifs, projets ayant amenés l'établissement à se porter candidat
- Adéquation du projet au périmètre du présent AAP

L'investissement humain interne aux ESMS ne pourra faire sujet à financement (cf indemnisation des ETP impliqués dans la démarche). En effet, cet engagement doit faire partie intégrante des missions des différents personnels.

#### Procédure de sélection des candidatures :

Une première priorisation des dossiers de candidatures sera réalisée par les équipes de l'ARS en fonction des critères indiqués ci-dessus.

Lors d'une journée courant octobre 2022, les équipes de l'ARS, la CARSAT, l'ARACT, des conseils départementaux, des fédérations d'employeurs, des représentants syndicaux se réuniront pour prioriser les dossiers reçus suite à l'AAP.

Chaque établissement sera informé de la suite donnée à sa candidature au plus tard fin novembre 2022.

#### Financement:

Les projets font 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.

La hauteur du co-financement sera appréciée au regard de la capacité financière de l'établissement. Un co-financement à hauteur de 50 % ARS et 50% établissement devra être recherché.

# Calendrier:

- Lancement de l'appel à candidatures : 21 juin 2022
- Date limite de dépôt des dossiers de candidature : 1er octobre 2022
- Comité de sélection des dossiers : octobre 2022
- Conventionnement et délégation des crédits : novembre 2022







# **ARS Normandie**

Esplanade Claude Monet
2 place Jean Nouzille
CS 55035
14050 Caen Cedex 4
www.normandie.ars.sante.fr







