

# **Plan « Bien vieillir en Île-de-France »**

## **Groupe de travail 2 : Ressources Humaines et Domicile**

**3 décembre 2025**

## Ordre du jour

### Contexte : Plan Bien Vieillir en Île-de-France

- I. **Attractivité des métiers du soins et de l'accompagnement à domicile**
- II. **Développement des compétences**
- III. **Amélioration QVCT**
- IV. **Plan d'actions ARS et ses partenaires en faveur du domicile**

# **Contexte : Plan Bien Vieillir en Île-de-France**

## **Eric BONGRAND, Responsable du Service personnes âgées, ARS**

---

# Un plan stratégique dans une perspective de transformation de l'offre favorisant le décroisement entre les acteurs

## **Axe 1 :**

Renforcer l'accompagnement du virage domiciliaire dans la perspective notamment de la réforme des services autonomie en cours et le déploiement des centres ressources territoriaux.

## **Axe 2 :**

Soutenir les aidants.

## **Axe 3 :**

Créer une nouvelle offre d'hébergement en EHPAD et accompagner le déploiement d'habitats intermédiaires.

## **Axe 4 :**

Accueillir de nouveaux publics fragiles en EHPAD.

## **Axe 5 :**

Renforcer l'accès aux soins des personnes âgées via notamment la mobilisation des filières de soins gériatriques, l'hospitalisation à domicile et l'organisation de parcours de santé.

## Axe 1 : Renforcer l'accompagnement du virage domiciliaire dans la perspective notamment de la réforme des services autonomie en cours et le déploiement des centres ressources territoriaux

Face aux difficultés RH faire le point sur les différents dispositifs permettant de renforcer l'attractivité des acteurs et la fidélisation auprès de ces derniers.

### □ GT 2 :

Cartographier les dispositifs mobilisés par l'ARS et ses partenaires dans le cadre du plan RHS (France Travail, DRIETS, OPCO...) ainsi que les initiatives des Conseils départementaux et des Fédérations/organismes gestionnaires.

# **I. Attractivité des métiers du soins et de l'accompagnement à domicile**

**Ludivine BRUSSAT, Chargée de mission RH médico-sociales, ARS**

**Emilie SORIAUX, Patricia MALFATTI, Michael BILLY, Samia NAIT SALEM, France Travail**

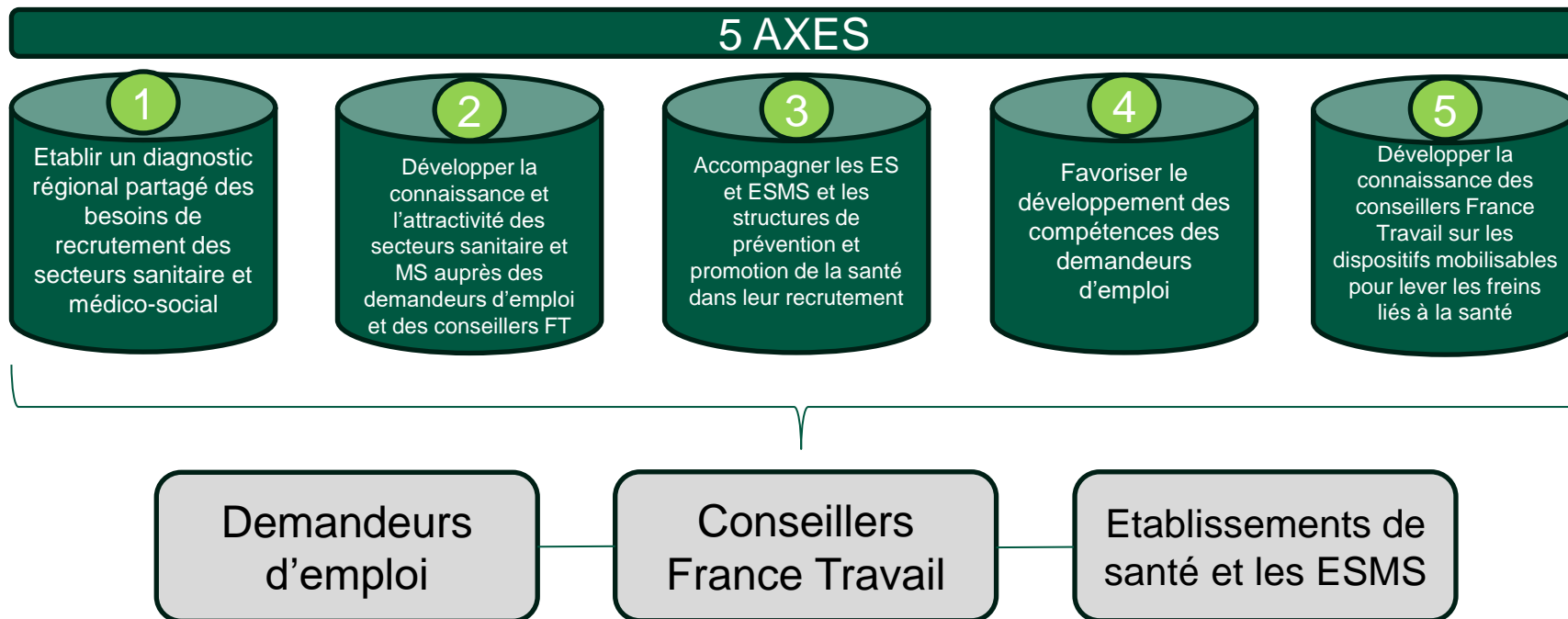
---

# Stratégie commune ARS et France Travail

**Contexte** : Axe 4 du Projet Régional de Santé « Ressources humaines en santé : former, recruter et fidéliser les professionnels de la santé en IDF »

⇒ Fiche-action 4.2 « Renforcer l'attractivité des secteurs sanitaire et médico-social et accompagner le début de l'activité professionnelle »

⇒ Renouvellement en 2025 de la convention de partenariat entre France Travail et l'ARS Île-de-France pour une durée de 3 ans



# OFFRE DE SERVICES FRANCE TRAVAIL

# Demander une période d'immersion professionnelle

Accueillez des candidats pour faire découvrir vos métiers, votre entreprise ou préparer un recrutement

- ✓ Vous accueillez un candidat dans votre entreprise pour une durée courte et définie
- ✓ Vous bénéficiez d'un cadre juridique sécurisé pour faire découvrir vos métiers
- ✓ Le candidat n'est pas salarié de l'entreprise et conserve son statut précédent
- ✓ Il peut participer aux activités de l'entreprise accompagné par un tuteur
- ✓ Vous favorisez l'accès à l'emploi de personnes en insertion ou en reconversion



## Comment ça marche ?

1. Munissez-vous du numéro SIRET de votre entreprise
2. Proposez un candidat à votre conseiller ou demandez à rencontrer des candidats
3. Nommez un tuteur qui accompagnera le bénéficiaire sur le poste occupé
4. Signez une convention avec France Travail et le bénéficiaire

## Le centre d'aide : Immersion facilitée

Vous cherchez une information, par exemple comment référencer votre entreprise ? Vous trouverez ici les réponses

- [Guide utilisateur entreprise – immersion facilitée](#)
- 



## Bénéficiaire d'une formation préalable à l'embauche (POEI)

### Faites monter en compétences votre candidat

- ✓ Formez votre candidat au sein de votre entreprise et/ou avec l'appui d'un organisme de formation selon vos besoins
- ✓ Jusqu'à 600 heures prises en charge par France Travail (sous certaines conditions)
- ✓ Faites votre demande en ligne et gérez vos demandes en cours
- ✓ Votre conseiller peut vous accompagner tout au long du montage de la demande

### Comment ça marche ?

1. Vous déposez votre offre d'emploi en ligne sur notre site ou en contactant votre conseiller
2. Vous sélectionnez un candidat prêt à se former
3. Vous définissez un parcours de formation seul ou avec France Travail
4. Vous signez une convention avant le début de la formation. Vous signez le contrat de travail après la réalisation du bilan et l'aide est versée



# SEMAINE DES METIERS DU SOIN ET DE L'ACCOMPAGNEMENT

du 30 mars au 4 avril 2026

# ● Les enjeux :



**Favoriser** l'attractivité du secteur sanitaire et social et de ses métiers auprès du grand public



**Valoriser** l'image des professionnels à travers leurs retours d'expérience



**Susciter** des vocations et aborder la reconversion vers des métiers utiles et porteurs de sens



**Partager** les nombreuses opportunités et évolutions professionnelles qu'offrent ce secteur d'activité



**Promouvoir** les actions de formations permettant d'accéder aux métiers du secteur sanitaire et social.



**Proposer** des actions favorisant les démarches inclusives des publics demandeurs d'emploi, notamment du public en situation de handicap, dans ce secteur d'activité



**Faciliter** les recrutements



**Renforcer** les relations partenariales entre France Travail et les acteurs clés du secteur



## Découverte Secteur & Métiers

- Ateliers, webinaires de découverte des métiers avec le témoignage de professionnels,
- Tables rondes entre entreprises et demandeurs d'emploi,
- Atelier de détection de potentiel,
- Escape game,
- Casques de réalité virtuelle,
- Jeux, Quizz,
- Visite d'appartement/ maison pédagogique,
- Découverte du matériel spécialisé et de leur utilisation par les professionnels (lève-personne, lit médicalisé, kit de simulation de vieillissement, etc.),
- Reconstitution d'une chambre d'hôpital, d'un bloc opératoire, etc.

## Les actions

## Rencontre avec les professionnels et employeurs



- Visites d'entreprises,
- Portes ouvertes d'établissements,
- Vis ma vie,
- Forum,
- Job dating inversé,
- Evénements partenariaux (club RH, matinales, petits déjeuners entreprises, webinaires ...)

## Formation et dispositifs



- Présentation des opportunités de formation (Schéma sanitaire et social, POEC, AFEST...)
- Promotion de l'alternance

# LA PLATEFORME « prendre soin.fr »





## Les métiers du soin et de l'accompagnement social recrutent

Petite enfance Handicap Grand âge Social Santé

5

secteurs

95

métiers

17000

formations

7400

offres d'emploi

### Je découvre

Explorez les métiers

En savoir plus

### Je me fais accompagner

Trouvez le soutien dont vous avez besoin

En savoir plus

### Je me forme ou je postule

Accédez à des formations pour monter en compétences ou trouver un emploi

En savoir plus

### Découvrez le métier d'Aide-soignant / Aide-soignante

L'aide-soignant est une personne du secteur paramédical, spécialisée dans l'accompagnement des patients en perte d'autonomie ou nécessitant des soins spécifiques. Cette personne veille au bien-être physique et moral des individus en leur prodiguant des soins d'hygiène, de confort et en les aidant dans les gestes quotidiens tels que la toilette, l'habillage, les repas et les déplacements.

L'aide-soignant exerce principalement dans des établissements de santé tels que les hôpitaux, les cliniques, les maisons de retraite, les centres de rééducation, ainsi qu'à domicile.

L'obtention du diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS), accessible sans condition de diplôme, est requise.

Je découvre

Découvrez d'autres métiers



- ❖ Co-crée par l'Etat et France Travail
- ❖ Lancement le 18 novembre 2024

Une plateforme digitale qui valorise les filières des métiers de l'humain et invite au passage à l'action :

- Petite enfance
- Handicap
- Grand-âge
- Social
- Santé

Des services pour guider tous les publics vers l'emploi dans la filière :

- Découvrir
- Se faire accompagner
- Se former ou postuler

Une articulation native entre la plateforme des métiers de l'humain et le SI de France Travail ainsi que ses produits associés

Des services pour engager et fédérer les employeurs

Une plateforme évolutive pour s'adapter aux usagers et rythmer la communication gouvernementale

## **II. Développement des compétences**

**Ludivine BRUSSAT, Chargée de mission RH médico-sociales, ARS**

**Céline LABRANA, PDMA 77/91**

**Emilie JULIEN, Jenny DIAKUMA, Solene LE-NORCY, OPCO Santé**

---

# Les plateformes des métiers

## Contexte ARS

- ⇒ Axe 4 du PRS « Recruter, former, fidéliser des professionnels de santé en IDF »
- ⇒ Fiche-action 4.2 « Renforcer l'attractivité des secteurs sanitaire et médico-social et accompagner le début de l'activité professionnelle »
- ⇒ Leviers : coopérer avec les plateformes des métiers de l'autonomie pour intensifier les recrutements et la fidélisation des professionnels ; territorialiser les actions

## CNSA

**Objectif** : apporter des solutions aux structures d'aide à domicile et aux ESMS dans le recrutement et la fidélisation des professionnels au travers d'actions de valorisation des métiers

Elles sont issues d'un **Appel à projets** « Cap sur les métiers de l'autonomie » lancé par la CNSA et la DGCS en 2019 et font partie de la COG Etat/CNSA pour 2022/2026

### **3 missions socles :**

- Valoriser et sensibiliser aux métiers du secteur
- Proposer des parcours d'orientation et de formation pour permettre l'accès à l'emploi
- Proposer des actions favorisant le recrutement

**Diversité des portages** : conseils départementaux, maisons de l'emploi, autres structures (associations, GIP...)

### **Perspectives nationales**

Signature d'une convention entre la CNSA et France Travail

- Renforcement de l'appui des équipes de FT aux plateformes existantes
- Collaboration autour de la pérennisation et la généralisation des plateformes sur tout le territoire

4 plateformes « labellisées » couvrant 6 départements

Seine-et-  
Marne et  
Essonne

Yvelines et  
Hauts-de-  
Seine

Val-de-  
Marne

Val-d'Oise

Un soutien financier de l'ARS aux plateformes sur la base de programmes de travail communs au niveau départemental

600 000 € (200 000 € par an pendant 3 an)  
Conventions pluriannuelles PDMA 77/91 et AutonomY 78/92

50 000 €  
Conventions annuelles avec le CD 94 et UNISAP 95



## La Ville de Paris a mis en place plusieurs dispositifs de soutien à l'attractivité des métiers du domicile :

**Paris Emploi à Domicile**, lancé en 2021, offre des parcours d'accès à la qualification préparant aux métiers des services à la personne en général.

Programme destiné aux parisiens en recherche d'emploi ou en reconversion, aux bénéficiaires du RSA ou aux jeunes en décrochage scolaire

Dans le cadre de l'AMI CNSA 2023-2026 de soutien aux départements pour la mise en œuvre de la réforme des SAD **mise en place une plateforme**, gérée par l'EPEC, intervenant sur **la qualité de vie et les conditions de travail et sur les questions d'attractivité** :

- Sessions de job dating
- Promotion du dispositif de Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individualisée
- Amélioration de la connaissance des métiers du secteur (pour de changer l'image négative desdits métiers).



## Evolia : la plateforme des services à la personne de Seine-Saint-Denis

Née en 2008

Regroupe près de 50 structures (entreprises, CCAS...) pour le développement et la professionnalisation du secteur :

- Accompagnement des dirigeants : matinées thématiques et GT, hotline juridique ...
- Actions à destination des demandeurs d'emploi et salarié.es du secteur : sensibilisation aux métiers, semaine découverte et orientation...
- Parcours sécurisé dans l'emploi à destination des allocataires du RSA
- Prestations de service : formations, recrutement mutualisé...



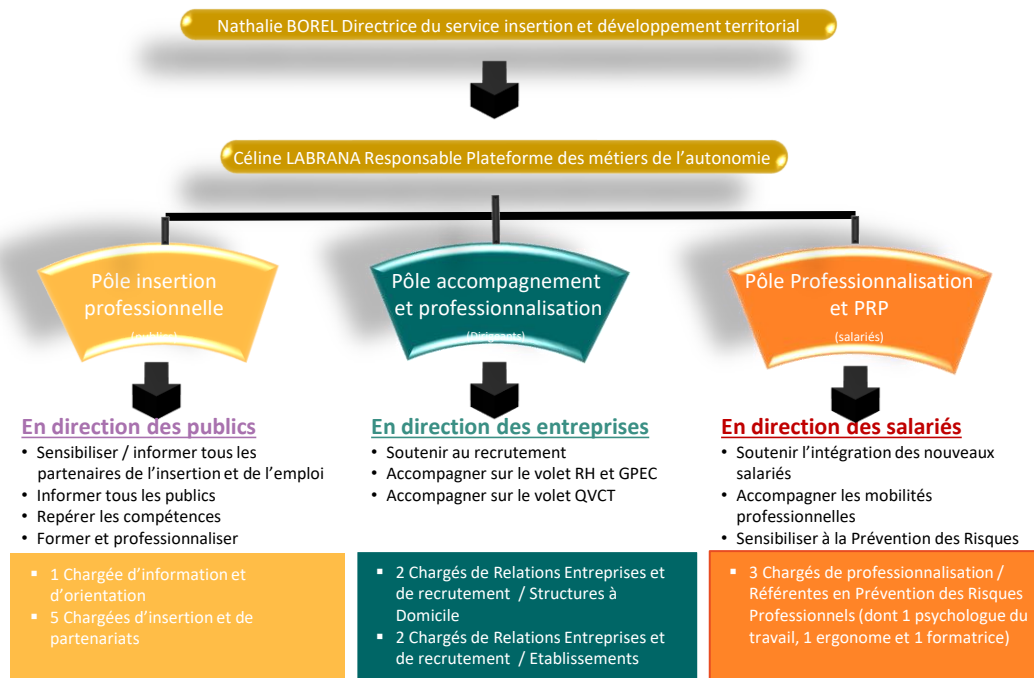
## GT 2 ARS « Plan bien vieillir » 03/12/2025



Cofinancé  
par l'Union  
européenne



# Organisation de la PDMA



# Nos partenaires

## Partenaires économiques

- Structures de services à la personne (SAP)
- Services Autonomie à Domicile (SAD) aides ou mixtes
- Etablissements médico-sociaux (Foyers d'hébergement pour personnes âgées et adultes en situation de handicap)
- Fédérations professionnelles du secteur domicile (à renforcer et étendre)

## Partenaires institutionnels et financiers

- ARS IDF et ses délégations Départementales 77 et 91
- Conseils Départementaux (directions de l'autonomie et de l'insertion)
- Services déconcentrés de l'État DRIEETS et DDETS 77 et 91

## Services délégués des Conseils

### Départementaux

- Pôles d'Autonomie Territoriaux / CLIC (à renforcer)
- Maisons Départementales des Solidarités
- Associations d'Accompagnement Vers l'Emploi (AAVE)

## Partenaires prestataires

- SPQR / Cabinet Louvet Consulting
- Comani
- Cabinet d'avocat CPMG

## Acteurs de la QVCT et PRP

- CRAMIF : convention signée en 2025
- ARACT
- Services de santé au travail

## Le service public de l'emploi

- France Travail: convention EDI signée avec France Travail Essonne, et participation au Comité Départemental Pour l'Emploi (CDPE) du 77
- Missions Locales
- PLIE

## Acteurs de l'emploi, de l'insertion et de la formation

- OPCO EP, Cohésion Sociale et Santé
- Organismes de formation
- Structures de l'IAE
- Plateformes mobilité ...

# Nos outils

## *En direction des publics*

### Compétences +

Identifier les compétences transférables et les aptitudes liées aux métiers de l'humain dans le secteur médico-social (grand âge et handicap), que ce soit au domicile des bénéficiaires ou en établissement.



### AAPP

(Attestation d'Aptitudes Professionnelles Provisoire)

Identifier et évaluer les aptitudes professionnelles de base du candidat dans le secteur médico-social (grand âge, handicap). Mettre en valeur les soft skills, faciliter l'accès à la formation qualifiante et à l'emploi, soutenir les employeurs dans leurs besoins urgents de personnel.



# Nos outils

## En direction des ESSMS

### Kit E-Learning d'intégration

Des nouveaux salariés

**Un parcours digital ludique décliné pour chaque domaine domicile ou établi pour :**

- Soutenir l'intégration existante au sein des SAD et établissement
- Partager la culture et le fonctionnement du secteur
- Consolider les compétences essentielles et techniques à l'exercice du métier
- Mettre en place un suivi ces compétences

**Un accompagnement individuel dans les 6 mois suivant l'embauche pour :**

- Prévenir les ruptures de contrat
- Repérer les difficultés rencontrées par les nouvelles recrues
- Identifier les besoins de formation pour y remédier



### Outil digital QVCT

(en cours)

*En collaboration avec  
ARS77-91/CD77-91/ARACT/CRAMIF/DDETS*

**Permettre et faciliter :**

- L'accès immédiat à une information à jour, claire, complète et pertinente
- La mobilisation des services
- L'identification / compréhension des logiques de parcours QVCT : aider à prioriser et structurer la démarche QVCT au sein des ESSMS
- L'accès au centre ressources de bonnes pratiques

Se connaître  
Se faire connaître  
Se coordonner

Capitaliser  
Déployer  
Mutualiser

# Nos actions RH / GPEC

## Autodiagnostic RH

### Réunions thématiques: Sujets d'actualités / Expérimentations territoriales

- ✦ Présentation du SC2S
- ✦ Présentation du Dispositif Local D'Accompagnement

### Ateliers thématiques sectoriels :

- ✦ Comment mettre en œuvre une démarche éthique sur son ESMS
- ✦ Le concept d'autodétermination et ses enjeux dans l'accompagnement
- ✦ Accompagner et intégrer des PHV sur son établissement
- ✦ Les écrits professionnels (en direction des salariés)
- ✦ Améliorer la qualité de vie de son établissement : Comment favoriser toutes les formes d'expression
- ✦ Quelle posture professionnelle face à l'aidant ou la famille ?
- ✦ Evaluation externe HAS : modalités d'évaluation
- ✦ Décret sur la transparence financière des ESSMS

### Sensibilisation au « modèle d'organisation d'équipe à responsabilité partagée »

# Nos actions QVCT - PRP

## En direction des Dirigeants – cadres intermédiaires

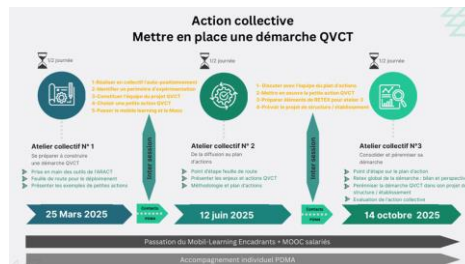
### Autodiagnostic QVCT

### Ateliers QVCT

- Présentation des outils QVCT de l'ARACT (Animé par PDMA 77-91)
- Café de la performance (Animé par PDMA 77-91)
- Sensibilisation aux aides techniques (Animé par ESCAVIE)
- Pack RPS Dirigeants/encadrants (Animé par ARACT IDF / ACMS)
- Analyse d'une situation de travail au domicile (Animé par PDMA 77-91)
- Accompagnement au DUERP (Animé par CIAMT)
- Prévention des violences sexuelles et sexistes (Animé par l'ARACT)

### Accompagnement ind et collectif

Mettre en place une  
démarche QVCT  
et de PRP



# Nos actions QVCT - PRP

## *En direction des Salariés du secteur*

### Ateliers de sensibilisation à la PRP

La prévention  
des risques  
professionnels  
généraliste

La perte  
d'autonomie  
(avec usage du  
simulateur de  
vieillesse)

La Santé  
mentale des  
personnes  
âgées

Les Risques  
Psychosociaux  
des Salariés

### Ateliers prestataires

1<sup>ers</sup> pas en  
Santé Mentale

Les écrits  
professionnels

Les majeurs  
vulnérables :  
comment  
repérer et  
signaler ?

# Difficultés repérées

## Vis-à-vis des ESSMS



- Communication: surcharge de mails et d'information
- Mobilisation des ESSMS qui n'arrivent pas à se saisir de l'offre de services à disposition

## Vis-à-vis des publics



- Freins (mobilité / garde d'enfant / linguistique)
- Sourcing et mobilisation des prescripteurs (représentations sur le secteur)



03.12.25

# PLAN « BIEN VIEILLIR EN IDF » GT 2

Ressources humaines  
en particulier sur le secteur du domicile

# 01

Présentation de  
l'OPCO Santé

# 02

Les dispositifs de  
la formation  
professionnelle

# 03

L'offre de service  
de l'OPCO Santé

# 04

Zoom sur...

# 05

Pour aller plus loin



**01**

**PRÉSENTATION DE L'OPCO  
SANTÉ**

# PÉRIMÈTRE D'ACTIVITÉ DE L'OPCO SANTÉ



L'OPCO Santé est l'opérateur de compétences du secteur privé de la santé.

Il joue un rôle clé dans la formation professionnelle des salariés du secteur et accompagne 3 branches professionnelles et leurs adhérents sur leurs enjeux emploi formation

- 7 200 asso.
- 785 000 salariés
- 113 000 TH ESAT

**Secteur associatif  
sanitaire, social  
et médico-social**  
AXESS

**Entreprises privées**  
Hors branche

- 3 400 établissements : cliniques, Ehpad, etc.
- 270 000 salariés

**Hospitalisation privée**  
FHP, Synerpa

**Et Thermalisme**  
CNETH

- 79 entreprises
- 4 700 salariés



**Services de  
prévention et de  
santé au travail  
interentreprises**  
Présanse

- 240 services
- 17 000 salariés

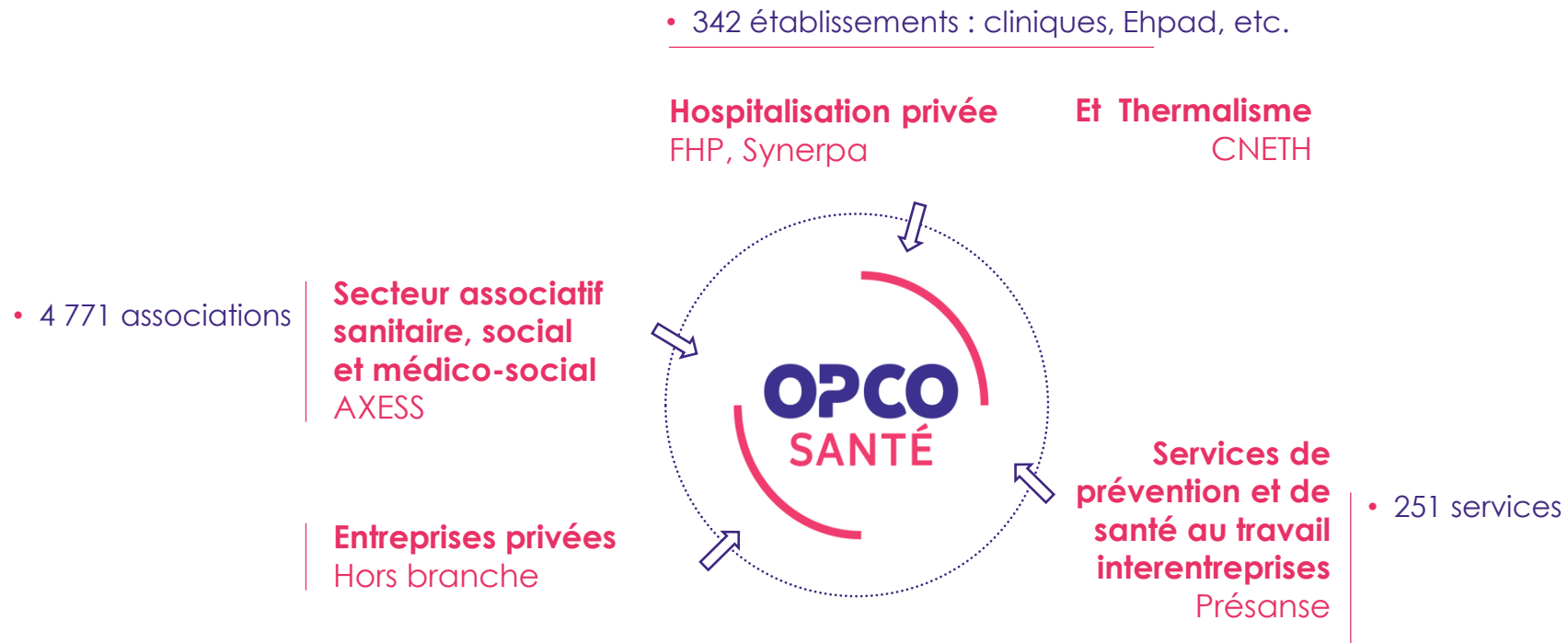


**10 000**

entreprises  
et associations  
emploi

**+ d'1 million**  
de salariés

# L'OPCO SANTÉ EN ÎLE-DE-FRANCE



**1 992**  
**entreprises**  
**et associations**  
**337 000**  
**salariés**

# DIVERSITÉ DE SECTEURS ET D'ÉTABLISSEMENTS



TYPES  
D'ÉTABLISSEMENT :  
**environ 50**

Secteur de la  
personne  
âgée

Maison de  
retraite  
EHPAD/EHPA  
SAAD  
SPASSAD

Secteur  
sanitaire

Hôpitaux et  
cliniques  
SSR  
SSIAD  
Centre de  
lutte contre  
le cancer

Secteur du  
handicap  
adulte et  
enfant

IME et IEM  
MAS et FAM  
Foyers de  
vie/ESAT  
SAVS/SESSAD

Secteur de la  
protection de  
l'enfance et  
des adultes  
en difficulté

MECS  
AEMO  
CER/CEF  
CHRS  
Hébergeme  
nt d'urgence  
CAARUDD/C  
SAPA  
CADA

Secteur du  
thermalisme  
et Santé au  
travail

Centres  
thermaux et  
centres de  
médecine  
du travail

# NOS MISSIONS

- Assurer le **financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation**, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles ;
- Apporter un **appui technique aux branches professionnelles** pour :
  - établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ;
  - déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
  - les accompagner dans leur mission de certification (construction des référentiels de certification qui décrivent précisément les capacités, compétences et savoirs exigés pour l'obtention de la certification visée) ;
- Assurer un **service de proximité** au bénéfice notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant :
  - améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
- Accompagner ces entreprises dans l'**analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle**, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.



**02**

**LES DISPOSITIFS DE LA  
FORMATION  
PROFESSIONNELLE**

# LES DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

- Conformément aux dispositions de l'article L. 6321-1 du Code du travail, l'employeur est dans **l'obligation d'organiser la formation de ses salariés...** et il doit réaliser chaque année un Plan de développement des compétences partagés en CSE
- Les leviers de financement :
  - Les fonds propres
  - La contribution au financement de la Formation professionnelle et de l'apprentissage (CFFPA) via l'OPCO qui finance l'alternance et la formation des moins de 50 salariés et la **contribution conventionnelle**

- L'alternance : contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, Pro A
- Le Compte Personnel de Formation (CPF)
- La Validation des Acquis d'Expérience (VAE)
- Le Conseil en Evolution Professionnel (CEP)
- Transition pro / Périodes de reconversion

# DISTINCTION DES PROJETS QUALIFIANTS ET DES PROJETS PROFESSIONNALISANTS

## — Projets qualifiants = Formations certifiantes

- Alternance
- Pro A / période de reconversion
- VAE
- CPF (initiative salarié)

## — Projets professionnalisants = Actions individuelles ou collectives et projets collectifs d'adhérents

- Prestation RH
- Actions collectives et actions individuelles
- Actions de formation en e-learning
- Formation de tuteur et maître d'apprentissage



**03**

**L'OFFRE DE SERVICE DE  
L'OPCO SANTÉ**

# ensemble **On va plus loin**

**Recruter, former, sécuriser les parcours professionnels,  
c'est plus facile avec un partenaire**



La bonne information au bon moment



Renforcez vos stratégies RH et sécurisez les parcours professionnels



Faites grandir vos salariés tout au long de leur carrière



Attirer, recruter, fidéliser



Des solutions sur mesure pour prendre soin de vos salariés



Votre transition écologique pas à pas

# LA PLATEFORME DIGITALE DE RESSOURCES PÉDAGOGIQUES

5 768

contenus  
pédagogiques  
accessibles en ligne  
et en libre accès  
en 2024

- Vous recherchez des **informations** sur un sujet spécifique ? Rendez-vous sur notre plateforme et découvrez notre **catalogue de contenus pédagogiques en ligne** et en **libre accès**.
- Vous y trouverez des **articles, des vidéos, des podcasts et des MOOC** accessibles en un clic.
  - Des supports variés
  - Des thématiques sectorielles et transverses
  - Des sélections mensuelles pour rester en veille avec les enjeux du secteur
  - Un suivi de l'évolution des compétences acquises et des experts disponibles pour conseiller les utilisateurs sur la plateforme



**04**

**ZOOM SUR...**

# LES PARTENARIATS EMPLOI ET FORMATION DE L'OPCO SANTÉ



France TRAVAIL

Former les demandeurs  
**d'emploi afin d'intégrer le  
secteur via la POEC.**

- ▶ **Prise en charge de 100 %  
des coûts pédagogiques.**



APEC

Répondre aux besoins en  
compétences cadres de  
notre secteur en forte tension.

- ▶ **Organisation d'événements  
de rencontre entre  
adhérents et demandeurs  
d'emplois et mise à  
disposition d'outils  
facilitant le recrutement.**



ÉTAT

**PIC SIAE :**  
Former et insérer les salariés  
en CDDI des SIAE.

- ▶ **Prise en charge des coûts  
pédagogiques et des frais  
annexes.**



CNSA

Financement de la formation  
des professionnels de santé  
et éducatifs pour favoriser  
leur qualification et le  
développement de leurs  
compétences dans la prise  
en charge des personnes  
accompagnées

- ▶ **Prise en charge en  
fonction de la situation de  
la structure et de sa taille.**

# LES PARTENARIATS EMPLOI ET FORMATION DE L'OPCO SANTÉ



**OETH AGEFIP**

Information et sensibilisation

- ▶ **Auprès des adhérents et leurs salariés**  
**Auprès des CFA et centre de formations du secteur**  
**Organisation d'événements de rencontre**



**ANFH**

Apporter des réponses coordonnées aux besoins de nos adhérents

- ▶ **Organisation d'événements de rencontre et développement d'actions communes.**



**ANLCI**

Information Sensibilisation et accompagnement

- ▶ **Information sensibilisation de nos adhérents**  
**Accompagnement dans la mise en œuvre de parcours**  
**Sécurisation des parcours pro dans le cadre de l'alternance**



**AVENIR ACTIFS**

Le Conseil en évolution professionnel par Avenir Actifs

- ▶ **Le service public d'accompagnement professionnel : une écoute et un appui pour son parcours et ses choix professionnels.**

# LES PARTENARIATS EMPLOI ET FORMATION DE L'OPCO SANTÉ HDF



**DRIEETS**



**DRIEETS**



**CONSEIL REGIONAL**



**ARS IDF**

- ▶ **PC-RH :**  
Parcours de conseil en Ressources Humaines thématiques.  
**Prise en charge coûts cabinet**

- ▶ **EDEC Mut éco:**  
Transition écologique  
**4 Podcast**  
**3 rapid' learning**  
**1 guide et 1 matinale à venir**

- Orientation et attractivité, SRFSS, développement de l'alternance, formation des demandeurs d'emploi
- ▶ **Information et promotion des métiers**  
**Elaboration et suivi du SRFSS**  
**Soutien et financement de l'apprentissage**

- L'ARS Ile-de-France met en œuvre la politique régionale de santé, en coordination avec les partenaires et en tenant compte des spécificités de la région.
- ▶ **Une convention cadre de collaboration**
- ▶ **Une expérimentation formation action sur l'attractivité dans les structures Médico-sociales**



**05**

**POUR ALLER PLUS LOIN...**

# LA CARTOGRAPHIE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

Outil stratégique créé par l'Observatoire pour les branches SSSMS et HP

Une cartographie pour identifier la diversité des emplois et les parcours d'évolution possibles

## Pour les fonctions RH ou dirigeants d'entreprises ou associations

- Des fiches emplois pour aider à la rédaction de vos emplois repères et annonces
- Un comparateur des métiers pour étudier les évolutions ou reconversions professionnelles pour vos salariés

## Pour les salariés du secteur ou ceux qui veulent le rejoindre

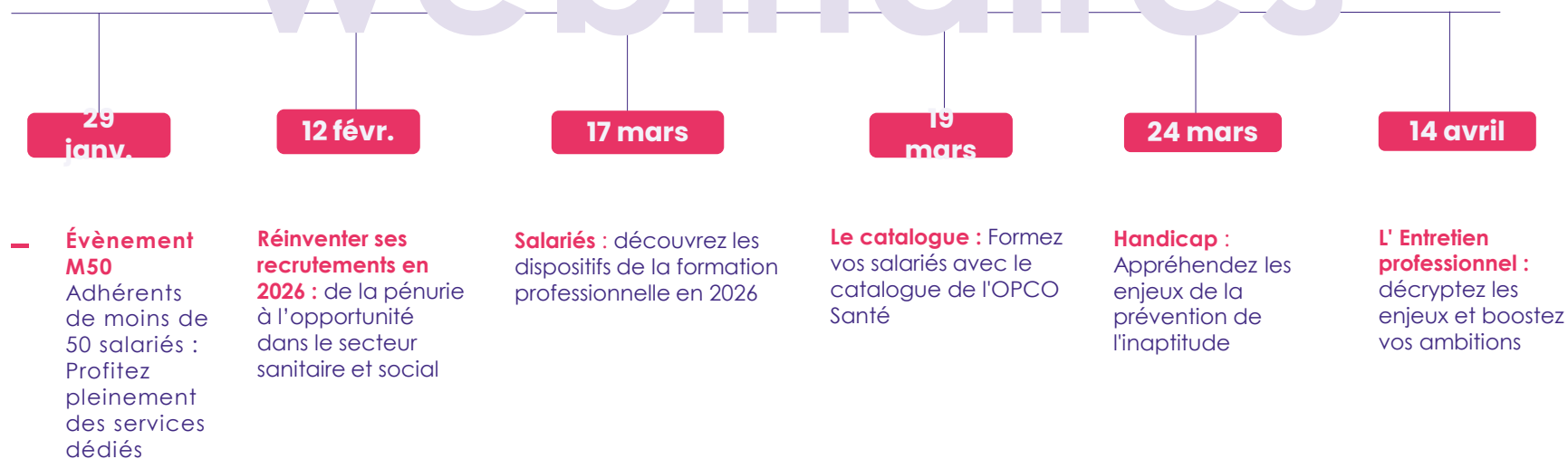
- Des fiches emplois pour mieux connaître les missions, compétences attendues, conditions d'accès et perspectives d'évolution
- Un comparateur pour identifier les compétences transférables et celles à acquérir entre 2 métiers
- Un « CV matching » pour se voir proposer des emplois correspondant à son profil



Accéder à la cartographie.

# PROGRAMMATION WEBINAIRE 2026 – 1<sup>ER</sup> TRIMESTRE

## webinaires

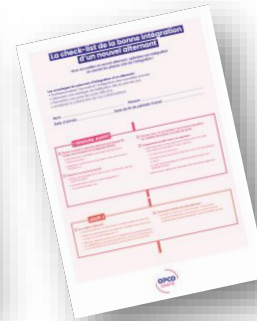


# LE SITE OPCO SANTÉ, LA CLÉ D'ENTRÉE VERS TOUS NOS SERVICES

- Un accès direct aux contenus les plus plébiscités
  - Actualités
  - Agenda
  - Webinaires
  - Outils
- Un menu dédié aux fonctions RH et formations
- « Mon espace » : l'accès direct aux services connectés de l'OPCO



Cerfas



Check list



Les guides pratiques : des supports clairs et synthétiques pour vous donner des clés de compréhension



Le guide IRP



Le guide pratique M50



**MERCI**

# III. Amélioration QVCT

Sandrine ABOUBADRA-PAULY, ARACT

Shérazade RAMI, Responsable du SSIAD Saint Maur

---



# L'intervention de l'EPA auprès du secteur domicile Pour améliorer le travail et accompagner ses transformations

## Plan bien vieillir en Ile de France

GT 2 – 3 décembre 2025

Ressources humaines dans le secteur du domicile

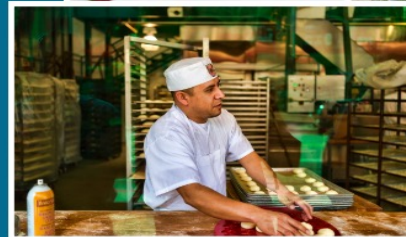
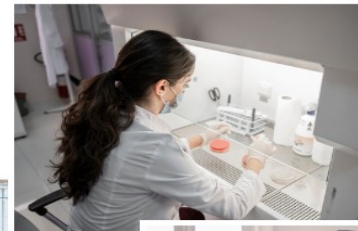
Renforcer l'attractivité des acteurs et la fidélisation

## Qui sommes-nous ?

Depuis 50 ans au service de l'amélioration des conditions de travail.

L'Anact est un établissement public sous tutelle du ministère du travail.

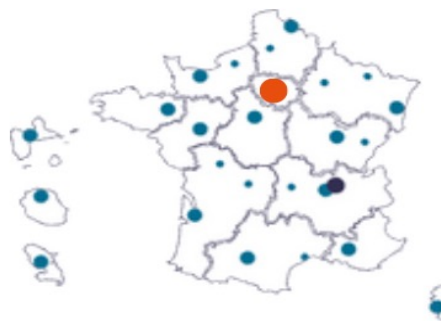
Il est administré par l'État avec les partenaires sociaux.



## Notre mission

Expérimenter, concevoir et impulser des méthodes d'amélioration des conditions de travail en agissant sur :

- ➡ l'organisation du travail
- ➡ les relations professionnelles
- ➡ le développement des compétences



**L'Aract Île-de-France,** l'une des 16 agences régionales, développe des projets d'amélioration des conditions de travail adaptés aux besoins locaux, en associant les représentant.es des salarié.es et des directions. Elle est composée de 10 chargé.es de mission qui agissent au plus près du terrain.

# Que faisons nous ?

## Nos modes d'action

- ➔ Accompagnement d'entreprises (pour une structure ou plusieurs)
- ➔ Formation
- ➔ Diffusion d'outils et méthodes
- ➔ Etudes, veille

## Notre cible prioritaire

Les TPE-PME  
du territoire  
francilien



## Nos thèmes de travail

Démarche QVCT (qualité de vie  
et des conditions de travail)

Accompagnement des mutations du travail  
(transition écologie, numérique, travail hybride...)

Régulation de la charge de travail

Attractivité et fidélisation

Prévention de l'usure professionnelle

Appui au dialogue social

Égalité professionnelle



<https://www.anact.fr/les-6-sujets-de-la-qualite-de-vie-et-des-conditions-de-travail>

# Nos ressources QVCT



[Les ressources QVCT](#)

<https://www.anact.fr/ile-de-france>

# Autodiagnostic QVCT pour faciliter le dialogue social dans les TPE-PME



Découvrir l'outil et accéder à la plateforme

<https://www.anact.fr/tpe-pme-un-outil-dautodiagnostic-qvct-pour-faciliter-le-dialogue-social-et-professionnel>

# Un mobile-learning pour les encadrants et un cours en ligne (MOOC) pour les personnels des ESSMS



# Développement des équipes autonomes

SSIAD-D&S Groupe ABCD

## CONTEXTE & POINT DE DÉPART

### Avant le projet

- Turnover élevé
  - Procédures peu formalisées
  - Communication interne insuffisante
  - Équipe en souffrance (IAH initial bas)
- Besoin fort d'appartenance / manque de sens

# LA DÉMARCHE



## 1. Diagnostic participatif

Outils :

Ishikawa, matrice socio dynamique,  
matrice de diagnostic, IAH, FFOM  
Observation + Ecoute +REX



## 2. Co-construction

Charte des valeurs  
Cadre de fonctionnement  
Réunions ritualisées  
Outils collaboratifs



## 3. Accompagnement continu

Ajustements réguliers  
COPIL + réunions d'équipes  
Suivi IAH

# LES EFFETS OBSERVÉS



**IAH en progression ( +15 à +20 %) :**



**Amélioration de la continuité de service :** Moins de plaintes / ruptures  
Tournées stabilisées



**Dynamique collective renforcée :** Participation accrue aux réunions,  
Engagement dans les actions



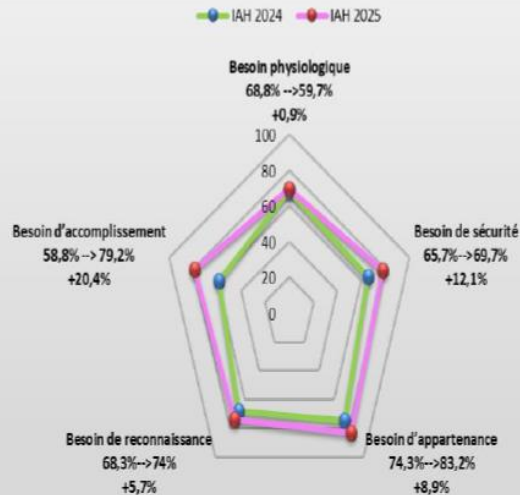
**Clarification des rôles + baisse des tensions :** Mode dégradé Procédures  
écrites, Meilleure coordination



**Culture commune qui s'installe :** Partage de décisions, Responsabilisation

# LES EFFETS OBSERVÉS

## Résultat IAH SSIAD-D&S



77,8 %

Jugent le  
fonctionnement  
amélioré

73,2 %

Ont  
compris les  
objectifs du  
projet

71,8%

Se sentent  
davantage impliqués

## **IV. Plan d'actions ARS et ses partenaires en faveur du domicile**

---

Proposition de plan d'actions ciblées pour renforcer la connaissance et l'attractivité du secteur du domicile → plan à développer ensemble

1<sup>er</sup> quadrimestre 2026

Janvier

Février

Mars

Avril

- Réflexion autour de l'organisation de plusieurs webinaires 1h autour de thématiques concrètes : recrutement, formation, montée en compétences, fidélisation, nouveaux modèles organisationnels
- Sensibilisation des conseillers France Travail au secteur du domicile (grands enjeux 2026, réforme, fonctionnement...)

- Webinaire de présentation de l'offre de services de France Travail et des leviers mobilisables à destination des SAD mixtes

- Mobilisation des SSIAD dans le cadre de la Semaine des métiers du soin et de l'accompagnement
- Webinaire de présentation QVCT : actions et financements mobilisables

Mobilisation des SSIAD dans le cadre de la Semaine des métiers du soin et de l'accompagnement