

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

Best-of 2026
des innovations en
Nouvelle-Aquitaine



Édito - Faire connaître, partager, inspirer

Pour cette 3^{ème} édition de l'appel à initiatives inspirantes en faveur du parcours des professionnels de l'aide à la personne, les acteurs de Nouvelle-Aquitaine ont une nouvelle fois répondu présents. 40 nouvelles initiatives ont été proposées en 2026 ; parmi elles, 24 ont été retenues par le comité de relecture pour rejoindre ce nouveau Best Of 2025-2026.

Le site professionnelsdelaidelapersonne.fr référence désormais 123 initiatives portées en Nouvelle-Aquitaine, à domicile comme en établissement. Autant d'expériences concrètes qui témoignent de la créativité, de l'engagement et de la capacité des acteurs à agir pour faire évoluer les métiers et les parcours professionnels.

Ces 24 pratiques sont autant de sources d'inspiration pour celles et ceux qui souhaitent relever les défis de l'attractivité des métiers, de la professionnalisation, de la fidélisation et de l'amélioration des conditions de travail. Elles montrent qu'il n'existe pas une seule manière d'agir : chaque territoire, chaque structure peut expérimenter, adapter et faire émerger des solutions au plus près des réalités des professionnels.

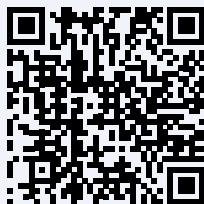
Ce site est ainsi conçu comme un espace de partage et d'inspiration, où les initiatives peuvent essaimer, susciter de nouvelles idées et donner envie d'agir.

Parce que valoriser les métiers de l'aide à la personne, c'est aussi valoriser celles et ceux qui les exercent, continuons à partager nos expériences et nos réussites. Ensemble, contribuons à donner envie aux nouvelles générations de s'engager dans ces métiers essentiels et à construire une société du bien vieillir, attentive à celles et ceux qui prennent soin des autres au quotidien.

À vous de partager

Partout en Nouvelle-Aquitaine, des acteurs imaginent et mettent en œuvre des solutions pour améliorer l'attractivité des métiers, la professionnalisation, la fidélisation ou encore les conditions de travail dans le secteur de l'aide à la personne.

Vous portez vous aussi une initiative inspirante ? Faites-la connaître et partagez votre expérience sur professionnelsdelaidelaipersonne.fr.



Votre contribution peut inspirer d'autres structures, faire émerger de nouvelles idées et contribuer à faire évoluer les pratiques au plus près des réalités de terrain.

Partageons les initiatives qui font bouger les lignes !

Remerciements

Cette 3ème édition de l'actualisation du site internet témoigne, une nouvelle fois, de la mobilisation des acteurs du territoire. Présents pour relayer notre appel à initiatives, certains ont également choisi de s'investir au sein du comité de relecture.

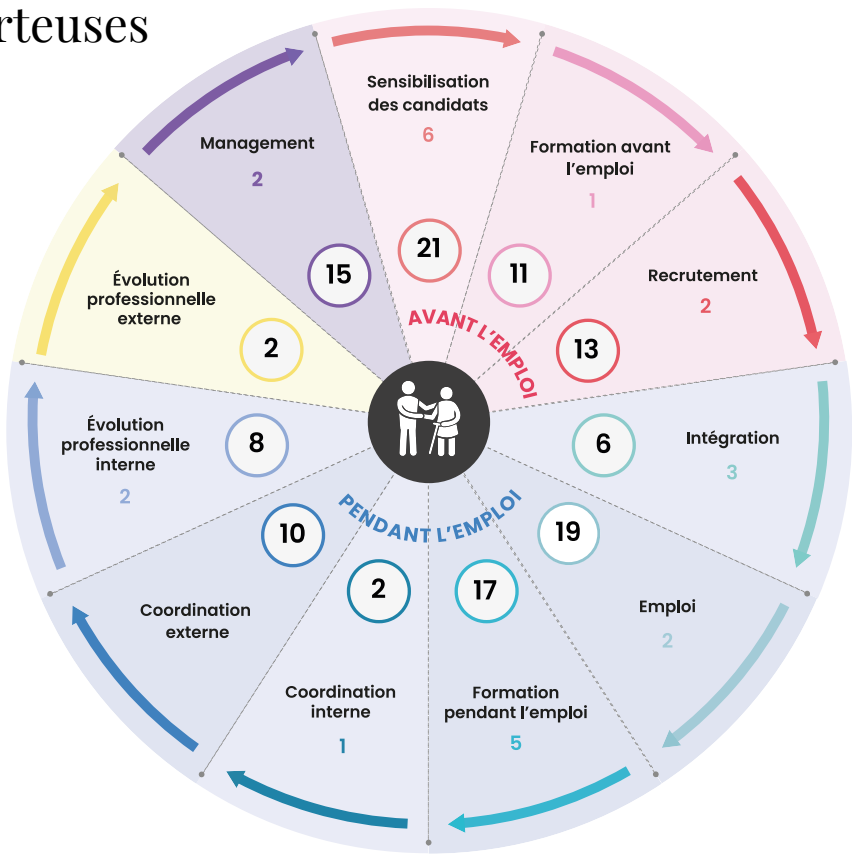
Par son dynamisme, son engagement et la richesse de son expertise, ce comité a permis de croiser les regards et les expériences, dans un esprit d'échange constructif et convivial. Ces contributions ont été précieuses pour apprécier le caractère innovant des initiatives présentées et leur capacité à répondre aux enjeux du parcours des professionnels de l'aide à la personne.

Nous adressons nos sincères remerciements à chacune et chacun pour le temps consacré, la qualité des retours et l'engagement à nos côtés. Votre soutien a été essentiel à la réalisation de cette nouvelle édition.

Erika ALONGO – Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine / Marie JOLYS et Damien PLANCHAIS – PTS 19 / Stéphanie JOUAULT – Conseil Départemental Pyrénées-Atlantiques / Pascale LAMOINE – Conseil Départemental Lot et Garonne / Camille BAGLIONI et Marion NAULEAU – RPDAD / Sandrine LASSOUREILLE – Conseil Départemental des Landes

Best-of 2026

24 initiatives
repérées/
19 structures
porteuses



LÉGENDE

Formation
pendant l'emploi

Titre de la catégorie

17

Nombre total d'initiatives de la catégorie sur le site
www.professionnelsdelaidéalapersonne.fr

5

Nombre d'initiatives de la catégorie recensées
dans le best of 2025/2026

• Sommaire



01 ● SENSIBILISATION DES CANDIDATS 8

« BAAM Tour » pour la promotion itinérante des métiers 9
Fondation MSPB Bagatelle

Concours d'éloquence « Faites du bruit pour l'autonomie » 10
Fondation MSPB Bagatelle

EVIVA – expérience virtuelle pour une immersion dans les métiers 11
Etcharry Formation Développement

Réseau Ambassadeurs Métiers Autonomie 64 12
Conseil Départemental des Pyrénées Atlantiques

« AUXILIAIRE », un film sur le métier d'auxiliaire de vie 13
TCSG FILMS

Service Civique Solidarité Seniors (SC2S) 14
AND-SC2S Nouvelle Aquitaine

02 ● FORMATION AVANT L'EMPLOI 15

« Passerelle » – Dispositif d'accompagnement vers l'emploi 16
Plateforme Territoriale Solidaire RH de la Dordogne (PTS 24)

03 ● RECRUTEMENT 17

Recrutement par les pairs 18
AMSAD HG

Solid'RH 47 19
SCIC Solid'RH 47

04 ● INTÉGRATION 20

Amélioration du parcours d'intégration des auxiliaires de vie 21
AARD-AV24

Parcours d'intégration 22
Conseil Départemental des Pyrénées Atlantiques

Parcours de découverte des métiers de l'aide à domicile en 47 23
Conseil Départemental du Lot et Garonne

05 ● EMPLOI 24

Cadre d'intervention pour les intervenants à domicile 25
Conseil Départemental des Pyrénées Atlantiques

Démarche ergonomique d'amélioration de la QVCT via l'outil KIMEA 26
Fédération ADMR 64

06 ● FORMATION PENDANT L'EMPLOI 27

Application « Bientraitance » 28
Fédération ADMR de la Gironde

Casques virtuels et Escape Game 29
Fédération ADMR 64

Des capsules micro-learning pour les intervenants à domicile 30
Réseau Public Départemental de l'Aide à Domicile – RPDAD

Formations Osons Les derniers Jours Heureux 31
Osons Les Derniers Jours Heureux

Parcours de formation personnalisés en e-santé : CINERG'e-santé 32
CINERG'e-santé

07 ● COORDINATION INTERNE 33

Journée Bien-Être des professionnels 34
AMSAD HG

08 ● ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE INTERNE 35

Rôles spécifiques et montée en compétences des intervenants à domicile 36
Association Familiale de la Charente

Vous avez du courrier 37
Association pour Aider, Prévenir, Accompagner en Médoc

09 ● MANAGEMENT 38

AQTEA – Transition écologique et Qualité de vie au travail dans les services à domicile 39
Gérontopôle Nouvelle-Aquitaine

Equipe d'évaluateurs QVCT 40
Fédération ADMR de la Vienne

1



Sensibilisation des candidats



STRUCTURE PORTEUSE

Fondation MSPB Bagatelle

05 57 12 34 07

303 Rue Frédéric Sévène

33400 TALENCE

e.fournier@mspb.com

www.mspb.com

Emeline FOURNIER



TERRITOIRE D'INTERVENTION

33

PARTENAIRES IMPLIQUÉS

CNSA, Conseil départemental de la Gironde, ARS, France Travail

PROBLÉMATIQUES VISÉES

Agir contre le manque d'attractivité des métiers de l'autonomie.

SPÉCIFICITÉS

Renverser la logique traditionnelle de l'orientation et du recrutement car c'est la plateforme qui va à leur rencontre

« BAAM Tour » pour la promotion itinérante des métiers

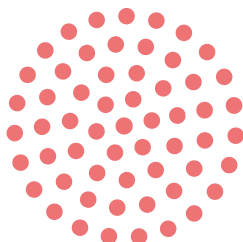
Le BAAM Tour, organisé par la Plateforme BAAM en Gironde, est une tournée itinérante destinée à promouvoir les métiers de l'autonomie (aide, accompagnement, soin). À bord d'un van mobile, l'équipe se déplace dans plusieurs communes pour informer le public, présenter les formations et les offres d'emploi, et faciliter la rencontre entre candidats et employeurs.

OBJECTIFS

- Promouvoir les métiers de l'autonomie (aide, accompagnement, soin) auprès d'un large public.
- Aller à la rencontre des habitants dans les zones rurales ou éloignées des dispositifs d'emploi.
- Informer et orienter sur les formations, les parcours et les débouchés professionnels.
- Faciliter la mise en relation entre candidats, organismes de formation et employeurs du secteur.
- Valoriser un secteur essentiel et renforcer son attractivité pour répondre aux besoins en recrutement.

RÉSULTATS ATTENDUS ET/OU OBTENUS

- Une sensibilisation élargie du public aux enjeux de l'autonomie, de la solidarité et du vieillissement, en donnant une image positive et concrète du secteur.
- Une multiplication des rencontres entre candidats, employeurs et organismes de formation, facilitant ainsi le recrutement local.
- Un accès aux publics éloignés de l'emploi ou de l'orientation grâce à la mobilité du dispositif.





STRUCTURE PORTEUSE

Fondation MSPB Bagatelle

05 57 12 34 07

303 Rue Frédéric Sévène

33400 TALENCE

e.fournier@mspb.com

www.mspb.com

Émeline FOURNIER



PLATEFORME GIRONDINE
DES MÉTIERS DE L'AUTONOMIE

TERRITOIRE D'INTERVENTION

33

PARTENAIRES IMPLIQUÉS

CNSA, Conseil départemental de la
Gironde, ARS, France Travail

PROBLÉMATIQUES VISÉES

Redonner sens, valeur et visibilité aux
métiers du soin et de l'autonomie,
essentiels à notre cohésion sociale

SPÉCIFICITÉS

Aucun concours d'éloquence sur ce
thème d'organisé, selon les
recherches faites.

Concours d'éloquence « Faites du bruit pour l'autonomie »

Faites du bruit pour l'autonomie » est un concours d'éloquence ouvert à tous les Girondins dès le collège. À travers l'art de la prise de parole, ce concours a pour ambition de valoriser les engagements humains, de sensibiliser aux enjeux de la vulnérabilité et de mettre en lumière les métiers du lien, de l'aide et du soin.

Les candidats sont invités à s'exprimer autour de thématiques telles que le vivre ensemble, le vieillissement, la solidarité intergénérationnelle, la vulnérabilité ou encore les métiers du prendre soin, devant un jury composé de professionnels et de personnalités engagées.

OBJECTIFS

- Valoriser les métiers du soin, de l'aide et de l'accompagnement.
- Sensibiliser le grand public, les jeunes, les professionnels et les élus aux enjeux de l'autonomie et de la solidarité.
- Célébrer le lien intergénérationnel.
- Encourager l'expression, la créativité et la prise de parole en public autour des valeurs du "prendre soin".

RÉSULTATS ATTENDUS ET/OU OBTENUS

- Une meilleure reconnaissance des métiers du soin, de l'aide et de l'accompagnement.
- Une sensibilisation élargie du public aux enjeux de l'autonomie, de la solidarité et du vieillissement.
- Une valorisation des participants, renforçant leur confiance, leur expression et leur engagement citoyen.
- Un rapprochement intergénérationnel, favorisant le dialogue entre jeunes, professionnels et institutions.
- Une image positive et inspirante du "prendre soin" comme pilier d'une société plus humaine.

STRUCTURE PORTEUSE

Etcharry Formation Développement

05 59 70 37 60

Domaine Landagoyen

64480 Ustaritz

accueil@etcharry.org

www.etcharry.org

NICOT Jean-Philippe



TERRITOIRE D'INTERVENTION Nouvelle-Aquitaine

PARTENAIRES IMPLIQUÉS

CEFAL / Italie - Nazaret Fundazioa /
Espagne - ITCL / Espagne avec le
cofinancement de ERASMUS+

PROBLÉMATIQUES VISÉES

Sensibiliser et former aux métiers de
l'aide à la personne via des méthodes
immersives innovantes

SPÉCIFICITÉS

Immersion virtuelle interactive d'une
journée en structure d'accueil réelle
codéveloppée avec des professionnels
et des résidents

EVIVA – expérience virtuelle pour une immersion dans les métiers

Et si la sensibilisation aux métiers de l'aide à la personne passait par une immersion totale ?

Avec EVIVA, vivez une première journée professionnelle en réalité virtuelle, au sein d'une structure d'accueil en France, en Italie ou en Espagne. Ce dispositif propose trois parcours immersifs, ludiques et interactifs permettant de rencontrer des professionnels et des personnes accompagnées.

En France, l'expérience a été réalisée à la Villa Bon Air, un EHPAD situé à Cambo-les-Bains, avec la participation des équipes, des résidents et de leurs familles. Cette expérience offre une découverte concrète et réaliste du quotidien des métiers de l'accompagnement.

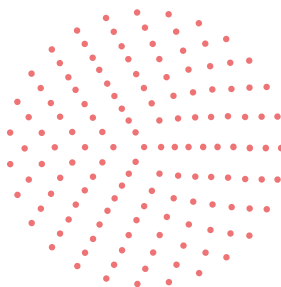
OBJECTIFS

Le projet EVIVA vise à créer des parcours ludiques et interactifs en immersion virtuelle afin de :

- Former les futurs et les actuels professionnels de l'aide à la personne par une approche expérientielle via des simulations de situations professionnelles
- Sensibiliser le grand public, et en particulier les jeunes et les personnes en reconversion professionnelle, aux métiers de l'aide à la personne, et participer à accroître leur attractivité

RÉSULTATS ATTENDUS ET/OU OBTENUS

- Animation de modules de formation à destination des futurs et actuels professionnels de l'aide à la personne intégrant des mises en situations virtuelles
- Interventions auprès des acteurs de l'emploi (France Travail, Missions locales, Conseils départementaux, ...) pour des ateliers de sensibilisation et de promotion des métiers de l'aide à la personne



STRUCTURE PORTEUSE

Conseil Départemental des Pyrénées Atlantiques

0762516027

Direction Autonomie - 64

avenue Jean Biray

64058 Pau

stephanie.jouault@le64.fr

JOUAULT Stéphanie



TERRITOIRE D'INTERVENTION

64

PARTENAIRES IMPLIQUÉS

Employeurs : Ehpad, SAD, CCAS,
CIAS, foyers de vie ...

PROBLÉMATIQUES VISÉES

Manque d'attractivité des métiers des
services à la personne
(accompagnement, soins).

SPÉCIFICITÉS

Professionnels en activité mis à
disposition éventuellement sur leur
temps de travail, réseau de proximité,
contacts facilités.

Réseau Ambassadeurs Métiers Autonomie 64

Le Réseau des Ambassadeurs Métiers Autonomie 64 rassemble des professionnels du secteur formés pour promouvoir leurs métiers lors d'événements dédiés au recrutement, à la formation et à la découverte des professions.

Face aux difficultés de recrutement et aux idées reçues, ces ambassadeurs sont des porte-paroles pour mieux faire connaître les réalités du terrain et valoriser ces métiers porteurs de sens et d'humanité sur leur territoire.

Dans le secteur du médico-social, qui peine encore à attirer de nouveaux talents, ces actions permettent de corriger les préjugés anciens et de mettre en lumière la richesse et l'importance des missions ainsi que les conditions de travail.

OBJECTIFS

Rencontrer les Ambassadeurs identifiables par leur uniforme, sur tout événement relatif au recrutement, à la formation, à la découverte de métiers pour :

- présenter leurs métiers, leurs différents parcours professionnels,
- partager leurs expériences, échanger sur leur quotidien professionnel,
- lever les préjugés via des ateliers de paroles de professionnels,
- aider le public dans les choix de projets professionnels ...

RÉSULTATS ATTENDUS ET/OU OBTENUS

Nombre de prises de contact avec des ambassadeurs, participations à des événements emploi-formation.

D'autres réseaux d'ambassadeurs existent en Région Nouvelle-Aquitaine, notamment celui porté par la Région Nouvelle-Aquitaine, non spécialisé sur le secteur mais qui existe depuis de nombreuses années : www.ambassadeursmetiers.fr.

STRUCTURE PORTEUSE

TCSG FILMS

0695761666

13 rue du Chai des Farines

33000 BORDEAUX

alexis@premierdegre.tv

<https://www.premierdegre.tv/>

DOREVA Alexis

« AUXILIAIRE », un film sur le métier d'auxiliaire de vie

« Au cours d'une nuit de doute, Marc, auxiliaire de vie qui rêve de devenir chef cuisinier, doit avouer à Quentin, son ami en situation de handicap moteur dont il s'occupe au quotidien depuis des années, qu'il ne reviendra sûrement pas travailler le lendemain. »

Ce film, multirécompensé, a pour vocation de montrer le métier d'auxiliaire auprès de personnes en situation de handicap à domicile. Cet outil est utilisé dans les ateliers de sensibilisation et de promotion des métiers de l'autonomie.

OBJECTIFS

Rendre un hommage cinématographique à nos passés d'Auxiliaire de vie après du même bénéficiaire Louis Milhet. A noter que le réalisateur (Lucas Bacle), le co-scénariste et comédien principal (Laurent Target) et le producteur (moi même) avons été auxiliaire de vie de Louis Milhet et que cette expérience a nourri l'envie de faire ce film des années plus tard.

RÉSULTATS ATTENDUS ET/OU OBTENUS

Le film est utilisé comme un outil pour valoriser les métiers du soin. Il a été présenté et projeté dans une centaine d'évènements. C'est un outil puissant de valorisation et d'attractivité pour ces métiers encore trop peu connus ou stigmatisés. Le film a été qualifié aux oscars 2024, il a reçu 25 prix en grand festivals de cinéma dont le grand prix du jury au festival du cinéma autour du handicap de Namur (The extraordinary film festival 2023) ainsi que dans 193 sélections partout dans le monde. Le film a été diffusé sur TV7, Canal + et sera diffusé sur Disney + partout en Europe jusqu'en 2030.

TERRITOIRE D'INTERVENTION Nouvelle-Aquitaine

PARTENAIRES IMPLIQUÉS

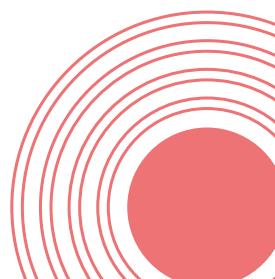
Région Nouvelle Aquitaine, Conseil départemental de la Gironde, BAAM – La plateforme girondine des métiers de l'autonomie...

PROBLÉMATIQUES VISÉES

La problématique tourne autour de l'amitié, du handicap, du dilemme moral rencontré par l'auxiliaire dans le cadre de son activité

SPÉCIFICITÉS

Nous n'avons pas connaissance d'outils similaires à ce jour.



STRUCTURE PORTEUSE

AND-SC2S Nouvelle Aquitaine

0763449710

24 boulevard du Grand Cerf

Poitiers 86000

aberbuto@sc-

solidariteseniors.fr

www.sc-solidariteseniors.fr

Anne CASSERON BERBUTO



TERRITOIRE D'INTERVENTION

Nouvelle-Aquitaine

PARTENAIRES IMPLIQUÉS

Monalisa, Petits Frères des Pauvres.,
Siel Bleu, Croix Rouge, Domofrance,
UFCV, Unis Cité, Ligue de
l'enseignement, Centres sociaux,
ADMR, UDAF...

PROBLÉMATIQUES VISÉES

Permettre la découverte des métiers
du médico-social et le public seniors.

SPÉCIFICITÉS

La mobilisation a la spécificité de
réunir aussi bien les acteurs
jeunes que les acteurs du grand
âge.

Service Civique Solidarité Seniors (SC2S)

SC2S est un dispositif national qui mobilise des jeunes en service civique pour lutter contre l'isolement des seniors par la solidarité intergénérationnelle. Lancée en 2021, cette initiative de mobilisation nationale offre aux jeunes une expérience professionnelle riche, comprenant diverses missions : maintien du lien social à travers des visites conviviales, organisation de jeux et sorties, création d'ateliers ou encore recueil d'expériences des seniors.

Soutenue et co-pilotée par les Ministères de l'Autonomie et de la Jeunesse, et financée par l'action sociale de la Fédération Agirc-Arrco, l'initiative est portée par une association dédiée, AND-SC2S, qui compte aujourd'hui 150 salariés répartis sur l'ensemble du territoire français, dont 12 en Nouvelle-Aquitaine.

OBJECTIFS

- Lutter contre l'isolement des personnes âgées
- Aider au bien-vieillir
- Favoriser l'engagement de la jeunesse
- Sensibiliser sur les métiers du grand âge et du médico social

RÉSULTATS ATTENDUS ET/OU OBTENUS

42 % des jeunes qui ont fait un service civique solidarité seniors ont continué (formation ou emploi) dans les métiers du médico social 6 mois après leur mission (17% dans les métiers du bien-vieillir).

L'impact sur les personnes âgées est aussi significatif, avec un changement de regard sur la jeunesse, une envie de faire des nouvelles choses, et un développement du sentiment d'utilité.



2



Formation avant l'emploi



STRUCTURE PORTEUSE

Plateforme Territoriale Solidaire
RH de la Dordogne (PTS 24)

0749847670

40 rue du Maréchal Joffre

24100 Bergerac

contact@pts24.fr

<https://pts24.fr/>

ABILY Charlène



TERRITOIRE D'INTERVENTION

19 - 24

PARTENAIRES IMPLIQUÉS

France Travail, Missions Locales,
SIAE, Organismes de formation,
EHPAD / SAAD du territoire, ARS
Nouvelle-Aquitaine, FSE+

PROBLÉMATIQUES VISÉES

Secteur du Grand Âge en tension :
faible attractivité, parcours
fragmentés et dispositifs
cloisonnés, peu alignés aux besoins
RH

SPÉCIFICITÉS

Approche systémique
Logique d'interface RH territoriale
Parcours sans prérequis

Hybridation des outils
d'accompagnement

« Passerelle » – Dispositif d'accompagnement vers l'emploi

PASSERELLE est un dispositif d'accompagnement vers l'emploi reposant sur une approche globale et territorialisée.

Il s'articule autour de :

- un diagnostic individualisé intégrant projet professionnel et freins périphériques
- un accompagnement socio-professionnel renforcé (en coordination avec le référent de parcours)
- un parcours modularisé en deux modalités :
 - > individuelle (entretiens, construction du projet, découverte métiers)
 - > collective (workshops, formations, ateliers MAAC)
- une intermédiation active entre candidats, prescripteurs et employeurs

Le dispositif vise à sécuriser les parcours jusqu'à l'emploi et/ou la formation qualifiante dans le secteur du Grand Âge.

OBJECTIFS

Répondre au défi RH auquel est confronté le secteur afin de soutenir l'innovation et la continuité de service auprès des bénéficiaires.

Pour cela la PTS entend agir sur :

- les tensions de recrutement structurelles
- la faible attractivité des métiers
- les parcours d'accès à l'emploi fragmentés et peu lisibles
- la mise en adéquation entre les profils accompagnés par les prescripteurs et les besoins réels des employeurs

RÉSULTATS ATTENDUS ET/OU OBTENUS

Un volume d'accompagnement de 140 personnes/an pour la Dordogne et de 70 personnes/an pour la Corrèze.

- 60% de sorties positives vers les emplois du secteur (projection indexée sur les résultats obtenus sur la première séquence de déploiement du projet)
- >70% d'engagement de démarches concrètes vers la résolution des freins identifiés.
- 5 sessions MAAC pour un volume total de 320h de prestation
- 60 personnes
- En Dordogne, 2 séquences de Work Shops par an – Préparation aux entrées en formation (Entre 10 et 20 participants par séquence)
- Un taux d'au moins 60% d'entrées en formation du secteur pour les parcours concernés



3



Recrutement



AMSAD HG

0557589933

10 avenue Maurice Lacoste

33920 Saint-Savin

a.ubbiali@amsad33.fr

<https://amsad33.fr/>

UBBIALI Audrey



Association de Maintien
et de Soins à Domicile
de la Haute-Gironde

TERRITOIRE D'INTERVENTION

33

PROBLÉMATIQUES VISÉES

Les recrutements réalisés à la base par les responsables étaient imposés à l'équipe.

SPÉCIFICITÉS

Recrutements des aides à domicile ou du personnel soignant réalisés en binôme de professionnels de l'équipe concernée

Recrutement par les pairs

Cette initiative propose une méthode innovante de recrutement qui intègre les salariés dans le processus de sélection des candidats. En participant activement au recrutement, les équipes contribuent à identifier des personnes partageant les mêmes valeurs que les collègues déjà employé(e)s dans l'Association. L'objectif est de faciliter l'intégration des nouveaux collaborateurs et de renforcer la cohésion au sein des équipes.

OBJECTIFS

- Rendre acteurs les professionnels dans le recrutement de leurs collègues ;
- Favoriser l'intégration dans les équipes ;
- Limiter les départs durant la période d'essai.

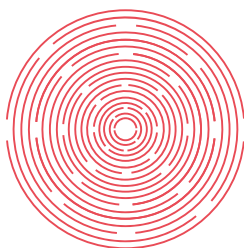
RÉSULTATS ATTENDUS ET/OU OBTENUS

Les entretiens sont plus efficaces, les collègues offrent un point de vue unique sur les missions confiées, les publics accompagnés, les difficultés rencontrées que ce soit avec les bénéficiaires ou les conditions de travail ;

Les collègues de terrain ou administratifs (selon le type de recrutement) se sentent plus impliqués, engagés dans le processus de décision de l'Association, leur voix prend de la valeur ;

L'intégration dans l'équipe des salariés recrutés par les pairs est plus adaptée. Les collègues connaissent la personne recrutée et sont plus favorablement enclins à lui laisser sa place ;

La personne embauchée se sent plus impliquée au sein de l'équipe.



SCIC Solid'RH 47

0677584237
4 Rue Saint Jacques
47 400 Tonneins
l.maurel@solid-rh47.fr
www.solidrh47-interim.fr

MAUREL Louise



TERRITOIRE D'INTERVENTION

47

PARTENAIRES IMPLIQUÉS

12 associations du Lot et Garonne et Sud Gironde sont aujourd'hui associées dans ce dispositif et un organisme de formation

PROBLÉMATIQUES VISÉES

Besoins en remplacement et recrutement de professionnels dans le secteur médico-social / Pénurie de main d'oeuvre

SPÉCIFICITÉS

La démarche repose sur des valeurs de solidarité et un engagement politique au service d'un projet de coopération territoriale

Solid'RH 47

Le projet émane d'un collectif d'associations du secteur médico-social rassemblant une diversité d'établissements et services en faveur de l'accompagnement de publics en situation de handicap, âgés, ou fragiles. Après une phase d'analyse des besoins en ressources humaines afin d'optimiser leurs organisations, ces structures ont impulsé une démarche de mutualisation au service des recrutements et remplacement au sein de leurs équipes de professionnels. Accompagnée par un laboratoire d'innovation sociale cette démarche de coopération a permis de donner naissance à un dispositif sous forme de Société Coopérative d'Intérêt Collectif (SCIC) au service d'une activité d'agence d'interim solidaire.

OBJECTIFS

- Mutualiser les besoins en remplacement des associations partenaires Fluidifier les parcours professionnels dans le secteur
- Favoriser les liens avec les acteurs de l'emploi et de la formation
- Promouvoir une démarche de coopération territoriale au service des futurs candidats à ces métiers

RÉSULTATS ATTENDUS ET/OU OBTENUS

- Réduire le turn over dans les équipes
- Fidéliser un vivier d'interimaires impliqués dans les valeurs de la coopérative
- Répondre aux attentes d'une partie des candidats à l'emploi
- Optimiser les recrutements dans les associations
- Co-construire et soutenir les parcours professionnels



4
●

Intégration



STRUCTURE PORTEUSE

AARD-AV24
0553577983
151, rue Valette
24100 Bergerac
qualite@aard.fr
<https://aard24.fr/>

PRUVOST Neige



TERRITOIRE D'INTERVENTION

24

PARTENAIRES IMPLIQUÉS

ACOR Conseil, ANACT/FACT,
Missions Locales, lycées, France
Travail, Référents internes,
Équipes participatives

PROBLÉMATIQUES VISÉES

- Taux élevé de turn-over
- Difficultés de fidélisation.
- Isolement (nouveaux salariés)
- Intégration hétérogène
- Risque d'usure professionnelle

SPÉCIFICITÉS

Approche systémique, coconstruction avec les équipes, intégration de fonctions nouvelles, articulation fine : RH, terrain...

Amélioration du parcours d'intégration des auxiliaires de vie

Dans le cadre de son projet RH soutenu par l'ANACT, l'association AARD AV24 a conçu et mis en œuvre un nouveau parcours d'intégration structuré et progressif pour les auxiliaires de vie. Ce parcours comprend des étapes claires : du recrutement anticipé et collaboratif jusqu'à l'intégration terrain via tutorat, en passant par des bilans réguliers, des formations AFEST INS (Action de Formation En Situation de Travail Intégration des Nouveaux Salariés), AFEST et un accompagnement individualisé. La démarche s'inscrit dans une logique d'amélioration continue, en lien avec la Qualité de Vie et les Conditions de Travail, et vise à renforcer l'attractivité du métier, limiter l'usure professionnelle et développer les compétences collectives.

OBJECTIFS

- Structurer le parcours d'intégration pour sécuriser les débuts de carrière.
- Créer un environnement de travail coopératif et apprenant, via le tutorat et les échanges collectifs.
- Valoriser les compétences internes (référents thématiques, tuteurs, volants).
- Renforcer l'appropriation des missions et harmoniser les pratiques.
- Prévenir l'usure professionnelle par l'accompagnement individualisé et la montée en compétence.
- Soutenir l'attractivité du métier et favoriser la fidélisation.

RÉSULTATS ATTENDUS ET/OU OBTENUS

Les effets attendus sont multiples :

- Réduction du turn-over grâce à un meilleur accompagnement des nouveaux arrivants.
- Amélioration de la qualité de service aux bénéficiaires via une montée en compétence progressive.
- Constitution de collectifs de travail plus solides et mieux outillés.
- Reconnaissance accrue du rôle des intervenants, à travers des fonctions valorisées (référents, tuteurs, volants).
- Impact positif sur la QVCT, notamment par la réduction de l'isolement et la valorisation des parcours professionnels.



TERRITOIRE D'INTERVENTION

64

PARTENAIRES IMPLIQUÉS

Employeurs du social et
médicosocial - Centres de formation

PROBLÉMATIQUES VISÉES

Mauvaise intégration des nouveaux
salariés. Mauvaise visibilité des
obligations employeurs et carrière
professionnelle en interne.

SPÉCIFICITÉS

Parcours « imagé » à suivre et à
cocher selon l'avancée des étapes.
Visualisation en une fois de son
parcours professionnel.

Parcours d'intégration

Le kit "Parcours d'Intégration" est conçu pour accueillir les nouveaux salariés de manière structurée et constructive, en favorisant l'échange, l'écoute et le bien-être au sein des équipes. Il se présente sous la forme d'un support visuel A4 regroupant 6 étapes et plusieurs documents pratiques, dont des fiches conseils sur le parcours d'intégration, les différents entretiens et évaluations, une fiche préparatoire à l'EPI, des outils d'évaluation pour le référent, le binôme ou le tuteur, ainsi qu'un rapport d'étonnement et une base pour l'entretien professionnel annuel. Construit en collaboration avec des employeurs et professionnels du domicile et des ESMS, ce kit répond de manière concrète aux besoins du terrain et facilite l'intégration des nouveaux collaborateurs.

OBJECTIFS

Le parcours d'intégration est un incontournable pour accueillir convenablement un nouveau salarié. Pour être constructif et bénéfique, il doit s'étendre sur plusieurs mois et poser les bases d'une collaboration sereine. Il doit être « attractif » et doit permettre en un simple coup d'œil de visualiser les étapes de sa carrière professionnelle au sein de sa structure (recrutement, période d'essai, plan de formation, évaluations professionnelles...).

RÉSULTATS ATTENDUS ET/OU OBTENUS

- Améliorer la gestion administrative des recrutements.
- Que le salarié se sente bien au sein de sa structure et reconnu.
- Favoriser l'échange employeur-salarié dans le retour d'expérience (support à échanges, explications, recadrages et écoute).
- Éviter la dissonance entre la présentation du poste, de l'entreprise et la réalité vécue par le salarié.
- Améliorer la fidélisation du personnel.
- Améliorer l'intégration des apprentis.



Parcours de découverte des métiers de l'aide à domicile en 47

Ce parcours, porté par le Département du Lot-et-Garonne a été mis en place dans un contexte de pénurie de professionnels de l'aide à domicile, ne permettant plus de mettre en œuvre de manière satisfaisante les plans d'aide accordés par le Département aux personnes âgées sur certains territoires.

Avec un taux de chômage de 7,9 % fin 2025, le Département avec les autres acteurs de l'emploi mène une politique d'accompagnement renforcé vers le retour à l'emploi.

Ce parcours très opérationnel et sur mesure, se déroule sur 13,5 jours avec 5 temps clés : découverte des métiers avec des professionnels du secteur durant 2,5 jours – Première mise en situation professionnelle 4 jours – Approfondissement de la connaissance du métier sous forme d'ateliers avec cadre de santé, ergothérapeutes, diététicienne 2 jours – Deuxième mise en situation professionnelle 4 jours – Bilan / évaluation 1 jour. A chaque étape, un changement de cap est possible avec un travail sur un nouveau projet avec un conseiller emploi.

OBJECTIFS

- Faire évoluer les représentations des métiers de l'aide à domicile.
- Permettre d'appréhender de manière très pratique la réalité de ces métiers.
- Remettre dans une dynamique de parcours de formation ou de recherche d'emploi des personnes.
- Faire connaître les opportunités de recrutement sur un territoire donné et les possibilités d'évolution professionnelle dans ce secteur d'activité.
- Favoriser le travail en réseau employeurs / acteurs de l'emploi.

RÉSULTATS ATTENDUS ET/OU OBTENUS

D'octobre 2025 à juin 2026 :

- Près de 25 % des personnes ayant achevé le parcours de découverte sont entrées en emploi dans le secteur de l'aide à domicile.
- 15 % sont entrées en formation.
- 61 personnes sont entrées dans ce parcours.
- 5 territoires du département ont accueilli un parcours de découverte d'octobre 2025 à juin 2026.

Enquête de satisfaction (anonyme) dernier jour du parcours :

- 100 % des répondants recommandent le parcours.
- 100 % des personnes ont vu leurs représentations du métier évoluer.
- 100 % des personnes disent que ce parcours les a aidés.

La pertinence de ce parcours réside d'abord dans le travail en réseau, permettant un rapprochement fort entre les employeurs et les acteurs de l'emploi. Un autre élément de pertinence se situe autour de l'accompagnement individualisé des participants, permettant une entrée progressive vers ce métier.

TERRITOIRE D'INTERVENTION

47

PARTENAIRES IMPLIQUÉS

4 agences France Travail - 4 Services territorialisés d'insertion - Cap emploi - Missions locales - une trentaine de SAAD.

PROBLÉMATIQUES VISÉES

- Pénurie de professionnels.
- La Professionnalisation du secteur de l'aide à domicile.
- Image négative des métiers.

SPÉCIFICITÉS

- Construction d'un réseau acteurs de l'emploi / employeurs.
- Construction d'outils d'évaluation et de mesure de l'impact.

5

Emploi



STRUCTURE PORTEUSE

Conseil Départemental
des Pyrénées Atlantiques

0559114398

Direction Autonomie -

64 avenue Jean Biray

64058 Pau

stephanie.jouault@le64.fr

JOUAULT Stéphanie



TERRITOIRE D'INTERVENTION

64

PARTENAIRES IMPLIQUÉS

Réseaux EHPAD et services
à domicile du 64, centres de
formations, employeurs.

PROBLÉMATIQUES VISÉES

Les faisant fonction « de » et les
glissements de tâches.

SPÉCIFICITÉS

Complète les référentiels métiers
pour sécuriser les pratiques
et améliorer les conditions de
travail des professionnels.

Cadre d'intervention pour les intervenants à domicile

Outil d'accompagnement à la sécurisation et la valorisation des savoir-faire des professionnels du domicile, il délimite le champ d'intervention des salariés de l'accompagnement et du soin à domicile (aide ménagère, aide à domicile, aide-soignant, agent de services hospitalier, infirmier). Le glissement de tâches, c'est-à-dire la réalisation de certains actes par des professionnels qui n'ont pas la qualification pour les exécuter, est de plus en plus fréquent pour diverses raisons. Il peut entraîner des conséquences sociales, telles que des plaintes de bénéficiaires, de patients ou de conflits entre professionnels. Il existe aussi un risque pénal en cas de préjudice causé au bénéficiaire.

OBJECTIFS

Le guide a pour objectif :

- de sensibiliser les professionnels aux risques engendrés par le glissement de tâches et de leur permettre de respecter en toute sécurité leur champ de compétences légalement défini.
- de compléter et approfondir l'apprentissage des publics en formation, en VAE ou en parcours de reconversion.
- de sécuriser les pratiques.
- d'améliorer le recensement des besoins du bénéficiaire dans les plans APA ou PCH.

RÉSULTATS ATTENDUS ET/OU OBTENUS

Outil très bien accueilli par les professionnels et leurs employeurs. Il permettra, au long terme, de réduire les risques de glissements de tâches et une meilleure connaissance des champs de compétences conformes aux dispositions législatives et réglementaires.



STRUCTURE PORTEUSE

Fédération ADMR 64
06 07 76 01 12
321 CHEMIN MORLANNE
64000 SERRES CASTET
isabelle.davancens@admr64.org

Isabelle Davancens



Démarche ergonomique d'amélioration de la QVCT via l'outil KIMEA

Dans le cadre de la QVCT et la prévention des risques professionnels, une démarche ergonomique d'analyse du travail réel a été mise en place s'appuyant sur un outil d'intelligence artificielle KIMEA. Cet outil réalise une analyse dynamique des risques TMS par l'image qui permet à chacun de nos intervenants à domicile d'être acteur de leur propre prévention. Cet outil s'appuie sur une démarche globale comprenant des entretiens avec les salariés et un suivi dans leurs tournées permettant une analyse du travail réel. Identifier, visualiser, mesurer et analyser les risques de TMS en toute simplicité.

Cette solution innovante et performante nous aide à évaluer et optimiser l'ergonomie de nos postes de travail, sans compromettre l'efficacité.

OBJECTIFS

- Prévenir notre personnel de tous risques de TMS et RPS
- Diminuer notre sinistralité
- Rendre acteurs nos salariés de leur propre prévention

RÉSULTATS ATTENDUS ET/OU OBTENUS

- Sensibilisations très demandées
- Politique de santé au travail impulsée dans chacune de nos associations
- Sinistralité qui baisse (maladie, AT, MP)
- Des salariés satisfaits de ce mode de prévention, qui se sentent entendus et reconnus
- Fidélisation du personnel
- Côté ludique

TERRITOIRE D'INTERVENTION
64

PARTENAIRES IMPLIQUÉS
une Ergonome de la société
MOOVENCY, CARSAT Aquitaine

PROBLÉMATIQUES VISÉES
Nos métiers sont très impactés par des problèmes de TMS et RPS
De nombreux arrêts de travail, accidents de travail et MP

SPÉCIFICITÉS
Elle est innovante, participative, ludique et elle porte ses fruits

6



Formation pendant l'emploi



Fédération ADMR de la Gironde

0608006672

25 rue des Frères Saint-Blancard

33210 Langon

ecatherineau@fedez33.admr.org

www.fedez33.admr.org

Emmanuel CATHERINEAU



Application « Bientraitance »

En s'unissant, les trois grands réseaux de l'aide à domicile — l'ADMR de la Gironde, l'UNA Gironde et RPDAD — ont créé une application ludique visant à sensibiliser les professionnels à la bientraitance. Cette application, accessible sur smartphone, permet de l'utiliser au quotidien pour se rappeler en permanence cette exigence essentielle. Elle s'appuie sur le jeu ETHICO, une web application comportant 21 fiches illustrées sous forme de cartes présentant des situations concrètes que les intervenants à domicile peuvent rencontrer. Pour chaque situation, l'utilisateur indique si la réponse est acceptable, souhaitable ou inappropriée, offrant ainsi un support d'échange pour discuter des pratiques et des situations vécues au quotidien. L'application est enrichie de quatre vidéos et constitue un outil pédagogique interactif pour renforcer l'image du mouvement associatif et favoriser la réflexion sur les bonnes pratiques dans le secteur de l'aide, des soins et des services à domicile en Gironde.

OBJECTIFS

L'objectif est de scénariser des « situations professionnelles » avec la mise en scène d'un avatar confronté à ces situations de la vie quotidienne intégrant la notion de bientraitance. L'objectif pour la personne qui va regarder le parcours de l'avatar est qu'il soit en capacité d'interagir avec l'application en étant capable de dire si ce qu'elle voit est en cohérence avec une action de bientraitance et/ou une action liée à de bonnes postures au travail. Cela prend la forme d'un parcours.

RÉSULTATS ATTENDUS ET/OU OBTENUS

- Scénariser des « situations professionnelles » avec la mise en scène d'un avatar confronté à ces situations de la vie quotidienne intégrant la notion de bientraitance.
- Permettre aux salariés des structures de l'ADMR de la Gironde, l'UNA Gironde et RPDAD (soit près de 2500 professionnels) de bénéficier d'un outil de sensibilisation et/ou de formation ludique tout au long.
- Fournir aux centres de formation professionnels et/ou aux plateformes de l'enseignement public un outil de formation aux gestes aux valeurs clés du métier.
- Valoriser l'image du métier en présentant par un outil participatif la présentation de la première valeur clé du métier: la bientraitance

TERRITOIRE D'INTERVENTION

33

PARTENAIRES IMPLIQUÉS

ADMR 33, UNA 33, RPDAD 33, DDETS 33, CARSAT, GRETA 33, MSA, Conseil Départemental Gironde, UNIFORMATION

PROBLÉMATIQUES VISÉES

Favoriser l'attractivité des métiers

STRUCTURE PORTEUSE

Fédération ADMR 64

0607760112

321 Chemin Morlanne

64000 SERRES CASTET

isabelle.davancens@admr64.org

DAVANCENS Isabelle



Casques virtuels et Escape Game

Cette initiative propose des scénarios immersifs et ludiques visant à étayer le parcours de formation d'intégration de 5 jours proposé aux nouveaux candidats. Ces scénarii abordent plusieurs thématiques essentielles telles que l'alimentation, la communication, les bonnes postures professionnelles. Le prochain scénario sera dédié aux bénévoles.

Les casques de réalité virtuelle peuvent également être utilisés lors de forums emploi, offrant une expérience concrète et engageante pour découvrir les métiers du secteur. Les utilisateurs se forment en se déplaçant virtuellement dans chaque pièce d'un domicile, où ils réalisent des actes d'aide quotidiens dans différentes situations qu'ils peuvent rencontrer au quotidien.

OBJECTIFS

Formation et sensibilisation au plus près des besoins

RÉSULTATS ATTENDUS ET/OU OBTENUS

- meilleures formations et sensibilisations
- meilleure prévention des risques professionnels
- meilleure image et attractivité des métiers lors de forum pour l'emploi, de job dating, de visites de collège ou lycée...
- formation au sein de la fédération ADMR mais également dans chaque association

TERRITOIRE D'INTERVENTION

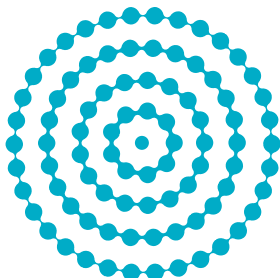
64

PROBLÉMATIQUES VISÉES

Sujets abordés : gestes et postures, prévention TMS et RPS, communication professionnelle, alimentation, choix et désirs du bénéficiaires...

SPÉCIFICITÉS

Réalité virtuelle, mise en situations ludiques





STRUCTURE PORTEUSE

Réseau Public Départemental de
l'Aide à Domicile - RPDAD

05 40 12 90 11

4 Voie Romaine, Espace France
33610 Canéjan

rpdad@udccas33.org
<https://www.rpdad.fr>

Marine GASNIER



TERRITOIRE D'INTERVENTION

33

PARTENAIRES IMPLIQUÉS

GRETA CFA Aquitaine, GIP FCIP
Aquitaine, Pôle Recherche et
Développement des rectorats.

PROBLÉMATIQUES VISÉES

Sécuriser la pratique des aides
à domicile, développer leurs
compétences et répondre aux
besoins des bénéficiaires.

SPÉCIFICITÉS

Capsules accessibles sur les
smartphones des IAD, afin de
répondre instantanément à une
difficulté rencontrée au domicile.

Des capsules micro-learning pour les intervenants à domicile

Les « capsules MicroLearning » offrent des formations courtes en ligne, adaptées aux contraintes des professionnels des services d'aide à domicile. Ce dispositif répond aux difficultés rencontrées pour organiser des formations en présentiel, telles que l'éloignement des lieux, la disponibilité limitée des agents ou les besoins ponctuels liés à l'arrivée de nouveaux intervenants ou à des situations complexes. Chaque module, de 4 à 6 minutes, aborde des thématiques essentielles au métier du domicile et incite les aides à domicile à compléter leur apprentissage par des formations en présentiel.

OBJECTIFS

Sans qu'il ne soit question de remplacer la formation en présentiel, le MicroLearning a pour ambition de compléter la formation classique sur 3 axes :

- Synthétiser et rappeler les éléments clés des essentiels du métier d'Aide à domicile.
- Être le prolongement d'une formation en présentielle déjà suivie
- Être un préalable au départ en formation en suscitant l'intérêt ou l'envie de suivre une formation en présentielle plus longue (2 à 3 jours).

RÉSULTATS ATTENDUS ET/OU OBTENUS

De manière générale les agents ont eu un regard très positif sur cette expérimentation.

Parmi les points évoqués :

- Format novateur, adapté à la disponibilité des agents
- Possibilité de visionner sur les smartphones professionnels ou depuis un ordinateur au bureau
- Formation disponible pour les nouveaux arrivants
- Durée des capsules
- Utilisation facile en termes de connexion (lien, codes, tuto d'explication).

Certains managers ont pris l'initiative du visionnage collectif des capsules. Ces visionnages ont donné lieu à des discussions riches sur les pratiques professionnelles. Cela a permis la sécurisation et une harmonisation des pratiques avec l'appui du responsable de secteur.

STRUCTURE PORTEUSE

Osons Les Derniers Jours Heureux

0663583959

2 place de la Cathédrale - Mairie

33430 BAZAS

formations@derniersjoursheureux.fr

<https://www.derniersjoursheureux.fr/>

PETIT Delphine



TERRITOIRE D'INTERVENTION

24 - 33 - 40 - 47

PARTENAIRES IMPLIQUÉS

ESPASS PodensacEHPAD Aïrial de
BironPôle Ressources Lou Vesin de
CaptieuxGénération DomicilePPMS
de MonségurCIAS Bazas

PROBLÉMATIQUES VISÉES

Développer une culture globale de la mort en ESSMS

SPÉCIFICITÉS

La mort est abordée comme une thématique transversale plutôt que de passer par une clé d'entrée métier ou compétence.

Formations Osons Les derniers Jours Heureux

Notre mini catalogue de formations s'adresse à toutes les structures du secteur social et médico-social, ainsi qu'aux professionnels libéraux intervenant dans ces établissements.

Il est composé de 3 formations s'adressant autant aux professionnels s'encadrement que de terrain.

Avec une formation interprofessionnelle « La Vie avant la mort » + une formation intra établissement « Parler de la mort dans le cadre professionnel » et Une formation Retour d'expérience.

Les enjeux sont : prendre soin des vivants pour mieux redonner sa place à la mort dans les ESSMS, parler de la mort pour réussir les accompagnements, donner du sens au travail, et d'analyser collectivement les pratiques.

OBJECTIFS

Dans le cadre d'une démarche structurée d'analyse collective et individuelle partant de situations de travail concrètes et d'éléments factuels, il s'agit:

- d'accompagner le changement d'une structure en préservant le dialogue social et les contraintes professionnelles internes et externes,
- encapaciter les professionnels des établissements dans les démarches de résolution de problèmes.

RÉSULTATS ATTENDUS ET/OU OBTENUS

Créer une culture professionnelle globale de la fin de vie en établissement, grâce à des actions de formation adaptées au plus proche des problématiques des établissements.

Créer une dynamique d'auto-détermination et d'encapacitation des professionnels qui deviennent eux mêmes acteurs du changement dans leurs structures.

mettre en place des outils et démarches collaboratives qui pourront être modéliser et essaimer dans d'autres structures.

Collecter et analyser les besoins et partager les résultats sur un territoire donné, afin d'alimenter des réflexions politiques sur la place de la mort dans notre société.



STRUCTURE PORTEUSE

CINERG'e-santé

0660395913

Campus Marcland

2, Rue du docteur Marcland

87025 Limoges

contact.cinergesante@unilim.fr

<https://www.cinergesante.fr/>

MARCHAT Léa



TERRITOIRE D'INTERVENTION

Nouvelle-Aquitaine

PARTENAIRES IMPLIQUÉS

3iL Ingénieurs et CHU de Limoges
(consortium) IAE IGL POLARIS
Faculté de Médecine et de
Pharmacie (+ maïeutique) IFSI IFAS

PROBLÉMATIQUES VISÉES

Manque de formation des
personnels à domicile en regard
de la manipulation des données de
santé, données sensibles.

SPÉCIFICITÉS

Innovation pédagogique
interactive, interpro et sur
mesure, ancrée dans la réalité
professionnelle des soignants et
aidants.

Parcours de formation personnalisés en e-santé : CINERG'e-santé

Cette initiative vise à accompagner la transition numérique en santé et à sensibiliser aux enjeux liés à la manipulation des données de santé. Des programmes, adaptés aux besoins réels de chacun en formation initiale ou continue, s'appuient sur des contenus pédagogiques innovants : modules interactifs, jeux sérieux et escape game. L'acquisition des compétences est renforcée par des immersions simulées et un suivi individualisé grâce à l'analyse des traces d'apprentissage sur une plateforme Moodle. Les contenus, régulièrement actualisés et co-construits avec des experts, ont pour objectif de doter tous les acteurs de la e-santé d'un socle commun de littératie numérique.

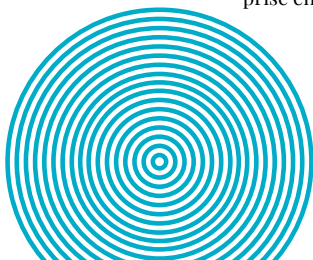
Les acteurs visés par ces programmes sont : les professionnels de santé, du médico-social ainsi que les cadres dirigeants, mais également les ingénieurs, afin d'aborder des thématiques clés telles que les bonnes pratiques de l'utilisation de la donnée de santé, la cybersécurité et l'intelligence artificielle.

OBJECTIFS

Nos formations, initiées en 2024 en formation initiale, se développent aujourd'hui sur la formation continue, notamment dans le secteur du médico-social afin d'accompagner la transition numérique et sensibiliser aux enjeux liés à la manipulation des données de santé. Outre des actions déjà menées (CHU de Limoges, GIRCI Sud-Ouest, DPC, IFAS, IGL), CINERG'e-santé propose également des DU spécialisés, alliant bonnes pratiques, cybersécurité, IA et management de l'innovation en santé numérique notam

RÉSULTATS ATTENDUS ET/OU OBTENUS

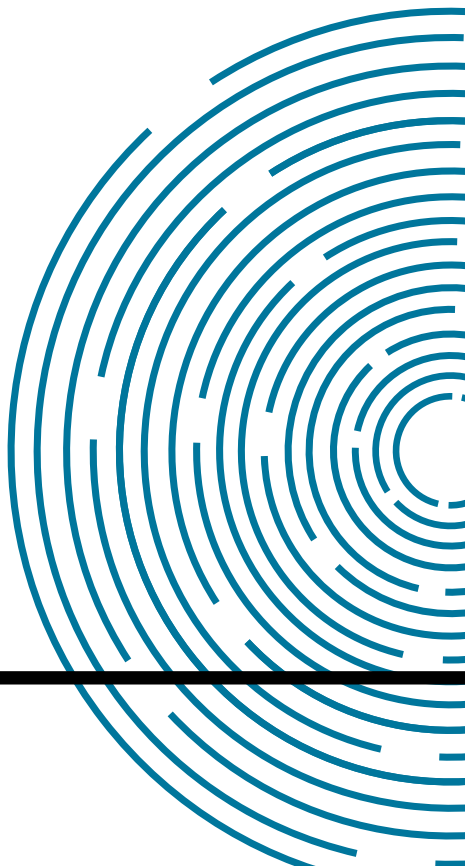
Les parcours de formation développés par CINERG'e-santé renforcent les compétences numériques des professionnels du médico-social, favorisent l'interprofessionnalité et sécurisent la manipulation des données sensibles. L'adaptation des contenus aux besoins réels améliore l'employabilité, réduit les risques liés à la cybersécurité et accompagne la transition numérique du secteur. À terme, ces formations contribuent à une meilleure qualité de prise en charge, à la confiance des usagers et à l'innovation en santé.



7



Coordination interne



STRUCTURE PORTEUSE

AMSAD HG

0756360842

10, avenue Maurice Lacoste

33920 St-Savin-De-Blaye

s.vigean@amsad33.fr

<https://amsad33.fr>

VIGEAN Sandrine



TERRITOIRE D'INTERVENTION

33

PARTENAIRES IMPLIQUÉS

Association C"Zâmes : pour les locaux.

PROBLÉMATIQUES VISÉES

Malaises vagues dans la journée de travail ;

Difficulté à se décentrer pour prendre du temps pour soi ;

Besoin d'une soupape.

SPÉCIFICITÉS

Journée comptabilisée en temps de travail.

Les transmissions de savoir sont faites entre collègues, c'est un partage d'expériences.

Journée Bien-Être des professionnels

La « Journée Bien-Être » est dédiée à la santé, à la détente et à la cohésion des équipes. Ouverte à tous les salariés, avec un maximum de 10 participants par session, elle est animée par trois collègues formées aux différentes pratiques, dans un cadre convivial favorisant la socialisation hors du lieu de travail.

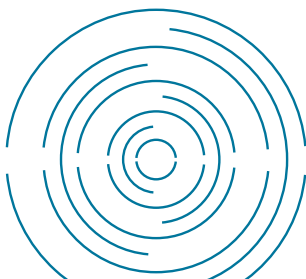
Les participants explorent les éléments clés d'une hygiène de vie optimale à travers des regards croisés, des partages d'expériences et des exercices pratiques, échantent sur les habitudes alimentaires avec des conseils pour une alimentation saine et la préparation d'encas anti-fringales, partagent un repas sous forme d'auberge espagnole pour renforcer la convivialité, et découvrent la respiration, la sophrologie et la méditation grâce à des exercices pratiques favorisant le bien-être.

OBJECTIFS

- Rendre l'approche du bien-être accessible à tous les salariés.
- Partager du temps avec ses collègues (tous services confondus) hors des conditions de travail habituelles.
- Apporter des outils concrets et réutilisables.
- Déconstruire les aprioris par rapport aux pratiques de détente.
- Valoriser les salariées qui ont d'autres compétences que leur travail habituel, en leur permettant de transmettre leur savoir.

RÉSULTATS ATTENDUS ET/OU OBTENUS

- Les salariés prennent soin d'eux pour pouvoir être en capacité de prendre soin des autres sereinement.
- Une mise en application des astuces et outils transmis et partagés.
- Une sensation de bien-être ressentie majoritairement en fin de journée.
- Une expérience positive de la découverte des pratiques de détente.
- Un regard bienveillant vis à vis de ses différents collègues.



8

Évolution professionnelle interne



STRUCTURE PORTEUSE

Association Familiale de la Charente

0545361526
108 rue Aristide Briand
16100 COGNAC
contact@afcharente.fr
<https://afcharente.fr>

BOBE Isabelle



ASSOCIATION FAMILIALE
DE LA CHARENTE



TERRITOIRE D'INTERVENTION

16

PARTENAIRES IMPLIQUÉS

Conseil Départemental de la Charente / CARSAT / ARACT / GÉrontopole

PROBLÉMATIQUES VISÉES

Favoriser montée en compétences et valorisation des équipes
Améliorer la qualité des pratiques professionnelles en lien avec la transition écologique

SPÉCIFICITÉS

Attribution volontaire de rôles spécifiques à des intervenants à domicile, combinant montée en compétences pratiques / expertise sur des enjeux stratégiques

Rôles spécifiques et montée en compétences des intervenants à domicile

Dans le cadre d'une démarche de transformation et d'amélioration continue, l'Association Familiale de la Charente met en place une action visant à renforcer l'expertise et la responsabilité des équipes ESSOR – Equipes Solidaires Sensibilisées à une Organisation Responsable. Cette initiative consiste à identifier des intervenants à domicile volontaires et à leur attribuer des rôles spécifiques sur des thématiques stratégiques telles que la transition écologique, le respect de la confidentialité et la prévention des risques professionnels.

OBJECTIFS

L'objectif principal est double :

Faire monter en compétences les collaborateurs en leur offrant des formations ciblées, un accompagnement personnalisé et des missions concrètes leur permettant d'acquérir et de consolider des savoir-faire spécifiques.

Renforcer l'efficacité et la responsabilité opérationnelle en répartissant des rôles clairement définis, afin que chaque thématique clé bénéficie d'une expertise interne référente, garante de la qualité et de la conformité des pratiques.

RÉSULTATS ATTENDUS ET/OU OBTENUS

Montée en compétences et valorisation des collaborateurs

- Les collaborateurs n'ont pas tous l'opportunité de développer des compétences stratégiques sur ces thématiques.
- Le projet vise à créer des parcours de formation et d'accompagnement ciblés, renforçant la motivation et l'engagement sur des thématiques stratégiques.

Transition écologique et responsabilité sociétale

- L'intégration de pratiques écoresponsables nécessite des référents capables de piloter des initiatives concrètes et de sensibiliser les équipes

Diffusion et pérennisation des bonnes pratiques

- La transformation ne peut être durable que si des collaborateurs deviennent moteurs et relais auprès de leurs pairs

STRUCTURE PORTEUSE

**Association pour Aider, Prévenir,
Accompagner en Médoc**

06.70.74.15.21

8, rue de Verdun

33340 Blaignan-Prignac

stephanie.lampert@avoixhaute.fr

<https://aapam-medoc.fr/>

LAMPERT Stéphanie



TERRITOIRE D'INTERVENTION

33

PARTENAIRES IMPLIQUÉS

A Voix haute ! s'appuie sur l'approche narrative pour valoriser les métiers de l'aide et du soin aux personnes âgées

PROBLÉMATIQUES VISÉES

Lutte contre l'isolement Valorisation de la dimension relationnelle des métiers dans un souci d'attractivité et de bien-être

SPÉCIFICITÉS

Utilisation des pratiques narratives pour améliorer la qualité de vie au travail tout en luttant contre l'isolement.

Vous avez du courrier

« Vous avez du courrier » est un projet intergénérationnel d'écriture visant à rompre l'isolement et à créer du lien social. Une dizaine d'intervenant-e-s à domicile sont formé-e-s à la collecte d'histoires de vie et accompagnent des bénéficiaires isolés dans la rédaction d'une lettre racontant une anecdote personnelle sur le thème « Un pur moment de bonheur ». Chaque lettre est envoyée par la Poste à un autre participant, qui y répond à son tour. Les bénéficiaires se retrouvent ensuite avec leurs intervenant-e-s lors d'ateliers collectifs de pratiques narratives, favorisant le partage, l'écoute et la rencontre intergénérationnelle.

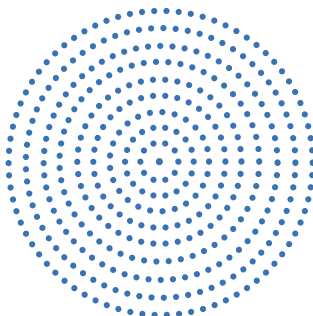
OBJECTIFS

- Lutter contre les effets de l'isolement social sur la santé des personnes accompagnées
- Valoriser et renforcer le rôle des intervenant.e.s à domicile dans le maintien du lien social
- Restaurer l'estime de soi et le pouvoir d'agir des bénéficiaires comme des intervenant.e.s
- Construire des relations de qualité entre bénéficiaires, et entre bénéficiaires et professionnel.le.s
- Œuvrer pour un changement de regard sur la vieillesse et sur les métiers de l'aide à la personne à domicile

RÉSULTATS ATTENDUS ET/OU OBTENUS

Résultats attendus :

- Amélioration de la qualité de vie au travail et du bien-être psychique des intervenant.e.s
- Renforcement de l'attractivité des métiers
- Augmentation de la participation sociale des bénéficiaires
- Amélioration de l'estime de soi des bénéficiaires et des intervenant.e.s
- Construction de nouveaux récits sur la vieillesse et les métiers de l'aide à la personne



9



Management



STRUCTURE PORTEUSE

Gérontopôle

Nouvelle-Aquitaine

05 87 21 21 54

Parc Ester - 24 rue d'Atlantis

87068 Limoges

c-guillonberghe@gerontopole-na.fr

<https://gerontopole-na.fr/>

GUILLON BERGHE Clotilde



TERRITOIRE D'INTERVENTION

Nouvelle-Aquitaine

PARTENAIRES IMPLIQUÉS

Financiers : CNSA, AG2R La

Mondiale, Région Nouvelle-Aqui-

taine, CARSAT Aquitaine et Centre

Ouest, fonds de dotation ANPF/ASI,

Uniformalion

PROBLÉMATIQUES VISÉES

Qualité de vie et conditions de travail des professionnels du domicile impactée par le dérèglement environnemental

SPÉCIFICITÉS

Croisement des thématiques

transition écologique et Qualité de vie au travail

Formation d'un trinôme par structure

AQTEA – Transition écologique et Qualité de vie au travail dans les services à domicile

Ce programme de formation/action vise à faire de la transition écologique un levier d'amélioration des conditions de travail du secteur et, réciproquement, à intégrer les enjeux des changements environnementaux dans l'amélioration des conditions de travail. En s'appuyant sur l'étude des vulnérabilités des personnes âgées, une enquête sur les pratiques inspirantes du secteur et le bilan ergonomique des premières actions mises en place sur la mobilité, ce programme propose 2 jours de formation des dirigeants, 6 jours de formation d'ambassadeurs de la transition écologique et 3 jours d'analyse des impacts QVCT des actions imaginées. Au-delà de ce programme, la communauté d'échanges AQTEA favorise l'émulation et l'inspiration entre pairs.

OBJECTIFS

Finalité

- Soutenir la résilience des structures d'aide et de soin à domicile face au dérèglement environnemental en favorisant la montée en compétences des équipes sur ses conséquences pour les pratiques professionnelles, les bénéficiaires et les organisations.

Objectifs opérationnels

- Identifier la vulnérabilité des personnes âgées et des organisations face au dérèglement environnemental
- Transmettre une compréhension des enjeux du dérèglement environnemental, des impact dans le quotidien de travail des professionnels et de la vulnérabilité des organisations
- Identifier et partager des solutions pour prendre soin de la santé des professionnels et des bénéficiaires et de l'environnement
- Former à la réalisation de plan d'actions intégrant les deux enjeux de transition écologique et de qualité de vie au travail des professionnels
- Evaluer l'acceptabilité sociale de ce sujet du point de vue des différentes parties prenantes
- Diffuser largement les enseignements, pratiques inspirantes, leviers pour favoriser la résilience du secteur au travers d'un kit d'essaiage.

RÉSULTATS ATTENDUS ET/OU OBTENUS

En 2026 ce sont :

- 3 webinaires de partage de premières pratiques inspirantes :
- un bilan ergonome sur la mobilité dans l'aide à domicile
- une plaquette sur la vulnérabilité des personnes âgées, réalisées par l'ORS Nouvelle-Aquitaine
- 17 dirigeants de 12 structures qui ont suivi les 2 journées de formation des dirigeants
- 7 SAD qui suivent le parcours complet (formation d'un trinôme par SAD : intervenant à domicile, Encadrant intermédiaire, dirigeant => 9 jours de formation/ action dont 3 jours d'accompagnement avec le dispositif Accélérateur des possibles de l'ARACT Nouvelle-Aquitaine
- Une évaluation de l'acceptabilité sociale en cours.

STRUCTURE PORTEUSE

Fédération ADMR de la Vienne

0549303545

6 Boulevard Pierre et Marie Curie

86360 Chasseneuil-du-Poitou

gwallez@fed86.admr.org

<https://www.fede86.admr.org/>

WALLEZ Guillaume



*1^{er} réseau national
et associatif de
service à la personne*

Equipe d'évaluateurs QVCT

Une équipe de 3 évaluateurs de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail a été créée allant dans les domiciles avec les professionnels intervenants à domicile afin de réaliser une étude des interventions au domicile. Ce service évalue le travail réalisé sous l'angle des savoirs faire et des savoirs être.

OBJECTIFS

- Professionnaliser les métiers du domicile
- Identifier et valoriser les acquis du salarié
- Accompagner le salarié dans le développement de ses compétences
- Fidéliser les salariés et favoriser l'intégration
- Faire évoluer la classification des salariés dont l'évaluation s'est avérée très positive.

RÉSULTATS ATTENDUS ET/OU OBTENUS

Les salariés sont globalement ravis de ces évaluations, dans le cadre desquelles les salariés se sont sentis valorisés. Cela a permis de détecter des pépites qui sont devenues formatrices au sein du centre de formation. Dans d'autres situations, les salariés ont été orientés vers des formations ciblées. Enfin, cela a renforcé le dispositif quant aux situations complexes que les salariés peuvent rencontrer afin d'améliorer l'accompagnement et le cas échéant orienter certains bénéficiaires vers des services de soins.

TERRITOIRE D'INTERVENTION

86

PROBLÉMATIQUES VISÉES

- Repérer axes d'amélioration et proposer plan d'actions
- Améliorer la qualité des prestations
- Harmoniser les pratiques

SPÉCIFICITÉS

A priori, aucun dispositif de ce type n'existe dans d'autres structures.



GÉRONTOPÔLE

NOUVELLE-AQUITAINE



Gérontopôle Nouvelle-Aquitaine

Parc Ester Technopole
24, rue Atlantis
87 280 Limoges
05 87 21 21 54
contact@gerontopole-na.fr

Groupement d'intérêt public



Financé par :



Région
**Nouvelle-
Aquitaine**

