

## **ATTRACTIV'QVCT**

### **DOSSIER DE CANDIDATURE Phase 1 : Ateliers Collectifs « HACKATHON »**

**Lab. 3 : Établissements Sanitaires et Médicosociaux  
Des Bouches du Rhône et du Vaucluse**

**Date limite de dépôt : 15 Mai 2024**

**A soumettre par mail obligatoirement intitulé :  
« Attractiv'QVCT »**

**à : [n.cubaud@anact.fr](mailto:n.cubaud@anact.fr) et [e.chilet@anact.fr](mailto:e.chilet@anact.fr)**

## 1. Contexte du Projet

Les employeurs du secteur sanitaire et médico-social (public comme privé) rencontrent depuis plusieurs années de plus en plus des difficultés structurelles de recrutement et d'attractivité, fragilisant le fonctionnement des établissements et services, et par là même la prise en charge des patients et usagers.

L'ARS PACA a souhaité s'associer à l'ARACT PACA afin d'intervenir auprès d'établissements sanitaires et médicosociaux pour les appuyer dans la recherche de solutions relatives à ces problématiques.

L'ARACT PACA propose ainsi le **projet ATTRACTIV'QVCT**, un projet expérimental pour explorer les champs des possibles au sein d'un laboratoire d'idées afin de vous permettre de développer et tester vos propres solutions d'amélioration des conditions de travail, facilitant l'attractivité et la fidélisation des personnels.

## 2. Objectifs

L'objectif de l'action est d'accompagner les directions, les représentants du personnel et les personnels en leur permettant d'acquérir des méthodes et outils pour expérimenter une démarche d'action en faveur de l'attractivité à l'échelle d'une unité et d'un service de leur établissement.

Il s'agira de développer/renforcer la coopération et soutenir l'engagement des salariés au travail, au travers de la co-construction de bonnes pratiques identifiées, co-construites entre établissements et à expérimenter.

Pour ce faire, cette action consistera à :

- Appréhender la problématique de l'attractivité sous l'angle du travail, en s'intéressant à tout ce qui peut, dans et par le travail, contribuer à faciliter l'intégration et le maintien durable en emploi de tous
- Conduire des expérimentations innovantes qui prennent en compte la question du travail et agissent sur les différents leviers d'amélioration des conditions de travail pour répondre aux enjeux de l'attractivité des organisations.

## 4. Modalités de l'accompagnement

18 à 30 établissements sanitaires et médicosociaux de la Région PACA, seront réunis et répartis au sein de 3 laboratoires d'idées, de conception et d'expérimentation :

- Laboratoire 1 : 6 à 10 établissements des départements 06 et 83
- Laboratoire 2 : 6 à 10 établissements des départements 04 et 05
- Laboratoire 3 : 6 à 10 établissements des départements 13 et 84

Les établissements retenus seront accompagnés par l'ARACT PACA, qui est compétent en matière d'appui des établissements du secteur sanitaire et médicosocial, dans les démarches en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).

L'ARACT PACA sera en charge de l'ingénierie et de l'animation de l'action : méthodes et outils pour les temps collectifs, les temps au sein de chaque établissement ainsi que le temps de capitalisation à la fin de l'accompagnement.

L'action se déroulera en plusieurs phases ci-après énoncées aux dates indiquées, étant précisé que la 2<sup>ème</sup> phase dite « test » ne concernera que les établissements souhaitant s'engager à l'issue de la 1<sup>ere</sup> phase dite « Hackathon » :

### Phase 1, dite « Hackathon » :

Deux Ateliers collectifs d'1/2 journée :

- **1\_Cadrage et problématisation** **10.06.2024**
  - Culture commune : Apports sur la Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT),
  - Quel est le problème ? Réflexion et échanges de pratiques, et définition d'une problématique singulière identifiée pour l'attractivité et la fidélisation des établissements.
  
- **2\_Idéation et Prototypage** **24.06.2024**
  - Comment améliorer les conditions de travail pour les rendre plus attractives ? Divergences, émergences et convergences.
  - Concrètement ? Co-construction d'une solution type en transformant les idées en pratiques nouvelles et soutenables.

**Restitution des travaux à tous les établissements participants à l'issue de cette phase 1 et de la fiche action prototypée, prête à l'emploi pour être expérimentée et singularisée.**

### Phase 2, dite « Test » (ou Expérimentation) :

**23.09 au 29.11.2024**

Appui de 2 établissements volontaires et sélectionnés parmi les participants de la phase 1, pour mettre en test l'action prototypée, permettant d'organiser de nouveaux modes de travail, et d'en mesurer les effets de façon objective.

Il s'agira de faire vivre l'action-solution lors d'une première expérience auprès d'un échantillon de personnels, permettre de vérifier si l'action répond aux besoins, et apporter des améliorations. Ce déploiement dans les établissements est guidé par l'ARACT PACA, et réalisé essentiellement auprès du binôme/trinôme, pilote de l'expérimentation.

- ⇒ **Durée : 3 mois**
- ⇒ **Appui ARACT PACA : 2,5 jours répartis sur la période**
- ⇒ **Temps d'investissement estimé / établissement (Responsable Unité ou service / Représentant personnel) : 7 à 12 jours chacun sur la période.**

**Phase 3, dite « REX » :**

**13.12.2024**

Retour des ateliers et des 2 expériences en atelier collectif, avec acteurs territoriaux.

**Phase 4, dite « Célébration » :**

**Mars 2025**

Événement régional de restitution du projet réunissant l'ensemble des participants des 3 Laboratoires territoriaux, les partenaires, les parties prenantes et ouvert à tous les établissements du secteur.

**Résultats et effets attendus du projet :**

- Ancrage de la QVCT dans l'approche managériale,
- Identification de déterminants de l'attractivité liés au contenu et à l'organisation du travail,
- Amélioration des conditions de travail des personnels avec un impact positif attendu sur la fidélisation et l'attractivité,
- Essaimage des bonnes pratiques.

### **3. Ciblage et sélection des établissements**

L'action sera proposée à 18 et jusqu'à 30 établissements au total (3 groupes de 6 à 10 établissements de 2 départements limitrophes), quel que soit leur statut : fonction publique hospitalière ou territoriale, établissement privé (à but lucratif ou non lucratif).

**Les Laboratoires devront être composés à part égale d'établissements sanitaires et d'établissements médicosociaux, financés par l'ARS.**

**EHPAD : Obligation de 50% de places éligibles à l'aide sociale**

Sont ciblés par ailleurs les établissements confrontés à des problématiques d'attractivité (difficultés de recrutement, problèmes de turn-over, maintien en emploi, fidélisation...), qui peuvent avoir déjà engagés des actions en faveur de l'attractivité qu'ils souhaitent consolider par de nouvelles actions et dont l'expérience ainsi acquise permettrait un partage de pratiques au bénéfice du plus grand nombre.

Les établissements qui s'inscriront dans la démarche de manière volontaire, doivent également être en capacité d'avoir la disponibilité nécessaire, s'ils sont retenus à l'issue du Hackathon, pour s'engager dans l'expérimentation de l'action prototypée (Phase 2, p.3). La phase d'expérimentation repose en effet sur la participation de la direction et de professionnels et autres métiers dans le cadre d'une démarche participative et concertée avec les représentants du personnel.

## Une fiche candidat complémentaire vous sera demandée pour bénéficier de la Phase 2 : Test (Expérimentation)

Enfin, les établissements candidats pour cette 1<sup>ère</sup> phase Hackathon devront procéder à l'identification d'un binôme (direction et représentant du personnel) pour :

- Participer aux 2 temps collectifs (2 matinées) Hackathon inter-établissements ;
- Contribuer aux retours d'expériences sur l'action (retour d'évaluation) ;
- Participer à la restitution des expérimentations du Lab.

### 4. Procédure de sélection des candidatures

La pré-sélection des dossiers de candidatures sera réalisée par l'ARACT en lien avec l'ARS PACA après examen des dossiers présentés.

La sélection des établissements se fera en partenariat avec les membres du COFIL régional, constitué des partenaires suivants : ARS, ARACT, OPCO SANTE, FEHAP, NEXEM, FHF, (FHP en cours).

Les établissements candidats non retenus seront informés par voie de mail et pourront être orientés vers d'autres dispositifs.

### 5. Calendrier de l'appel à candidature

- Période d'appel à candidature : **19 avril au 15 mai 2024**
- Webinaire de présentation du projet : **19 avril 2024**
- Date limite du dépôt de candidature : **15 mai 2024**
- Comité de sélection : **28 mai 2024**
- Date d'information des établissements retenus : **à partir du 28 mai 2024**

## Fiche de candidature

(A renseigner au format informatique, avant impression pour signature et scanne)

### 1. Présentation de l'établissement

- Numéro FINESS (juridique et géographique) :
- Raison sociale et adresse de l'organisme gestionnaire de l'établissement :
- Nom du directeur / de la directrice de l'établissement :
- Coordonnées (Tel/Mail) de la Direction :
- Statut de l'établissement :
  - Public autonome
  - Public hospitalier
  - Public territorial
  - Privé à but non lucratif
  - Privé à but lucratif
- **Si vous êtes un EHPAD : pourcentage de places éligibles à l'aide sociale : .....%**
- Instances Représentatives du Personnel présentes au sein de l'établissement :
- Nom de l'Opérateur de Compétences (OPCO) auquel adhère l'établissement :
- Activité autorisée par modalités d'accueil (MCO, SMR, HAD ...) :



RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



**aract**

— agence régionale  
pour l'amélioration  
des conditions de travail  
Provence-Alpes-Côte d'Azur

- Nombre de personnels :

## 2. Éléments de contexte de l'Unité ou service cible

- Nom et activités du service ou de l'Unité/Service cible pour questionner le problème d'attractivité :
- Adresse de l'Unité/service cible :
- Nom et coordonnées (Tel/Mail) du responsable de l'unité/service cible :
- Nombre de personnels de l'Unité/service cible :
- Répartition (%) du personnel de l'Unité/service cible par catégorie :
  - Médecins :
  - Infirmières :
  - Professionnels paramédicaux :
  - Personnel de soutien / de l'action sociale :
  - Personnel administratif :
  - Personnel d'entretien et logistique :
- Caractéristiques du problème d'attractivité du service ou de l'Unité/service cible, causes et conséquences / métiers en tension :
- Actions déjà conduites ou envisagées pour améliorer l'attractivité du service (dispositifs / acteurs déjà sollicités) :

- Vos attentes et motivations pour prendre part au projet Attractiv QVCT (champ libre) :

### 3. Engagements

Signatures conjointes attestant de l'engagement des parties à s'inscrire dans la démarche de participation aux ateliers Hackathon et à poursuivre leur mobilisation en interne dans la projection du déploiement de l'action prototypée au sein du service ou de l'unité identifié, si l'établissement est sélectionné.

Nom/Prénom/Fonction  
et Signature  
Cadre du service ou de l'unité cible ou  
autre personnel de direction

Nom/Prénom/Fonction  
et Signature  
Représentant du personnel

Approbation de la direction générale ou de la direction de l'établissement.

Nom/Prénom/Fonction  
et Signature  
Direction de l'établissement