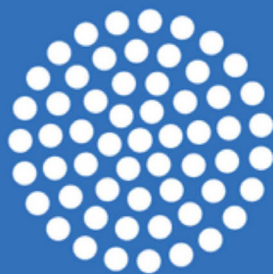


# Parcours des professionnels de l'aide à la personne en Nouvelle Aquitaine

Best of des innovations en  
Nouvelle-Aquitaine 2022



[www.professionnelsdelaidelapersonne.fr](http://www.professionnelsdelaidelapersonne.fr)





## Introduction

En 2017, le Gérontopôle Nouvelle-Aquitaine (anciennement Autonom'Lab) – réalisait un site internet de capitalisation d'initiatives inspirantes en faveur du parcours des professionnels du domicile : [www.professionnelsdudomicile.fr](http://www.professionnelsdudomicile.fr).

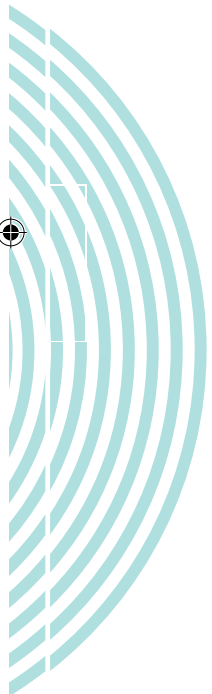
En effet, suite à l'étude sur les zones de tensions dans le secteur de l'aide à domicile réalisée en 2014, le Gérontopôle s'est engagé dans une démarche de capitalisation d'initiatives inspirantes, en vue de soutenir la réponse aux défis RH de ce secteur.

Notre démarche vise avant tout à valoriser la richesse et la diversité des pratiques dans notre région, pour soutenir leur diffusion et la mise en réseau des acteurs néo-aquitains. Aujourd'hui, notre site internet a évolué et est devenu :

[www.professionnelsdelaidelapersonne.fr](http://www.professionnelsdelaidelapersonne.fr).

En effet, les problématiques rencontrées par le secteur du domicile se trouvent aujourd'hui partagées aussi au sein des établissements. Or nous sommes convaincus que les bonnes idées doivent se partager et peuvent inspirer d'autres secteurs. N'hésitez pas à continuer à partager vos initiatives en faveur du parcours des professionnels de l'aide à la personne sur le site ad hoc !

Continuons de co-construire les solutions pour l'attractivité, l'emploi et la qualité de vie au travail en Nouvelle-Aquitaine!



En 2022, 50 nouvelles initiatives ont été proposées par les acteurs de Nouvelle-Aquitaine. Les 11 membres du Comité de relecture\* ont pris le temps de caractériser ces initiatives.

Au regard de l'adéquation à la réponse aux besoins des professionnels et du caractère innovant, 27 ont été sélectionnées dans ce "Best of 2022" réparties dans les catégories suivantes.



\* Caroline MCAREE - ARS Nouvelle-Aquitaine  
Laure CATALDI - PTS 17  
David LE NORCY - AIDE@VENIR  
Stéphanie JOUAULT - Conseil Départemental des Pyrénées Atlantiques  
Marie-Pierre NAULIN - PTS 33  
Luc PABOEUF - Pôle Emploi  
Olivier LARPIN - Région Nouvelle-Aquitaine  
Jérôme PLANCHENAULT - PTS17  
David SERTILLANGE - Conseil Départemental de la Creuse  
Sandrine LABORDE - IPÉRIA



Institution et domicile Recrutement

# Attractivité métiers de l'Autonomie – « Les super héros sont parfois discrets »

## STRUCTURE PORTEUSE

Conseil Départemental des Pyrénées Atlantiques

0559114157

64 Avenue Jean Biray

64058 PAU

nicolas.lempereur@le64.fr

<https://www.autonomie64.fr>

LEMPEREUR Nicolas



## TERRITOIRE D'INTERVENTION

64

## PARTENAIRES IMPLIQUÉS

Région-ARS-ESMS et réseaux EHPAD-Services d'aide à domicile-collectivités territoriales-La République/Sud Ouest

## PROBLÉMATIQUES VISÉES

Manque d'attractivité, méconnaissance des métiers et leurs formations, défauts de recrutement, image négative de ce secteur.

## SPÉCIFICITÉS

Communication attractive autour de 3 situations réelles en EHPAD et à domicile. Attribut de super-héros donné aux professionnels.

01/2021

Les métiers du secteur médico-social souffrent d'un défaut d'attractivité conduisant à de réelles tensions de

recrutement et de fidélisation, que la crise sanitaire, est venue fortement exacerber.

## OBJECTIFS

Concevoir une stratégie territoriale commune, unique et efficace de communication pour améliorer l'image des métiers de l'autonomie et rendre ce secteur plus attractif afin de répondre au vieillissement démographique et accompagner les personnes en perte d'autonomie.

## RÉSULTATS ATTENDUS ET/OU OBTENUS

Campagne forte :

- Supports : affiches, flyers avec une série de 3 duos aidants-aidés.
- Panneaux publicitaires.
- Un site internet : découvrir, se former, exercer
- Presse internet et papier.
- Réseaux sociaux : Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn





Institution et domicile

Sensibilisation des candidats

# Vidéos métiers du grand âge

## STRUCTURE PORTEUSE

### PTS 79

06 31 53 34 23  
Deux-Sèvres  
79000 Niort  
pts79@orange.fr  
<http://pts79.fr>

Léa PIERRE



## TERRITOIRE D'INTERVENTION

79

## PARTENAIRES IMPLIQUÉS

Les structures adhérentes à la PTS 79.

## PROBLÉMATIQUES VISÉES

Attractivité du secteur, connaissance des métiers du grand âge et enfin, lever les préjugés.

## SPÉCIFICITÉS

Les vidéos sont dynamiques, le professionnel est suivi sur une journée de travail et parle directement au spectateur.

01/2022

Réalisation de vidéos métiers du grand âge afin de promouvoir ces derniers auprès du grand public.  
Les vidéos sont réalisées par un

vidéaste au sein des EHPADs adhérents à la PTS 79. Elles montrent le quotidien du professionnel filmé.

## OBJECTIFS

Faire découvrir l'ensemble des métiers du grand âge exercés au sein des EHPAD.

## RÉSULTATS ATTENDUS ET/OU OBTENUS

Utilisation des vidéos par nos partenaires emploi, insertion et formation. Des contacts pour des renseignements ou bien même des candidatures.





Institution et domicile

Sensibilisation des candidats

# IMPrésIA, Livret de valorisation du métier d'aide à domicile

## STRUCTURE PORTEUSE

### GE 16 ACCESS, IMPrésIA

0680125769

70 rue Jean Doucet

16470 SAINT MICHEL

bertrand.mazaud@ge16.fr

<https://impresia.ge16.fr>

MAZAUD Bertrand



## TERRITOIRE D'INTERVENTION

16 - 23

## PARTENAIRES IMPLIQUÉS

Travail mené en partenariat avec le GEMS23, la CARSAT Centre-Ouest et Artési illustrations.

## PROBLÉMATIQUES VISÉES

- Difficultés de recrutement
- Mauvaise image du métier:
- Compétences non reconnues
- Réalité des conditions de travail

## SPÉCIFICITÉS

- 2 départements (16 et 23)
- Participation des salariés
- Focus prévention
- Système de maintien à domicile (interactions)

07/2020

Ce livret a été imaginé suite aux différents constats des aides à domicile et de leurs responsables (cf problématiques).

Il existe un lien indissociable entre l'aident et l'aidé. C'est avec ce double regard bienveillant que ce livret a été pensé.

Il témoigne du travail au quotidien des équipes et du fonctionnement des

services d'aide à domicile. Il évoque également des pistes pour prévenir les risques professionnels.

Ce livret est le fruit d'échanges et d'ateliers menés avec les salariés de Creuse et de Charente. Il a été ensuite co-construit par l'équipe du GEMS 23 et celle d'IMPrésIA. Il s'intègre dans une démarche de prévention plus globale mise en œuvre auprès des SAAD.

## OBJECTIFS

Il répond à plusieurs objectifs :

- Mieux faire connaître la réalité des métiers de l'aide à domicile
- Mettre en évidence l'étendue des compétences d'un intervenant à domicile
- Agir pour limiter les risques professionnels
- Rappeler que ces professionnels sont indispensables dans le système de maintien à domicile

## RÉSULTATS ATTENDUS ET/OU OBTENUS

Sensibilisation des acteurs du secteur (salariés, bénéficiaires, partenaires et bénévoles) et des acteurs de l'emploi.

Ce livret est en cours de distribution en Charente à leur actuelle.





Institution et domicile

Sensibilisation des candidats

# Escape Game « A la découverte des métiers de l'aide à la personne »

## STRUCTURE PORTEUSE

### 3IE / Collectif des métiers du grand âge

+33(0)5 35 54 74 80

95 rue Ernest Renan / EHPAD

Terre Nègre

33000 Bordeaux

f.connangle@pole-3ie.fr

Florence Connangle

## TERRITOIRE D'INTERVENTION

16 - 24

## PARTENAIRES IMPLIQUÉS

Gérontopôle Nouvelle Aquitaine, AG2R La Mondiale, AGAPES, AMSAD, CIAS de Bazas, Domicile Santé

## PROBLÉMATIQUES VISÉES

Dépasser les représentations et les images collectives négatives du secteur de l'aide à la personne (domicile et EHPAD) pour attirer de nouveaux professionnels

## SPÉCIFICITÉS

Découvrir de manière collective et ludique, par le jeu le secteur de l'aide à la personne

MAI 2021

Mise à jour le 16/05/2022

Cet Escape Game est une manière ludique pour découvrir le métier d'aide à domicile, le réseau des partenaires intervenants auprès de la personne et le rôle clé du professionnel dans l'aide à la personne fragile. Par équipe de 6 maximum, les joueurs intègrent une

histoire palpitante dans laquelle ils sont immergés et acteurs de la réussite durant environ 45 minutes. Un temps de débriefing permet à l'issue d'ancrer les éléments clés instillés dans l'Escape game concernant ces métiers.

## OBJECTIFS

Proposer un regard positif autour de la personne âgée.

Mettre en valeur les différentes compétences nécessaires pour exercer ces métiers ainsi que la polyvalence des activités professionnelles qui y sont mises en oeuvre.

## RÉSULTATS ATTENDUS ET/OU OBTENUS

Toucher différents publics de manière ludique afin de faire découvrir les métiers de l'aide à la personne tout en communiquant de manière valorisante sur la personne âgée.

Résultats obtenus :

Expérimenté en 2021 avec 2 groupes de stagiaires AES puis lancé dans le cadre des rallyes découvertes des métiers de l'aide à la personne Dordogne et Charente, il a ainsi déjà été réalisé par plus de 60 personnes, qui l'ont largement apprécié.

Conceptions de :

- une fiche action et promotion
- un clip de présentation de l'Escape Game avec des témoignages des premiers testeurs a été réalisé : <https://youtu.be/s7pj3Xk-5fY>
- 12 Fiches pédagogiques
- un Kit du Rallye : Liste du matériel, Pièces de la maison et installation, Règles du jeu, Cartes énigmes (11), Carte indice (8), Supports jeu : cahier de liaison, mots croisés, lettre d'amour, puzzle, Photos illustratives (résistance - habitudes de vie - concours de cuisine - couple), Audio : enregistrement de lancement, Vidéos : ASG + Petite fille







Institution et domicile

Sensibilisation des candidats

# Clip vidéo et BD « Pourquoi pas vous, pourquoi pas moi ? »

Mise à jour le 16/05/2022

## STRUCTURE PORTEUSE

### 3IE / Collectif des métiers du grand âge

+33(0)5 35 54 74 80  
95 rue Ernest Renan / EHPAD  
Terre Nègre  
33000 Bordeaux  
f.connangle@pole-3ie.fr

Florence Connangle

## TERRITOIRE D'INTERVENTION

Nouvelle-Aquitaine

## PARTENAIRES IMPLIQUÉS

Plateforme RH 24, UNA, l'IFNB (IFSI, IFAS et Bagatelle Formation), Gérontopôle NA, EHPAD Terre Nègre (33) et La Madeleine (24) Conseil Régional Nouvelle Aquitaine, Plateformes RH 33 Anna Hamilton et L'Ombrière, Plateforme RH 79, Nexem, AG2R La Mondiale, Sociologue, MAATA, CPME, OPCO SANTE, Le Dire Autrement, Ariane Rev, Utopia, Collectif Cinéma

## PROBLÉMATIQUES VISÉES

Dépasser les représentations et les images collectives négatives du secteur de l'aide à la personne (domicile et EHPAD) pour attirer de nouveaux professionnels

## SPÉCIFICITÉS

Sensibiliser et informer avec une vidéo fiction le parcours d'une jeune femme qui évolue dans le secteur de l'aide à la personne par des messages et images clés

MAI 2021

Conçu dans le cadre du lancement des rallyes de l'aide à la personne Dordogne et Charente, ces supports vidéos et dessinés ont été co-conçus par des représentants des acteurs du secteur

afin de présenter la valeur de ces métiers ainsi que les parcours possibles afin de donner envie à des personnes de s'inscrire dans ces métiers.

## OBJECTIFS

Co-construire des supports valorisant les métiers de l'aide à la personne sous des formats innovants et attractifs.

## RÉSULTATS ATTENDUS ET/OU OBTENUS

Diffuser une image valorisante des métiers de l'aide à la personne, des parcours professionnels possibles ainsi que de la personne âgée.

3 épisodes + une version longue ont ainsi été réalisés sur l'attractivité des métiers

La BD a été diffusée à tous les participants des Rallyes découverte des métiers de l'aide à la personne de Dordogne et Charente en juin 2021, elle est téléchargeable **en cliquant ici**.

La vidéo est accessible au lien suivant : <https://www.youtube.com/watch?v=YuQyxSIToo8>





Institution et domicile

Emploi

# Chantier école – aide à domicile

Mise à jour le 07/05/2022

## STRUCTURE PORTEUSE

### ADAPEI 23

14 rue Raymond Christoflour  
GUERET 23000  
s.queriaud@adapei23.asso.fr

Sophie QUERIAUD



## TERRITOIRE D'INTERVENTION

23

## PARTENAIRES IMPLIQUÉS

SAAD, acteurs de l'emploi, de l'insertion, partenaires de la formation (Greta, Afpa, Cfppa) Conseil Régional NA, CNSA, FSE, PDI 23

## PROBLÉMATIQUES VISÉES

- Pénurie de personnel
- Problématique de la mobilité et obtention du permis de conduire
- Accompagnement à la prise de poste

## SPÉCIFICITÉS

Approche globale s'appuyant sur le triptyque emploi/formation /accompagnement + soutien à l'obtention du permis de conduire

05/2019

Le Conseil Départemental de la Creuse dans le cadre de la transversalité de ses politiques (insertion – Pacte Territorial d'Insertion et de modernisation du secteur de l'aide à domicile) a souhaité mettre en place un chantier école dans le secteur de l'aide à domicile afin de répondre à ces besoins de recrutement. Le maintien à domicile des personnes en perte d'autonomie devient

aujourd'hui un véritable défi et conduit l'ensemble des acteurs à travailler ensemble, à la recherche de nouveaux modèles de recrutement, d'intégration et de montée en compétences des salariés. Les participants suivront un parcours de formation au socle du métier d'aide à domicile en alternance sur 6 mois.

## OBJECTIFS

- Faciliter les acquisitions de savoirs, savoir-faire et savoir-être, en tenant compte des spécificités du public et des attentes des employeurs et en proposant une pédagogie participative.
- Favoriser des partenariats permettant le succès des parcours d'insertion.
- Proposer des parcours en s'appuyant sur le triptyque emploi/formation /accompagnement et permettant aux personnes de valider les compétences acquises et d'accéder à l'emploi.

## RÉSULTATS ATTENDUS ET/OU OBTENUS

Bilan du Chantier Ecole piloté par Formadapt 23 (organisme de formation de l'ADAPEI 23) : 4 sessions réalisées :

- 38 stagiaires accompagnés
- 25 parcours MIP (Mobilité Insertion Professionnelle) : 18 permis de conduire obtenus et 2 en cours
- 26 stagiaires ont obtenu 1 ou 2 CCP du titre d'Assistante de Vie aux Familles
- 23 contrats signés soit 60% (dont 56% dans le secteur de l'aide à domicile)





Institution et domicile

Emploi

# Académie des Métiers de l'Autonomie en Corrèze

Mise à jour le 24/05/2022

## STRUCTURE PORTEUSE

### Conseil départemental de la Corrèze

0519078581  
7 rue du docteur RAMON  
19000 TULLE  
amac@correze.fr  
<https://www.correze.fr/amac>

GOMES Thibault



## TERRITOIRE D'INTERVENTION

19

## PARTENAIRES IMPLIQUÉS

Partenaires emploi et formation : direccte, MILO, Pôle Emploi, CCI, CMA, CIDFF, OPCO, Conseil régional, SAAD.

## PROBLÉMATIQUES VISÉES

Difficultés de recrutement,  
Pénurie à venir d'intervenants,  
Manque attractivité, fidélité,  
image dégradée

## SPÉCIFICITÉS

Innovation recherchée pour rompre avec les modalités classiques insuffisantes de recrutement, de formation et engagement des SAAD.

09/2020

Depuis la base d'un constat sur la pénurie d'intervenants à domicile, partagés entre le CD 19 et les SAAD il a été décidé de construire un plan spécifique pour l'attractivité des métiers du domicile. L'objectif étant de travailler collectivement à un nouveau modèle social pour rénover l'image du métier, le valoriser, faciliter le recrutement et fidéliser. L'urgence est de répondre avec

des profils adaptés aux besoins des SAAD en terme de recrutement et garantir les besoins des personnes choisissant de rester à domicile. L'Académie des Métiers de l'Autonomie en Corrèze a été mise en œuvre, et fait l'objet d'une marque déposée. Il repose sur 1 sourcing et sur la formation par les paires.

## OBJECTIFS

- Un parcours = un contrat = un emploi.
- Le parcours s'articule autour de différentes phases :
  - Le repérage de candidats via méthode innovante,
  - La découverte du métier via une immersion avec un ambassadeur métier,
  - La délivrance d'une « certification corrézienne »,
  - La signature d'un contrat de travail avec un SAAD,
  - L'accompagnement dans l'emploi par tuteur métier.
- Enfin des formations courtes et récurrentes sur 1 an pour consolidation des acquis.

## RÉSULTATS ATTENDUS ET/OU OBTENUS

En terme d'ingénierie de communication, la conception d'une campagne de communication permettant de répondre à la problématique du manque d'attractivité du métier est réalisée. Ensuite, une expertise technique en ingénierie de sourcing est construite par la réalisation d'actions et d'outils innovants. Enfin, en termes d'ingénierie de formation, la formation d'une soixantaine de référent métier apportant une promotion du métier et un accompagnement (tutorat) auprès des candidats est fixée sur 3 ans. De même pour les certifications, 150 doivent être délivrées. En 2021, 51 personnes ont pu obtenir un contrat après avoir suivi la certification corrézienne.



Institution et domicile

Formation avant emploi

## Préformation des métiers du sanitaires et du social

Mise à jour le 24/05/2022

STRUCTURE PORTEUSE

### Plateforme RH 17 métiers de l'autonomie

05 17 83 40 05

Nord Charente-Maritime :

coordprh.amelie@lna-sante.com

Sud Charente-Maritime :

Cprh.amelie@lna-sante.com

—  
Laure CATALDI ET Jérôme  
PLANCHENAUT



TERRITOIRE D'INTERVENTION

17

PARTENAIRES IMPLIQUÉS

Pôle emploi – Mission Locale –  
PLIE, acteurs de l'insertion,  
partenaires de la formation  
Services à domicile et EHPAD

PROBLÉMATIQUES VISÉES

- Sécuriser, rassurer les demandeurs d'emploi dans leur nouvel environnement de travail.
- Faciliter le maintien dans le nouvel emploi par l'acquisition des compétences techniques de base et transversales en lien avec les métiers de l'aide à la personne.

SPÉCIFICITÉS

- Sécuriser les parcours de retour à l'emploi
- Focus sur les publics en insertion, en reconversion professionnelle.

—  
FEVRIER 2022

Les besoins en emploi au sein des établissements et services à domicile sont souvent non pourvus par manque de candidats aux qualifications requises.

Il s'agit de proposer une formation à des demandeurs d'emploi, souvent éloignés de l'emploi, et ayant fait le choix de changer de trajectoire professionnelle, de s'orienter vers les métiers du médico-social. Cette formation va permettre aux participants d'acquérir un 1er niveau de compétences, les 1ers

gestes professionnels, et d'intégrer une posture professionnelle bienveillante en lien avec le public aidé.

De courte durée, elle alterne des périodes d'acquisition des savoirs théoriques (112 heures) avec des périodes de stage (70 heures), favorisant les mises en situation professionnelles permettant de renforcer le niveau de compétences des candidats.

La préformation est proposée aux candidats dont les potentiels ont été identifiés lors des PMSMP.

### OBJECTIFS

- Transmettre les savoirs et les compétences favorisant l'employabilité des demandeurs d'emploi, et leur acculturation au secteur.
- Transmettre des savoirs techniques de base et des compétences transversales correspondant aux attentes des employeurs.
- Permettre aux demandeurs d'emploi une projection à court terme vers un métier du médico-social.
- Favoriser l'emploi durable par un contenu de formation passerelle vers d'autres métiers.

### RÉSULTATS ATTENDUS ET/OU OBTENUS

- Accompagner au moins 50 personnes vers un emploi en CDD puis en CDI
- Mettre en place au moins 4 sessions de formation
- Proposer des candidats dont les profils et projets professionnels sont en adéquation avec les attentes des employeurs.
- Proposer des profils en insertion et ou en reconversion



Institution et domicile

Formation avant emploi

# Privé : ADA (Accompagnant des Aînés)

## STRUCTURE PORTEUSE

### GROUPE MIEUX VIVRE

05 57 26 26 57  
12bis avenue Antoine Becquerel  
33600 PESSAC  
s.bideau@groupe-mieuxvivre.fr

BIDEAU SOPHIE

## TERRITOIRE D'INTERVENTION

17 - 33 - Nouvelle-Aquitaine

## PARTENAIRES IMPLIQUÉS

FORM EHPAD (OF sollicité pour réaliser les 4 jours théoriques) POLE EMPLOI : recrutement + financement ARS NA : aide expérimenta

## PROBLÉMATIQUES VISÉES

Méconnaissance du secteur par les demandeurs d'emploi volontaires pour intervenir = découragement et abandon voire peur d'essayer

## SPÉCIFICITÉS

- Aucune action similaire.
- Suivi rapproché des stagiaires par une coordinatrice, nouveau et indispensable

02/2021

Mise à jour le 24/05/2022

Ce projet initié par le Groupe Mieux Vivre et FormEhpad a pour objectif de créer une formation courte et certifiante à destination des volontaires demandeurs d'emploi, étudiants, jeunes retraités en recherche de revenus.

L'objectif est d'attirer ce type de population vers les métiers du grand âge en misant sur l'intergénérationnel, sur la création du lien social, sur la

valorisation de l'expérience professionnelle.

D'une durée de 4 jours théoriques + 2 semaines d'immersion, cette formation reprend les prérequis nécessaires pour évoluer avec bienveillance dans le secteur gérontologique et apporte des savoirs et compétences essentielles à une meilleure connaissance de la personne âgée.

## OBJECTIFS

- Attirer vers les métiers du grand âge
- Offrir un minimum de connaissance à tout nouveau salarié
- Éviter l'abandon

## RÉSULTATS ATTENDUS ET/OU OBTENUS

3 expériences ADA en Gironde en 2021 :

- 23 demandeurs d'emploi formés
  - 18 sont toujours en MS,
  - 7 en CDI,
  - 4 suivront 1 formation AS ou AES





Institution et domicile

Formation avant emploi

# Parcours apprenant

Mise à jour le 24/05/2022

## STRUCTURE PORTEUSE

### EHPAD Anna HAMILTON

06 64 33 65 19  
3 rue du 19 mars 1962  
33760 TARGON  
l.fremont@mspb.com  
—  
FREMONT Laura

## TERRITOIRE D'INTERVENTION

33

## PARTENAIRES IMPLIQUÉS

7 de nos 25 partenaires

## PROBLÉMATIQUES VISÉES

- Manque de temps et de financement pour former des faisant-fonction AS
- Améliorer la prise en charge des AS faisant fonction

01/2022

La création d'un « parcours apprenant » vise à attirer et sourcer divers profils, en leur proposant de découvrir nos métiers dans nos structures et d'être accompagnés et formés sur le métier d'ASH/ASL, et Aide à Domicile afin de les recruter par la suite. Dans une logique d'apprentissage

organisationnel, il s'agit de développer les compétences de nos ASH/ASL sur notre territoire en les formant au métier d'AS, une fois intégrés. L'objectif est ensuite de déployer cette formation à tous les partenaires de la PTS et du territoire.

## OBJECTIFS

- Sécuriser l'intégration et le parcours professionnel des personnes : Former au base de l'accompagnement des PA avec un cadre théorique défini et des conditions propices à l'apprentissage
- Répondre aux besoins de recrutement : Pallier au difficultés rencontrés pendant l'été
- Former à l'accompagnement des PA : Les modules abordés sont comment prendre soin et protéger la PA ainsi que l'aide à la résiliation des soins techniques

## RÉSULTATS ATTENDUS ET/OU OBTENUS

Les résultats attendus sont de pouvoir intégrer des personnes non issues du soin dans ces métiers avec une première formation servant de porte d'entrée puis de les faire évoluer professionnellement vers le diplôme d'AS en répétant ce schéma sur le long terme.





Institution Formation avant emploi

# OASIS Handicap

Mise à jour le 24/05/2022

## STRUCTURE PORTEUSE

### ADES Formations /CFA

0604599067  
Allée des Tabacs  
47200 MARMANDE  
nlescouzeres@adesformations.fr  
Nathalie LESCOUZERES

## TERRITOIRE D'INTERVENTION

33 - 47 - 64

## PARTENAIRES IMPLIQUÉS

UNAFORIS, OETH, Pôle Emploi,  
Mission Locale, Cap Emploi,  
Employeurs, MDPH, CRFH - PAS,  
CIST

## PROBLÉMATIQUES VISÉES

Favoriser l'insertion  
professionnelle des BOETH en  
proposant un parcours qualifiant  
sécurisé.

## SPÉCIFICITÉS

OASIS est pensé en 3 phases :

- 1 : sélections des candidats
- 2 : élaboration de projet
- 3 : mise en œuvre du plan d'actions

01/2022

OASIS : Orientation Accompagnement  
Secteur Intervention Sociale Handicap  
Dispositif de préformation aux métiers  
du social et médico-social pour les  
Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi  
des Travailleurs Handicapés (BOETH) :  
C'est une plateforme d'orientation,  
d'accompagnement et de sécurisation  
des parcours des personnes en situation  
de handicap, qui souhaitent s'orienter

vers les métiers de l'intervention  
sociale. L'objectif étant de définir le  
métier dans lequel s'engager, en ayant  
vérifier en centre et sur les lieux  
professionnels, la faisabilité du projet.  
Le candidat confirme ou non, son projet  
initial, et est accompagné pour sa mise  
en œuvre (formation - alternance -  
emploi).

## OBJECTIFS

- Promouvoir l'accès aux formations du travail social
- Proposer une réponse globale et complète à des situations individuelles
- Valoriser les expériences, analyser des motivations et accompagner la création d'un portefeuille de compétences
- Préparer l'entrée en formation
- Sécuriser les parcours une fois l'entrée en cursus de formation faite
- Accompagner l'insertion professionnelle par des contrats en alternance

## RÉSULTATS ATTENDUS ET/OU OBTENUS

La réussite de ce dispositif est appréciée au regard de 4 critères cumulatifs :

- Être aidé dans son orientation et avoir construit un projet professionnel
- Être mis en relation avec des établissements et services sociaux et médico-sociaux et avoir effectué un stage apprécié positivement dans un établissement social ou médico-social en relation
- Connaître les types de contrats en alternance et être recruté sur ce type de dispositif
- Réussir la sélection de formation visée et intégrer celle-ci

Il s'appuie sur une expertise dans la formation, une implantation territoriale, et un dispositif d'accompagnement en lien permanent avec les terrains professionnels





Institution et domicile

Coordination externe

# Création de plateformes territoriales solidaires – renfort RH

## STRUCTURE PORTEUSE

### Agence régionale de santé (ARS) - Nouvelle-Aquitaine

103 b rue de Belleville  
33000 BORDEAUX  
ars-na-efficience-numerique@ars.sante.fr  
<https://www.nouvelle-aquitaine.ars.sante.fr/second-appel-manifestation-dinteret-2021-plateforme-territoriale-solidaire-renfort-rh-levier>

Pôle performance - Direction de l'offre de soins

## TERRITOIRE D'INTERVENTION

16 - 17 - 19 - 23 - 24 - 33 - 40 - 47 - 64 - 79 - 86

## PROBLÉMATIQUES VISÉES

Répondre aux problématiques d'attractivité des métiers et de fidélisation des personnels.

## SPÉCIFICITÉS

Projets financés de manière dégressive sur 3 ans.

11/2020

Les établissements et services doivent faire face à des situations de tension (épuisement des personnels, augmentation de l'absentéisme...).

S'ajoute à cela une réelle difficulté – antérieure à la crise mais encore plus critique depuis – pour recruter les professionnels.

Afin de faire face au mieux à cette acuité des problématiques RH, plusieurs

leviers existent en partie activés dans chaque territoire, au niveau de chaque établissement ou service ou bien d'ores et déjà dans des logiques de solidarités territoriales.

Afin de faciliter l'activation de ces leviers et mieux soutenir les dynamiques, l'ARS Nouvelle-Aquitaine a créé des plateformes territoriales solidaires sur le territoire.

## OBJECTIFS

Constituer des PTS permettant l'action partagée d'établissements et services médico-sociaux qui souhaitent s'unir car confrontés aux mêmes difficultés, pour agir et innover sur les métiers en très forte tension ; et ce, en lien avec les plateformes préconisées par la mesure 55 du rapport remis par Myriam El Khomri et notamment les plateformes des métiers de l'autonomie issues de l'Appel à projet CNSA.

## RÉSULTATS ATTENDUS ET/OU OBTENUS

- Création de 13 PTS sur le territoire avec le recrutement d'un temps de chargé de missions « ressources humaines » (RH) mutualisé.
- Mise en place d'actions favorisant l'amélioration de l'attractivité des métiers et leur valorisation et, à terme, la création d'un pool de remplacement ou de renfort RH qui devraient avoir un impact sur certains indicateurs de ressources humaines (absentéisme, rotation des personnels, ETP vacants...).
- Le recours à l'intérim...







Institution et domicile

Coordination externe

# Plateforme des Services et Métiers de l'Autonomie

## STRUCTURE PORTEUSE

### Le-Centre

0620615829  
18 boulevard Jeanne D'arc  
86000 Poitiers  
anaïs.canals@plateforme-  
sma.pro

Anaïs CANALS



## TERRITOIRE D'INTERVENTION

79

## PARTENAIRES IMPLIQUÉS

CD 79, ARS, Services Publics de l'Emploi, employeurs, organismes de formation, associations d'insertion

## PROBLÉMATIQUES VISÉES

- Demande croissante d'accompagnement des personnes en perte d'autonomie
- Difficultés de recrutement et de fidélisation

## SPÉCIFICITÉS

Création d'un maillage territorial indépendant de la nature des structures partenaires

03/2022

Mise à jour le 24/05/2022

Le-Centre, porteur de la Plateforme des Services et Métiers de l'Autonomie dans les Deux-Sèvres a pour objectif de développer la coordination et l'intégration à l'échelle départementale

d'une palette de services portés par les acteurs de l'emploi et des politiques d'autonomie en direction des demandeurs d'emploi et des salariés des ESMS.

## OBJECTIFS

- Valoriser et sensibiliser aux métiers de l'accompagnement
- Orienter vers la formation et l'accès à l'emploi, notamment grâce à des « parcours » d'orientation
- Favoriser le recrutement
- Lutter contre la sinistralité

## RÉSULTATS ATTENDUS ET/OU OBTENUS

- Implication des Institutions du territoire (Conseil Départemental, ARS, Services Publics de l'Emploi), des employeurs, des organismes de formation, et des associations d'insertion
- Amélioration de l'attractivité des métiers de l'accompagnement

Résultats chiffrés :

- 40 départs en formation / an
- 120 personnes éloignées de l'emploi accompagnées / an





Institution et domicile

Emploi

# Era Pro

Mise à jour le 24/05/2022

## STRUCTURE PORTEUSE

3ie

06 73 41 51 96  
95, rue Ernest Renan  
33000 BORDEAUX  
f.connangle@pole-3ie.fr  
<https://3ie-association.fr/>

CONNANGLE Florence



## TERRITOIRE D'INTERVENTION

24 - 33

## PARTENAIRES IMPLIQUÉS

OETHCARSAT Service de Santé au Travail  
24 Gérotopole EHESPCESS  
Sherbrooke EHPAD La Madeleine

## PROBLÉMATIQUES VISÉES

- Accidentologie
- Turn over
- Baisse de l'attractivité des métiers

## SPÉCIFICITÉS

Une activité d'aide n'est pas génératrice du même risque en fonction de la personne que l'on aide. Entrée humaine non contextuelle

06/2020

La présence des risques physiques (TMS) ou psychosociaux pour les professionnels dans l'accompagnement d'une personne en perte d'autonomie est une réalité. Ce projet Era Pro permet d'identifier ces risques en se concentrant sur l'ensemble des activités compensées par les professionnels qui

les mettent en difficulté (approche globale de la personne aidée dans toutes ses dimensions : exemple d'évaluation AGGIR ou SMAF). Une fois repérés, ces risques encourus vont pouvoir être atténués par des mesures et actions dans la démarche de limiter le plus possible les risques pour les équipes.

## OBJECTIFS

- La démarche s'appuie sur les besoins de la personne aidée
- L'aidant professionnel est une ressource qui compense l'incapacité repérée : l'accompagnement
- Les activités d'aide ainsi repérées, il faut évaluer les risques encourus de l'accompagnement et pour la personne aidée
- Le risque pour chaque activité doit générer une réflexion en équipe pour identifier des mesures d'atténuation du risque (limiter le risque le plus possible). La pertinence de ces mesures sera évaluée (à 6 mois).

## RÉSULTATS ATTENDUS ET/OU OBTENUS

- Limiter les accidents du travail
- Maintenir les salariés en poste en adaptant le travail au salarié
- Favoriser l'organisation du travail et la répartition de la charge de travail sur les équipes
- Considérer et respecter les difficultés vécues et encourues par les professionnels
- Mettre en œuvre des actions de prévention, d'amélioration du travail
- Être dans une démarche d'amélioration des conditions de travail
- Favoriser le travail en équipe et prioriser les mesures à mettre en œuvre
- Avoir une communication rapide et partagée des risques pour les nouveaux professionnels
- Valoriser la « marque employeur » : entreprise bienveillante





Institution et domicile

Coordination externe

# ANQRAGE

Mise à jour le 24/05/2022

## STRUCTURE PORTEUSE

### ANQRAGE

0664633608  
12 bis A.Becquerel Bat F  
33600 Pessac  
lactitia.vital@anqrage.fr  
<http://anqrage.fr>

Lactitia VITAL

## TERRITOIRE D'INTERVENTION

33

## PARTENAIRES IMPLIQUÉS

ARS, région nouvelle aquitaine,  
Gerontopole, Carsat, pole emploi,  
mission locale, maison de  
l'emploi, Geiq silver, Opeca santé.

## PROBLÉMATIQUES VISÉES

La promotion des métiers et la  
sécurisation des parcours  
professionnels.

## SPÉCIFICITÉS

Anqr'age est une ressource  
interne/externe de services  
mutualisés dans les domaines RH,  
social, QVCT, prévention...

02/2021

L'objet de l'association est de créer et  
d'animer une plateforme solidaire  
territoriale pour les professionnel.le.s  
des métiers de l'autonomie et du grand  
âge.

Tout au long de la carrière des  
professionnel.le.s des métiers du grand

âge, les équipes d'Anqr'âge créent des  
actions « sur mesure » de soutien :  
promotion des métiers, appui au  
recrutement, fidélisation, maintien  
dans l'emploi, qualité de vie et des  
conditions de travail (QVCT),  
prévention...

## OBJECTIFS

Accompagner :

- Le changement de regard des personnes sur ce secteur, et leur présenter l'ensemble des professions.
- Les Ehpad et services de soin à domicile dans la définition de leurs besoins et de leurs modalités de recrutement
- Chaque candidat.e recruté.e dans son parcours d'orientation et de mobilité en proposant de manière régulière et mutualisée des actions de sensibilisation et de prévention en équipe pluridisciplinaire la santé psychique et physique des professionnels.

## RÉSULTATS ATTENDUS ET/OU OBTENUS

L'association Anqr'âge, par son action de terrain, et ses temps de présence en établissement et services peut déployer des équipes de professionnels pluridisciplinaires pour répondre aux enjeux d'employabilité du secteur.

Impacts :

- Attractivité
- Recrutement
- Intégration
- Fidélisation

Les actions d'accompagnement des salariés du secteur ont un impact organisationnel, motivationnel, et d'engagement durable.





Institution et domicile

Management stratégie

# Faire de la problématique de la mobilité un outil d'attractivité et de fidélisation

## STRUCTURE PORTEUSE

### Maison de l'Emploi et de la Formation (MEF 23)

0652193017

Place Joachim du Chalard

23300 La Souterraine

marc.dubreuil@mef23.fr

Marc DUBREUIL



## TERRITOIRE D'INTERVENTION

23 - 33

## PARTENAIRES IMPLIQUÉS

Conseil départemental de Gironde 5 SAAD en CREUSE et 5 SAAD en GIRONDE, Groupama, Toyota et Athlon, Gérontopôle NA

## PROBLÉMATIQUES VISÉES

- Mobilité des aides à domicile
- Attractivité et fidélisation
- Responsabilité Sociétale des Entreprises

## SPÉCIFICITÉS

Un modèle atypique de location qui repose sur une participation de l'employeur et une redevance acquittée par le salarié.

06/2021

Mise à jour le 07/05/2022

Avec près de 2,5 millions de kilomètres réalisés chaque année par les intervenants à domicile, la mobilité est une composante essentielle du métier d'aide à domicile dans un département rural à l'habitat dispersé comme La Creuse.

En complément de la revalorisation de l'indemnité kilométrique +12% par rapport à la BAD depuis janvier 2019, le

CD 23 a confié à la MEF 23 la constitution d'une flotte départementale de véhicules en location à destination des aides à domicile. Afin de pouvoir bénéficier de tarifs financiers les plus avantageux possibles, nous avons proposé à d'autres départements de mutualiser la phase de négociation. Ainsi, une consultation commune avec le CD 33 a été conduite.

## OBJECTIFS

- Promouvoir l'attractivité et la fidélisation des aides à domicile.
- Sécuriser les conditions de travail des salariés.
- Offrir aux salariés une solution globale de mobilité (usage personnel et professionnel) à un tarif abordable.

## RÉSULTATS ATTENDUS ET/OU OBTENUS

- Expérimentation sur la base de 147 véhicules.
- Limitation de l'absentéisme en raison d'une panne de véhicules.
- Réduction de l'impact carbone des SAAD par le remplacement de véhicules anciens et fonctionnant au diesel par des voitures neuves hybrides.





Institution et domicile

Intégration

# Insertion et accompagnement d'un professionnel de santé étranger

## STRUCTURE PORTEUSE

### Korian Villa Bontemps

0698463921  
257 route de Toulouse  
Talence 33400  
olivier.barry@korian.fr

BARRY Olivier



## TERRITOIRE D'INTERVENTION

33

## PARTENAIRES IMPLIQUÉS

Action Emploi Réfugiés GEIQ  
Sylver Nouvelle-Aquitaine Korian

## PROBLÉMATIQUES VISÉES

- Intégration sociale et professionnelle
- Attractivité des métiers

## SPÉCIFICITÉS

Partenariat avec 4 acteurs: Action Emploi Réfugiés (volet social et droits), GEIQ Sylver NA, Korian et le bénéficiaire.

03/2022

Mise à jour le 11/05/2022

Face aux difficultés de recrutement de professionnels de santé et en lien avec les migrations forcées de nombreuses personnes dans le monde vers les pays

d'Europe, nous expérimentons l'accueil de professionnels de santé ayant un diplôme étranger vers une formation qualifiante DEAES.

## OBJECTIFS

- Favoriser une insertion sociale d'un professionnel de santé étranger (cours de langue française, information droits du travail, logement)
- Développement de compétences et transposition en un diplôme DEAES (contrat de professionnalisation)
- Répondre aux problématiques accrues de tension RH sur les métiers en EHPAD

## RÉSULTATS ATTENDUS ET/OU OBTENUS

- Obtention diplôme DEAES
- Signature d'un contrat CDI proposé à l'issue
- Insertion sociale





## Recrutement

# Mise à disposition de véhicules de service pour les salariés de l'aide à domicile

### STRUCTURE PORTEUSE

#### ADN 87

0555427826  
169 rue de Bellac  
87100 LIMOGES  
cathy.meunier@adn87.com  
<http://www.adn87.com>

MEUNIER Cathy

### TERRITOIRE D'INTERVENTION

87

### PROBLÉMATIQUES VISÉES

Conditions de travail des professionnels de l'aide à domicile.  
Attractivité des métiers de l'aide à domicile.

### SPÉCIFICITÉS

La mise à disposition de véhicules de service pour moitié électriques prend sens au sein d'une démarche globale environnementale.

01/2015

Connaissant les difficultés rencontrées par les salariés des secteurs de l'aide à domicile, ADN 87 a pris le parti de faciliter leurs conditions de travail en leur mettant à disposition des véhicules de service lors de leurs tournées. Des véhicules sans permis sont proposés aux salariés ne disposant pas du permis

de conduire, et le parc de voitures de l'entreprise est pour moitié électrique. Cet avantage prend sens au sein d'un management bienveillant, permettant de renforcer l'attractivité des métiers de l'aide à domicile et de valoriser les pratiques des équipes.

### OBJECTIFS

Améliorer le quotidien des équipes.  
Valoriser les professionnels.  
Renforcer l'attractivité des métiers de l'aide à domicile.

### RÉSULTATS ATTENDUS

Amélioration des conditions de travail se traduisant entre autre par une forte baisse de l'absentéisme et du turn-over.





Institution et domicile

Formation pendant emploi

# ActiDuo

Mise à jour le 19/04/2022

## STRUCTURE PORTEUSE

### ReSanté-Vous

0684382907  
18 rue Sophie Germain  
POITIERS 86000  
frederique.bunlon@resantevous.fr  
Frédérique BUNLON



## TERRITOIRE D'INTERVENTION

Nouvelle-Aquitaine

## PARTENAIRES IMPLIQUÉS

GAD, ADEC 23, ADMR 79, ADMR 86, MSPB, la vie à domicile, CFPPA 33, AG2R LM AQUITAINE : expé proches aidants

## PROBLÉMATIQUES VISÉES

- Attractivité des métiers du domicile
- Lutte contre la sédentarité
- Prévention des TMS

## SPÉCIFICITÉS

Proposer un outil digital permettant une innovation de services pour les SAAD par la réalisation d'activités physiques.

09/2018

ActiDuo est une innovation sociale qui permet d'améliorer la relation aidant / aidé grâce à la réalisation d'activité sociale partagée via application mobile à destination des SAAD. Cette solution apporte aux professionnels du domicile un outil favorisant une pratique partagée d'activités physiques vectrice de bien-être. Elle est disponible sur Android, et fonctionne en mode « déconnecté » afin de permettre une utilisation en l'absence de réseau. L'application propose des séances de 20 ou 30 minutes d'activité physique douce partagée entre aidant / aidé, composées

d'un échauffement, d'une partie exercices et jeux, puis d'une partie détente. Les exercices sont adaptés aux compétences physiques des participants.

Plus de 100 exercices disponibles pour partager un moment convivial, le tout sur des musiques dynamiques.

Cette innovation est accompagnée d'une démarche de formation afin d'accompagner une montée en compétences des professionnelles nécessaires à l'utilisation de l'application et à l'encadrement des séances.

## OBJECTIFS

Il s'agissait de proposer une nouvelle activité à destination des personnes âgées afin d'améliorer leur qualité de vie, favorisant leur autonomie et leur épanouissement, mais également à destination des aidants les accompagnants au quotidien afin d'impacter l'image souvent altérée de leur métier. Il y avait également un but qui était de favoriser une activité de lien social et de bien-être au sein du binôme aidant/aidé. Nous avons d'abord réalisé une expérimentation de terrain sur plusieurs SAAD de Nouvelle-Aquitaine.

## RÉSULTATS ATTENDUS ET/OU OBTENUS

Depuis 2018, 133 aidantes ont été formées à ActiDuo à travers la Nouvelle-Aquitaine : ce sont plus de 300 personnes âgées qui ont réalisé des séances. Au total, plus de 2000 séances ont été réalisées. Nous observons des impacts positifs auprès des personnes âgées, ainsi qu'auprès des aidants. Un bilan de l'expérimentation SAAD sera disponible en milieu d'année 2022. Notons d'ores et déjà un bilan très positif, avec une phase de déploiement en cours.





Domicile

Formation avant emploi

## Parcours FLASH AVD

Mise à jour le 24/05/2022

### STRUCTURE PORTEUSE

#### FEPEM/IPERIA

06 43 69 86 84  
15 place des quinconces  
BORDEAUX 33000  
sandrine.laborde@iperia.eu  
<https://www.iperia.eu/>

Laborde Sandrine



### TERRITOIRE D'INTERVENTION

79 - 86

### PARTENAIRES IMPLIQUÉS

FEPEM IPERIA Pôle  
emploi Fédération des  
mandataires

### PROBLÉMATIQUES VISÉES

Répondre aux besoins urgents en  
recrutement sur les métiers en  
tension du grand âge à l'échelle  
d'un territoire

### SPÉCIFICITÉS

Validation de 3 blocs sur 8 pour  
l'accès au titre permettant un sas  
dans l'emploi et la  
professionnalisation

09/2021

« Parcours Flash Assistant de vie  
dépendance »

Le secteur de l'emploi à domicile se  
mobilise à travers une expérimentation  
pour les demandeurs d'emploi, via un  
parcours de formation intégré, de la  
qualification jusqu'à l'accompagnement  
individualisé de 164h.

**1er temps** : accès à une qualification «  
courte » faisant partie du titre de niveau

III inscrit au RNCP : Assistant(e) de vie  
dépendance, dont IPERIA est le  
certificateur.

**2ème temps** : pour le nouveau salarié  
du particulier employeur, une  
formation dans le cadre de son Plan de  
Développement des compétences au  
sein d'un « relais assistant de vie »  
(RAVie) 5 séances de 3h aidant à la mise  
en réseau des professionnels, dispositif  
soutenu par le CNSA.

### OBJECTIFS

- Faciliter l'acquisition de compétences et l'insertion dans l'emploi par un parcours de qualification court accessible aux demandeurs d'emploi
- Intégrer de nouveaux professionnels comme salariés du particulier employeur en tant qu'assistante de vie dépendance
- Favoriser la professionnalisation au cours de l'exercice du métier pour garantir le maintien en emploi.

### RÉSULTATS ATTENDUS ET/OU OBTENUS

- 2 « parcours Flash » ont été mis en place sur Niort et Poitiers. Ces territoires ont été identifiés par un besoin en personnel dans le métier. La DT et les agences Pôle Emploi se sont fortement mobilisés pour le sourcing des candidats et le financement des parcours individuels.
- Ces territoires ne proposaient pas de parcours compris dans le programme de formation régional.
- Les parcours flash se sont déroulés en septembre et octobre 2021. 13 personnes ont démarré la formation et 8 ont validé les blocs de compétences.
- 50% des formés sont en emploi à l'issue de la formation auprès de particuliers employeur.
- Une 1ère session RAVie a démarré au 1er trimestre 2022.







Domicile

Coordination externe

# IMPréSIA, Guide Mutualisé: Les limites du travail au quotidien des IAD

## STRUCTURE PORTEUSE

### GE 16 ACCESS, IMPréSIA

0680125769

70 rue Jean Doucet

16470 SAINT MICHEL

bertrand.mazaud@ge16.fr

<https://impresia.ge16.fr>

—  
MAZAUD Bertrand



## TERRITOIRE D'INTERVENTION

16

## PARTENAIRES IMPLIQUÉS

Suite: co-construire avec les partenaires du système de maintien à domicile des solutions lorsqu'il existe des freins.

## PROBLÉMATIQUES VISÉES

- Glissement de tâches
- Absence de document de référence donc disparité des pratiques

## SPÉCIFICITÉS

- Mutualisation des limites pour toutes les structures conventionnées du CD.
- Proposition d'alternatives

10/2019

— Mise à jour le 24/05/2022

Depuis le démarrage de la démarche IMPréSIA, les SAAD ont fait le même constat : il y a régulièrement des glissements de tâches. N'ayant pas de document de référence, il existait des disparités de pratiques en fonction des structures.

Ainsi, les directions ont souhaité se mobiliser pour définir une référence commune.

Ce guide délimite donc le rôle d'un intervenant à domicile tout en s'attachant à proposer des alternatives. Il a été construit avec la participation des salariés et des directions lors de groupes de travail internes mais aussi mutualisés

Il a été diffusé aux partenaires du système de maintien à domicile: CD, CARSAT, SSIAD, ARS, PTA...

## OBJECTIFS

Cet outil a été construit avec un double regard bienveillant. Il a plusieurs objectifs :

- Uniformiser les pratiques
- Faire comprendre davantage et rendre visible le périmètre des missions des intervenants à domicile aux partenaires
- Permettre une prestation professionnelle de qualité auprès des bénéficiaires
- Réduire les risques pour les bénéficiaires et pour les salariés.

## RÉSULTATS ATTENDUS ET/OU OBTENUS

- Diffusion en cours au sein des SAAD (salariés, bénéficiaire)
- Mise en œuvre effective progressive.
- Proposition d'accompagnement pour construire des étapes de diffusion :
  - Méthodologie,
  - Calendrier,
  - Objectifs...
- Construction d'outils pour la diffusion :
  - Affichage,
  - Outils logistiques,
  - Outils pour construire déroulement...





Institution et domicile

Management stratégie

# I-MANO, programme de soutien à l'innovation managériale et organisationnelle

## STRUCTURE PORTEUSE

### Gérontopôle Nouvelle-Aquitaine

0627572654  
24 rue d'Atlantis Parc Ester  
87068 LIMOGES Cedex  
c-berghe@gerontopole-na.fr  
[https://gerontopole-na.fr/les\\_projets/i-mano](https://gerontopole-na.fr/les_projets/i-mano)

Clotilde BERGHE

## TERRITOIRE D'INTERVENTION

### Nouvelle-Aquitaine

## PARTENAIRES IMPLIQUÉS

Financiers : Région NA, AG2R La Mondiale, CARSAT Aquitaine et Centre Ouest, OPCO  
Uniformation, Santé, Entreprises de proximité

## PROBLÉMATIQUES VISÉES

Manque d'attractivité des métiers de l'aide à domicile  
Turn-over important

## SPÉCIFICITÉS

Proposition d'une pluralité d'approches managériales pour permettre aux services de choisir la voie qui leur correspond au mieux

11/2019

Mise à jour le 07/05/2022

Ce programme vise à allier efficacité économique et bien-être au travail pour proposer, in fine, une meilleure qualité de service aux personnes âgées ou en situation de handicap.

Lancé en 2019 et s'étalant sur une durée de 2 ans 1/2, il repose sur 4 phases :

- \* sensibilisation à 6 approches managériales distinctes – Gouvernance partagée, Management par la Qualité de Vie au travail, Montessori, Lean management, « Approche Buurtzorg », Organisation Collaborative –
- \* diagnostic de maturité, en vue

d'identifier les écarts entre le projet du dirigeant et les pratiques vécues par les équipes.

\* formations inter d'une équipe du changement (le dirigeant et des représentants des différentes parties prenantes de son équipe) et intra structures pour faciliter l'ancrage des acquis.

Pour soutenir ces services dans ce chemin de transformation, une communauté I-MANO se réunit trimestriellement.

## OBJECTIFS

- Accompagner les dirigeants de services dans la réflexion sur le sens et l'orientation qu'ils souhaitent donner à ce chemin de transformation managérial et organisationnel
- Former les dirigeants à des méthodes managériales et organisationnelles innovantes et les outiller afin d'optimiser leurs pratiques
- Former les équipes pour les impliquer au mieux dans la mise en œuvre de cette nouvelle stratégie.

## RÉSULTATS ATTENDUS ET/OU OBTENUS

18 SAAD ont participé à la phase de sensibilisation  
15 ont sollicité un diagnostic de maturité  
14 services ont suivi la totalité du parcours  
72 professionnels ont participé à la phase 3  
Une vingtaine de dirigeants engagés dans la communauté I-MANO  
Un programme de recherche a été mis en place avec le recrutement d'une doctorante en sociologie (en bourse CIFRE) qui oeuvre en complément sur la réalisation d'une mesure d'impact social du programme.

Une journée de partage des premiers enseignements s'est déroulée le 7 juin 2021 : replay accessible [ici](#).





Institution et domicile

Coordination externe

# AMI RH ARS

Mise à jour le 24/05/2022

## STRUCTURE PORTEUSE

### CIAPA ET LE REBS

07 85 20 88 66  
100 AVENUE DU LOUP / 3 RUE  
BERNARD DE CLAIRVAUX  
PAU 64000  
coordinationrebs@gmail.com  
<http://rebs64.fr>

HELOU LÉA ET VERGEZ EMILIE



## TERRITOIRE D'INTERVENTION

64

## PARTENAIRES IMPLIQUÉS

CIAPA, REBS, ARS, CD 64, EHPAD,  
SAAD, SSIAD, SPASAD, MARPA,  
Gérontopôle Nouvelle Aquitaine:  
Pôle Emploi, Association, AG2R,...

## PROBLÉMATIQUES VISÉES

Les structures du secteur  
médico-social et notamment du  
territoire Béarn et Soule souffrent  
d'une pénurie majeure de  
personnel.

## SPÉCIFICITÉS

Il s'agit du premier rallye sur le  
département des Pyrénées  
atlantiques ouverts aux métiers  
de l'aide à la personne.

10/2021

Volonté de réponse à un besoin urgent  
et préoccupant de déficit de personnels  
et de candidats en formations dans le  
secteur des métiers de l'Aide à la  
personne autant en établissement qu'à  
domicile.

Souhait de création, par la mise en

place d'un Rallye des métiers de l'aide à  
la personne, d'une dynamique  
territoriale respectant les spécificités  
du territoire Béarn-Soule (mixage  
d'agglomérations et de territoires plus  
enclavés ruraux et en vallées).

## OBJECTIFS

- Mobiliser les professionnels de ces secteurs, les acteurs de l'emploi et de l'insertion, via des animations d'atelier,
- Comprendre les enjeux du secteur en terme de recrutement, d'emploi, de formation et d'évolution professionnelle,
- Revaloriser ces métiers,
- Permettre à des demandeurs d'emploi, personnes en insertions, jeunes insertions, jeunes étudiants, lycéens de découvrir en situation ces métiers et les formations permettant d'y accéder,
- Valoriser les formations existantes.

## RÉSULTATS ATTENDUS ET/OU OBTENUS

Résultats :

- 70 ateliers mis en oeuvre,
- 50 partenaires mobilisés

Impacts :

- Changer les images des métiers de l'aide à la personne,
- Faire découvrir les formations,
- Couvrir l'ensemble du territoire Béarn Soule (rural/urbain),
- Faire tomber les préjugés sur ces métiers.





Institution

Management stratégie

# Appui à la structuration des démarches QVT dans les EHPAD

Mise à jour le 31/05/2022

## STRUCTURE PORTEUSE

### ARACT Nouvelle-Aquitaine

0683837395  
202 rue d'Ornano - Immeuble le Maréchal  
33000 BORDEAUX  
a.joly@anaact.fr  
<https://www.nouvelle-aquitaine.aract.fr/>

Armand JOLY



## TERRITOIRE D'INTERVENTION

19 - 24 - 33 - 40 - 87

## PARTENAIRES IMPLIQUÉS

Agence Régionale de Santé  
Nouvelle-Aquitaine

## PROBLÉMATIQUES VISÉES

Agir sur la qualité de service en permettant aux professionnels d'agir sur leurs conditions de travail

## SPÉCIFICITÉS

- La mobilisation d'un trinôme dans chaque établissement pour piloter la démarche
- L'encouragement aux synergies entre établissements

02/2019

L'ARACT a déployé des actions collectives innovantes et apprenantes sur la Qualité de Vie au Travail dans des EHPAD de Nouvelle-Aquitaine. Les établissements participent à des journées de regroupement (six sessions d'un jour sur une période de douze à dix-huit mois) comprenant des apports méthodologiques et des outils nécessaires tout au long de la conduite

de la démarche ainsi que des échanges avec les autres structures participantes. La participation est assurée par un trinôme (un représentant de la direction, un représentant du personnel et un représentant métier). Les établissements bénéficient également d'un appui individuel par l'Aract lors des étapes clés de leur démarche QVT.

## OBJECTIFS

Permettre aux professionnels des établissements de structurer une démarche de QVT participative en mobilisant des représentants des différents métiers et centrée sur les échanges sur les conditions d'organisation et de réalisation du travail pour construire des solutions partagées améliorant les conditions d'exercice et la qualité du service aux bénéficiaires.

## RÉSULTATS ATTENDUS ET/OU OBTENUS

Plusieurs types d'actions ont pu être amorcés dans les établissements en fonction des priorités qu'ils ont identifiées et de leur possibilité de mise en œuvre :

- La mise en place de temps pour discuter du travail et faire évoluer son organisation notamment en permettant aux professionnels d'échanger de manière pluridisciplinaire,
- La réorganisation du temps de travail du personnel ainsi que de certains espaces de travail,
- La mise en œuvre d'investissements matériels.

Quand elle a été mise en place dans une logique pérenne, cette démarche a permis de mieux traverser la période de crise sanitaire en facilitant l'adaptation aux contraintes grâce à une culture d'échanges sur l'organisation.





Domicile Coordination interne

## ORGANISATION MATIN / SOIR

Mise à jour le 19/05/2022

### STRUCTURE POSTEUSE

#### AUTONOMIE DOUCE HEURE

077266139  
1 Route d'Aiffres  
79000 Niort  
r.lediard@autonomie-dh.fr  
www.autonomie-dh.fr

Rodolphe LEDIARD



### TERRITOIRE D'INTERVENTION

79

### PARTENAIRES IMPLIQUÉS

Le Département des Deux Sèvres, qui a financé une expérimentation pour diffuser cette innovation.

### PROBLÉMATIQUES VISÉES

L'amplitude de travail des auxiliaires de vie est importante pour souvent en temps partiel. C'est un frein au recrutement.

### SPÉCIFICITÉS

Il n'existe pas d'actions similaires.

05/2010

L'amplitude de travail des auxiliaires de vie est fortement réduite.

Équipe du matin : amplitude max 7h 17h

Équipe du soir : amplitude max : 12h 22h

3 semaines sur 4, nos auxiliaires sont du matin.

Leur journée finit à 17h.

### OBJECTIFS

Ce modèle n'existe pas. Nous devons l'imaginer.

Nous devons motiver les salariés pour quitter un modèle qui ne leur convient pas mais qu'ils connaissent pour un nouveau modèle.

Nous devons créer de petites équipes de 5 salariés sur un même secteur.

Nous devons raisonner en « tournées » avec un échange des clients qui se succèdent.

Nous devons arriver à libérer les salariés à 17h lorsqu'ils sortent du matin sans baisser leur nombre d'heures contrat.

Nous devons imaginer de nouvelles activités.

### RÉSULTATS ATTENDUS ET/OU OBTENUS

- En 6 mois, l'ensemble de notre personnel est passé en matin / soir.
- La gestion des plannings est un peu plus complexe.
- Les salariés ont retrouvé une vraie vie de famille.
- Les tournées sont plus efficaces, avec beaucoup moins de coupures, moins de km parcourus et moins d'interventions.
- Les clients savent qu'ils ont au maximum 5 salariés différents.
- En supprimant le problème du temps de repos de 1h la nuit, nous pouvons prendre des clients plus tôt le matin et plus tard le soir.
- Cette organisation nous a permis de passer l'épisode COVID plus facilement.
- Elle a permis d'accroître le nombre d'heures contrat des salariés.
- Elle permet de recruter plus facilement.





Domicile

Management stratégie

# NOTRE@VENIR

Mise à jour le 18/05/2022

## STRUCTURE PORTEUSE

### Coopérative AIDE@VENIR

0633860396

8 Rue des Docteurs Théry

33210 LANGON

d.lenorty@aide-a-venir.com

<http://www.aide-a-venir.com>

LE NORCY David



## TERRITOIRE D'INTERVENTION

33

## PARTENAIRES IMPLIQUÉS

COLLECTIF L'HUMAIN D'ABORD,  
Département de la  
Gironde-Région Nouvelle  
Aquitaine CARSAT AQUITAINEUR  
SCOP & SCIC/CRESS NA

## PROBLÉMATIQUES VISÉES

Faciliter les fonctionnements en  
équipes

## SPÉCIFICITÉS

Aller au-delà de simples équipes  
autonomes en faisant chacune et  
chacun acteur du projet collectif  
de la coopérative

01/2019

Déploiement du pouvoir d'agir des  
auxiliaires de vie autour d'équipes auto-  
organisées dans le cadre du  
fonctionnement en coopératives à  
salarié.e.s, bénéficiaires, bénévoles,  
gestionnaires et partenaires cogèrent la  
structure.

Afin de faciliter les changements de  
postures et les faire vivre au quotidien.

des ressources internes sont  
mobilisables. En compléments des  
formations et accompagnements  
initiaux dans le changement  
organisationnel, une coach interne et  
une accompagnatrice au changement  
sont accessibles par les intervenant.e.s,  
staff et fonctions supports.

## OBJECTIFS

Redonner confiance et diffuser les outils pour faciliter les démarches de décisions collectives.

## RÉSULTATS ATTENDUS ET/OU OBTENUS

Pouvoir d'agir et capacité de décider ensemble afin de développer un meilleur ressenti dans le  
quotidien professionnel des personnes.

Permettre à tous les individus du collectif de se sentir acteur de son quotidien professionnel,  
tout en répondant à la raison d'être de la coopérative, et d'être acteur de son projet de vie  
==> différents outils de mesure d'impact sont en cours.





Institution et domicile

Management stratégie

# Innovation managériale SAAD Creuse

## STRUCTURE PORTEUSE

### AGARDOM / ADEC / ASSIF

0555833500

Esplanade Charles de Gaulle  
23200 Aubusson  
direction@agardom.fr

LECLOU MOREIRA Vanessa

## TERRITOIRE D'INTERVENTION

23

## PARTENAIRES IMPLIQUÉS

DLA Creuse Conseil Département  
de la Creuse Fédération  
AEDOM Chorum Fondation de  
Bruneau Caisse d'Épargne  
AL Uniformation

## PROBLÉMATIQUES VISÉES

Attractivité et fidélisation des  
aides à domicile, renforcement  
QVT

## SPÉCIFICITÉS

1 seul accompagnement pour 3  
transformations avec des temps  
d'accompagnement en commun.

01/2022

Mise à jour le 05/05/2022

LAGARDOM, l'ADEC et l'ASSIF sont  
trois Associations d'Aide à  
Domicile employées de plus de 450  
salariés en 2020 (dont 341 CDI, total 265  
Etp). Elles ont décidé d'œuvrer en  
commun sur le projet d'innovation  
managériale et de se lancer dans une  
expérimentation de ce nouveau mode  
de management qui vise à valoriser le  
travail des aides à domicile en les

responsabilisant davantage dans la  
maîtrise du temps de travail. Cette  
amélioration des conditions de travail  
doit conduire aussi à dégager les  
responsables de secteur de la gestion  
des plannings pour se recentrer sur le  
projet de vie du bénéficiaire et à mettre  
en œuvre une politique qualité encore  
plus performante.

## OBJECTIFS

L'objectif général des 3 associations est de faire évoluer l'organisation du travail, depuis  
l'intervention au domicile jusqu'à toute l'équipe administrative, par la mise en place d'équipes  
autonomes d'intervenantes, équipes organisant leur intervention en fonction des plans d'aide  
dont elles ont la charge et des ressources en temps et en compétences dont elles disposent.

## RÉSULTATS ATTENDUS ET/OU OBTENUS

Les objectifs opérationnels et finalités de la mission sont donc :

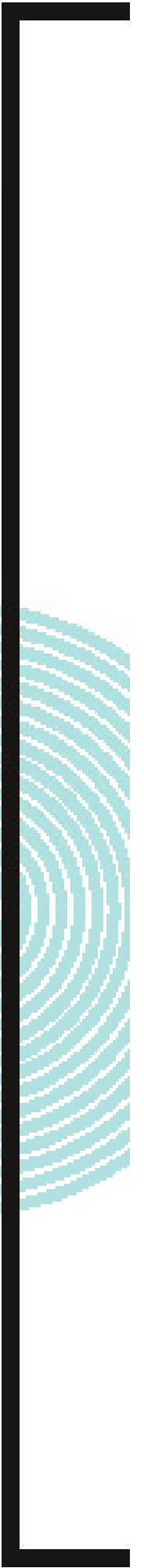
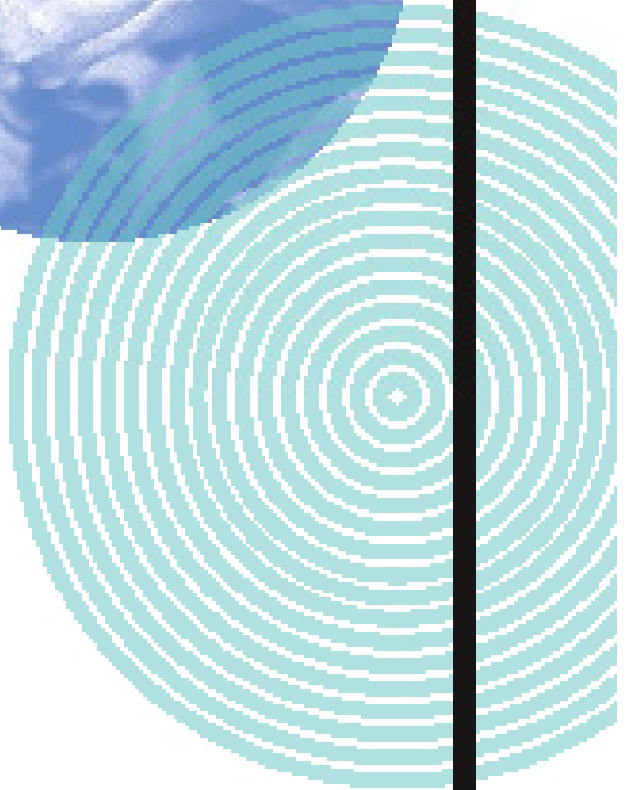
Vis-à-vis des salariés

- Améliorer la qualité de vie au travail des salariés (réduire absentéisme, limiter les accidents du travail)
- Valoriser les équipes
- Donner davantage de sens au travail
- Renforcer le collectif de travail
- Fidéliser nos salariés et rendre notre association plus attractive

Vis-à-vis des bénéficiaires

- Améliorer la qualité des prises en charges
- Rendre la coordination interne plus efficiente
- Être plus réactif dans les ajustements des prises en charge
- Diminuer le nombre d'intervenants au domicile de chaque bénéficiaire









**NOTES :**

A series of 30 horizontal dotted lines for taking notes.





## Remerciements

*Le GÉrontopôle souhaite remercier chaleureusement pour leur participation à ce travail, les acteurs du secteur de la Nouvelle-Aquitaine.*

*Nous avons été heureux de pouvoir travailler avec vous, et espérons que ce livret est à la hauteur de vos attentes.*

*Nous tenons à remercier tout particulièrement nos financeurs (l'ARS Nouvelle-Aquitaine, la Région Nouvelle-Aquitaine et le programme REACT-EU) ainsi que les membres du Comité de relecture. Merci pour leur professionnalisme et leur implication dans ce projet\*. Nous adressons enfin nos remerciements à l'ensemble des acteurs de l'aide à la personne en Nouvelle-Aquitaine qui innove par leur travail pour rendre plus agréable le quotidien des personnes âgées, malades ou en situation de handicap.*

*Le travail n'est pas fini ! Nous espérons pouvoir compter sur vous pour continuer à faire vivre cette dynamique régionale !*

### **\*Acteurs impliqués :**

Caroline MCAREE - ARS Nouvelle-Aquitaine, Laure CATALDI - PTS 17, David LE NORCY - AIDE@VENIR, Stéphanie JOUAULT - Conseil Départemental des Pyrénées Atlantiques, Marie-Pierre NAULIN - PTS 33, Luc PABOEUF - Pôle Emploi, Olivier LARPIN - Région Nouvelle-Aquitaine, Jérôme PLANCHENault - PTS17, David SERTILLANGE - Conseil Départemental de la Creuse, Sandrine LABORDE - IPÉRIA








# GÉRONTOPÔLE

NOUVELLE-AQUITAINE



## Gérontopôle Nouvelle-Aquitaine

Parc Ester Technopole  
24, rue Atlantis  
87 280 Limoges  
05 87 21 21 54  
[contact@gerontopole-na.fr](mailto:contact@gerontopole-na.fr)

