



Avenant n°3
au Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM)
2022-2025 conclu en date du 21 décembre 2022

Entre, d'une part :

Le Département de La CREUSE, représenté par la Présidente du Conseil départemental, Valérie SIMONET, dûment habilitée à signer le présent avenant par décision de la Commission permanente en date du 23 mai 2025, ci-après dénommé "le Département"

et, d'autre part :

Monsieur Jean Paul CHAMBRAUD, Président de l'association d'aide à domicile ALIAD UNA, dénommée « l'organisme gestionnaire »

Les articles suivants viennent modifier le CPOM.

2-2 bis Objectif(s) fixés en contrepartie du versement de la dotation complémentaire mentionnée à l'article L.314-2-1 du CASF

En réponse à l'Appel à projet 2025 relatif à l'attribution du complément qualité en faveur des Services Autonomie à Domicile - Aide, ALIAD UNA a souhaité procéder à différentes modifications portant tant sur la répartition des crédits initialement alloués que sur le contenu même du plan d'actions. La Commission qui assure l'instruction des dossiers déposés dans le cadre de l'AAP 2025 a été réunie le 12 février 2025.

Les évolutions du plan d'actions motivées par l'organisme gestionnaire, validées par la Commission, requièrent une actualisation du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens conclu en date du 21 décembre 2022.

3bis-2 Dispositions relatives à la dotation complémentaire

Conformément à l'article 7, les parties ont convenues, d'un commun accord, la prorogation d'un an du CPOM soit jusqu'au 31 décembre 2026.

Les moyens prévisionnels alloués seront, sous réserve d'obtention par la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie des crédits dédiés, identiques à ceux de 2025 à savoir 562 288 €.

L'ANNEXE III (Fiches - Action) et l'ANNEXE IV (Tableau synthétique de suivi financier des objectifs en lien avec la dotation complémentaire) ci-jointes seront ainsi amendées pour permettre une réaffectation de crédits, la mise en place d'initiatives nouvelles ainsi que la prorogation d'un an du dispositif.

Les autres dispositions du CPOM demeurent inchangées.

Fait à Guéret, le / /

Pour le Département
La Présidente du Conseil départemental

Pour l'organisme gestionnaire
Le Président

ANNEXE III – avenant 3

ALIAD-Una	
Objectif 1 - Fiche action n°1	
Améliorer l'accompagnement de la perte d'autonomie et du handicap	
Contexte	85% des français souhaitent vivre et vieillir à leur domicile. Accompagner leur souhait, c'est accompagner la perte d'autonomie et/ou le handicap et ce que cela implique comme savoir-faire et professionnalisme. Les publics en situation de handicap et/ou en perte d'autonomie, nécessitent, pour nos structures, d'être à même de leur proposer des intervenants formés et compétents qui sauront les accompagner de manière sécurisée et dans une démarche personnalisée et qualitative. Cela nécessite également des temps de coordination et de visites. De même, les personnes en perte d'autonomie et/ou en situation de handicap sont des publics présentant des spécificités d'accompagnement de part, notamment, la complexité de celui-ci, la nécessité d'intervention en binôme ou encore de mise en place de tutorat. Enfin, malgré la présence de la perte d'autonomie ou du handicap, ils peuvent aussi souhaiter intégrer un habitat inclusif et doivent pouvoir avoir ce choix et y avoir accès. L'habitat inclusif doit permettre aux personnes en situation de handicap et aux personnes âgées en perte d'autonomie et en ayant le besoin, de conserver l'environnement d'un "chez soi" tout en bénéficiant, sur place, d'un accompagnement pérenne et de qualité. Il a différents avantages : • Il soutient l'autonomie • Il soutient la convivialité • Il contribue à l'inclusion sociale Ces différents besoins induisent des surcoûts de fonctionnement pour nos services. Or, ces surcoûts ne peuvent être laissés à la charge des personnes accompagnées.
Descriptif de l'action proposée	Notre Association, fruit du rapprochement de 3 structures ancrées depuis près de 60 ans sur leurs territoires, propose d'accompagner ces publics et leurs spécificités. Nos personnels sont formés et compétents et bénéficient, en sus, de temps de coordination. Nous souhaitons valoriser et/ou étendre à l'ensemble de notre territoire l'accompagnement déjà en place auprès des personnes en situation de handicap (70h ou plus) et des personnes les plus dépendantes (GIR 1 et 2) ainsi que les compétences nécessaires à la réalisation de ces accompagnements spécifiques. Or, accompagner ces publics spécifiques nécessite davantage de temps de coordination pour les Responsables de secteur, en plus des temps de réunion avec les équipes terrains, et la mise en place systématique de cahier de liaison. De plus, le développement d'outils d'échanges dématérialisés serait un plus. C'est pourquoi nous souhaiterions souscrire

	au module Mini-Forms. En effet, il s'agit d'un système de messagerie amélioré qui est présenté sous forme de formulaire entièrement personnalisable en lien avec notre logiciel Perceval. Ce module permet de rendre plus visible les missions réalisées et à réaliser ou encore les événements survenus et d'être plus réactif dans la personnalisation de l'accompagnement ou la proposition de solution adaptée aux problématiques rencontrées en intervention. L'ensemble de cette action se fait également dans un souci d'harmonisation de nos pratiques sur la totalité du territoire d'ALIAD-Una suite à la fusion de nos structures au 01 Octobre 2022 : déploiement du cahier de liaison, renforcement de la coordination avec les partenaires et des réunions cas complexes. Enfin, l'accompagnement de ces publics spécifiques nécessitent parfois d'intervenir en binôme pour assurer l'intervention et sa sécurité ou des rappels sur l'utilisation des aides techniques. Nous souhaitons donc valoriser ces interventions réalisées à 2 ainsi que les temps de tutorat renforcé qui garantissent le professionnalisme de nos équipes tout comme l'application des gestes de prévention. Cette action propose de : • Permettre le maintien à domicile des publics les plus dépendants et/ou en situation de handicap avec des personnels qualifiés et valoriser leur accompagnement • Prévenir la perte d'autonomie (repérage des fragilités, préservation des capacités cognitives et physiques, préservation du lien social) • Proposer des prestations d'accompagnement personnalisées, de qualité et sécurisées (formations, tutorat, temps de réunion, visites à domicile, prêt d'aides techniques avant acquisition) • Valoriser les temps de réunion et de coordination nécessaires à l'accompagnement de ces publics • Participer au développement de l'habitat inclusif (entretien du cadre de vie, accompagnement à la réalisation des courses, aide aux déplacements) • Renforcer l'utilisation du tutorat • Valoriser les interventions en binôme
Calendrier	2025
Estimation du coût annuel	• Coût d'1 cahier de liaison : 191 pers. * 3.32€ = 634.12€ • Réunion cas complexe (temps IAD (=600h) + déplacements (5200kms) + Tps intervention) : = 600*21+5200*0.4+110*21 16 990 € • Coût des interventions en binôme : 750h*21€ (tx horaire) + 2600€ (kms) = 18 350 € • Tutorat renforcé (estimation) : (190h*20) + (0.4*950 kms)=3800+380 = 4 180€ → TOTAL/an 2025 : 40 154.12€

Evaluation	• Nombre de personnes accompagnées GIR 1 et 2 et de PCH de + de 70h/mois • Nombre d'heures réalisées auprès des GIR 1 et 2 et des PCH de + de 70h/mois • Taux d'effectivité des plans d'aide sur ces publics • Tableau de bord de suivi pour les binômes et le tutorat renforcé • Transmission d'un modèle de cahier de liaison

ALIAD-Una**Objectif 1 - Fiche action n°3****Soutenir l'obtention et l'exploitation du label Handeo**

Contexte	Le label Cap'Handéo Services à la personne est une démarche qualité construite avec et pour les personnes en situation de handicap. Handéo y associe également les autres parties prenantes du secteur, dont les professionnels de l'aide à domicile. L'obtention de ce label permet d'activer différents leviers qui vont tous dans le sens d'une amélioration qualitative des accompagnements et de l'organisation des services s'appuyant sur les exigences du référentiel : • Développement des compétences des professionnels (esprit d'équipe, dynamique de groupe, revalorisation du travail) • Mise en place de réunions pour la concertation et la coordination interne et externe • Diversification des interventions - Amélioration de l'implication du personnel encadrant - Mise en place et suivi de la prestation (formalisation des procédures et du projet d'intervention, amélioration des outils existants) - Participation et responsabilisation des personnes accompagnées (ex : charte des bons comportements) - Mise en place et/ou développement de partenariats - Amélioration de la communication : meilleure inclusion et reconnaissance dans le secteur en tant qu'acteur du handicap. - Développement de nouvelles activités - La prise en compte et la justification des coûts en lien avec l'activité handicap
Descriptif de l'action proposée	Dans le cadre de l'accompagnement et du maintien à domicile des publics spécifiques et notamment des personnes en situation de handicap, nous souhaitons étudier la possibilité d'obtenir le label Cap'handeo afin d'améliorer nos accompagnements et services, nos organisations et devenir un acteur majeur sur notre territoire en matière d'accompagnement à domicile du handicap. Cette étude serait menée par un recrutement extérieur, pour une durée de 12 mois et spécifiquement dédié à cette mission. Dans le cadre de cette démarche, nous souhaitons : - Étendre la mise en place de l'astreinte semaine à l'ensemble des agences et sur une plage horaire élargie répondant aux critères du label et permettant un déploiement progressif de la certification. Cette astreinte sera réalisée par un administratif pour toute l'Association et par roulement. - Par la labellisation développer notre partenariats avec les structures du handicap de notre territoire et de nos activités :

	habitat inclusif, transport adapté, etc. - Adapter nos documents internes (livret d'accueil, règlement de fonctionnement, contrat individuel de prise en charge ...) aux publics accompagnés. - Développer les compétences de nos intervenants par des actions de formations spécifiques axées sur les particularités des personnes accompagnées (handicap psychique, trouble autistique, bientraitance, troubles de la déglutition, notion d'autodétermination, premiers secours en santé mentale etc...) Cette action propose de : • Valoriser l'accompagnement à destination des personnes en situation de handicap • Transcrire les documents suivant les règles du facile à lire et à comprendre (FALC) • Développer nos compétences • Renforcer notre présence sur le territoire • Renforcer nos organisations
Calendrier	2025
Estimation du coût annuel	• Temps de préparation du dossier (analyse et évolution de l'existant par un CDD de 6 mois) : <u>25 000€</u> • Abonnement mensuel Cap Handéo : <u>1679.64€</u> • Astreinte administrative semaines (771h en 2025) : (10 points* 771h/24h)*5.77€ valeur du point)* 1.50 charges = <u>2780.42€/an</u> • FALC : <u>9 100€</u> • <u>Actions de formations :</u> - Autodétermination (sensibilisation) : Coût pédagogique : 11358 € Frais annexes (salaires, déplacement et repas) : 7h/jr*2.5jr*30 IAD = 17.5*30*20€=10 500€ 4320 kms *0.40€ +60 repas*12€ = 2 448€ TOTAL : 11358 +10500+2448 = <u>24306 €</u> TOTAL DES ACTIONS 2025 : 62 866.06€
Evaluation	• Présentation et validation du label par Cap'handeo pour notre association • via l'outil AGEVAL, outil d'évaluation dans le cadre d'une démarche continue de la qualité • Evolution du nombre de PCH accompagnée • Enquêtes de satisfaction des bénéficiaires • Questionnaire de satisfaction salariés de fin de formation

ALIAD-Una**Objectif 1 - Fiche action n°4****Sécuriser la continuité des salariés par une gestion renouvelée des EPI et procédures**

Contexte	Les interventions sur des personnes accompagnées positives à la Covid ou encore porteur de la gale ou d'une BMR ou victime d'une contamination par des punaises de lit, etc. nécessitent de prendre des précautions particulières. Dans la plupart des cas, afin de favoriser la sécurité de nos salariés, nous suspendons les interventions le temps du rétablissement ou du traitement de la personne ou situation. Pour autant, lorsque nos missions relèvent des actes essentiels et qu'aucun relai n'est possible, nous devons maintenir nos interventions auprès de ces personnes ; il ne peut y avoir de rupture dans l'accompagnement. Ce besoin induit des surcoûts de fonctionnement pour nos services : valorisation du temps de préparation (application de la procédure) et des déplacements, formations spécifiques, etc. Or, ces surcoûts ne peuvent être laissés à la charge des personnes accompagnées.
Descriptif de l'action proposée	Notre Association, fruit du rapprochement de 3 structures ancrées depuis près de 60 ans sur leurs territoires, propose de poursuivre les efforts déjà engagés lors de la période Covid en maintenant nos interventions auprès des personnes que nous accompagnons, lorsque cela est nécessaire, dans les cas nécessitant le déploiement d'un dispositif de protection spécifique par du personnel formé. En effet, en cas de Covid, gale, etc. des protocoles d'intervention spécifiques doivent être appliqués afin de permettre la réalisation de l'intervention dans des conditions de sécurité suffisantes pour nos salariés comme pour nos bénéficiaires. Afin d'encourager les salariés à s'investir dans cette démarche de professionnalisation, un temps d'équipement et de déséquipement est systématiquement mis en place ainsi que la prise en charge des déplacements complémentaires engendrés par le déploiement du protocole d'intervention. En effet, les salariés doivent, sur certaines situations rentrer chez eux se changer en plus de l'utilisation des EPI en intervention. Or, ces coûts (équipement, retour au domicile pour se changer) ne peuvent être laissés à la charge du salarié (ou de la personne accompagnée) et doivent être valorisés et rémunérés afin d'encourager nos salariés à intégrer ces équipes spécifiques. Cette action propose de : • Sécuriser les accompagnements dans les situations à risque • Valoriser le temps d'équipement des salariés ainsi que leur déplacement • Valoriser les déplacements complémentaires engendrés • Valoriser les temps de formation nécessaire au maintien d'un nombre de salariés suffisants capable d'intervenir dans ces situations
Calendrier	2025

Estimation du coût annuel	• Temps d'équipement/déséquipement des IAD + déplacements : $(70h * 19.08) + 280 = 1615.6€$ • → TOTAL/an (de 2025) : 1 615.60€
Evaluation	• Nombre d'heure réalisé dans le cadre de situation à risque • Nombre d'heure de formation réalisée • Questionnaire de fin de formation

ALIAD-Una	
Objectif 2 - Fiche action n°1	
Harmoniser les pratiques en matière d'astreinte au sein des 3 agences	
Contexte	Les interventions sur des amplitudes horaires incluant les dimanches ou les jours fériés sont indispensables pour répondre pleinement aux besoins des personnes accompagnées, en perte d'autonomie ou en situation de handicap, éviter les ruptures de prise en charge et favoriser leur maintien à domicile. Elles permettent de répondre aux besoins des personnes dans la réalisation des actes essentiels de la vie quotidienne et de leur permettre le maintien ou le développement d'activités sociales. Elles permettent une continuité d'accompagnement et nécessitent la mise en place d'astreintes afin de garantir cette continuité et la réponse aux besoins. Ces besoins induisent des surcoûts de fonctionnement pour nos services : valorisation horaire des temps d'intervention et des déplacements, astreintes, etc. Or ces surcoûts ne peuvent être laissés à la charge des personnes accompagnées. En parallèle, nos territoires étendus couplés à la crise économique actuelle et à l'inflation ainsi que l'évolution des attentes professionnelles de nos salariés engendrent un désengagement de ces derniers sur la réalisation des interventions sur des horaires étendus ou les dimanches et jours fériés.
Descriptif de l'action proposée	Notre Association, fruit du rapprochement de 3 structures ancrées depuis près de 60 ans sur leurs territoires, propose de poursuivre les efforts déjà engagés concernant l'accompagnement des personnes les dimanches et les jours fériés et de garantir une continuité d'intervention par le déploiement des astreintes sur l'ensemble de son territoire. Malgré tout, les difficultés de recrutement que nous avons, la hausse du coût de la vie et l'évolution des attentes des salariés nécessitent une meilleure reconnaissance de leur indemnisation afin de les encourager à accepter d'intervenir sur ces jours et plages horaires. De même le rapprochement de nos structures nécessite une harmonisation de cette prise en charge entre les agences. Nous souhaitons donc déployer les astreintes pour les intervenants à domicile et administratifs sur l'ensemble de nos agences que ce soit en semaine (cf. action label cap handeo) ou les week-ends et encourager le travail les dimanches et jours fériés par l'indemnisation de la moitié des déplacements domicile-lieu d'intervention. Nous souhaitons également valoriser les astreintes réalisées par les salariés administratifs, astreintes nécessaires à la continuité de service. Cette action propose de : • Sécuriser les accompagnements notamment sur les actes essentiels • Proposer systématiquement une prestation de remplacement • Valoriser le temps d'accompagnement des D/JF • Valoriser les astreintes WE et sem.

	Favoriser une couverture globale des demandes d'accompagnement (plan d'aide)
Calendrier	2025
Estimation du coût annuel	- Coût astreintes IAD et ADM : Admin 7551.71€ + IAD 24275.12€ = 31 826.83 € - Heures astreintes ADM : 140h * 38.15= 5 341.27€ - Coût déplacements domicile/lieu d'intervention D/JF : 54 720 kms*0.40€ = 21 888€ → TOTAL/an (2025) : 59 056.10€
Evaluation	- Nombre d'heure d'intervention D et JF - Tableau de bord spécifique valorisant les déplacements des D/JF domicile/lieu d'intervention - Nombre moyen de sollicitations par astreinte

ALIAD-Una**Objectif 2 - Fiche action n°2****Meilleure prise en charge des interventions les Dimanches et jours fériés**

Contexte	Les interventions sur des amplitudes horaires incluant les dimanches ou les jours fériés sont indispensables pour répondre pleinement aux besoins des personnes accompagnées, en perte d'autonomie ou en situation de handicap, éviter les ruptures de prise en charge et favoriser leur maintien à domicile. Elles permettent de répondre aux besoins des personnes dans la réalisation des actes essentiels de la vie quotidienne et de leur permettre le maintien ou le développement d'activités sociales. Elles permettent une continuité d'accompagnement et nécessitent la mise en place d'astreintes afin de garantir cette continuité et la réponse aux besoins. Ces besoins induisent des surcoûts de fonctionnement pour nos services : valorisation horaire des temps d'intervention et des déplacements, astreintes, etc. Or ces surcoûts ne peuvent être laissés à la charge des personnes accompagnées. En parallèle, nos territoires étendus couplés à la crise économique actuelle et à l'inflation ainsi que l'évolution des attentes professionnelles de nos salariés engendrent un désengagement de ces derniers sur la réalisation des interventions sur des horaires étendues ou les dimanches et jours fériés.
Descriptif de l'action proposée	Notre Association, fruit du rapprochement de 3 structures ancrées depuis près de 60 ans sur leurs territoires, propose de poursuivre les efforts déjà engagés concernant l'accompagnement des personnes les dimanches et les jours fériés et de garantir une continuité d'intervention par le déploiement des astreintes sur l'ensemble de son territoire. Malgré tout, les difficultés de recrutement que nous avons, la hausse du coût de la vie et l'évolution des attentes des salariés nécessitent une meilleure reconnaissance de leur indemnisation afin de les encourager à accepter d'intervenir sur ces jours et plages horaires. Cette action propose de : • Sécuriser les accompagnements notamment sur les actes essentiels • Proposer systématiquement une prestation de remplacement • Valoriser le temps d'accompagnement des D/JF • Favoriser une couverture globale des demandes d'accompagnement (plan d'aide)
Calendrier	2025
Estimation du coût annuel	• Heures dimanches et jours fériés 2024 (estimation) (APA/PCH) : 7800h • Intervacations : 1450h (estimation) • Cout moyen intervenant terrain brut dimanche : 13.50 € • Coût de la majoration 45% : 6.08€ • Coût majoration chargé (taux 28.75%) 7.82€

	Total : $7.82 \times (7\,800 + 1450) = 72\,335 \text{ €}$ → TOTAL/an (2025) : 72 335€
Evaluation	- Nombre d'heure d'intervention D et JF - Tableau de bord spécifique valorisant les déplacements des D/JF domicile/lieu d'intervention - Nombre moyen de sollicitations par astreinte

ALIAD-Una	
Objectif 3 - Fiche action n°1	
Déployer une flotte de voitures de fonction hybrides	
Contexte et objectifs	L'accompagnement des personnes en perte d'autonomie et/ou en situation de handicap ne doit pas être tributaire de leur lieu de résidence. Pourtant la crise économique actuelle et la reprise de l'inflation engendre des surcoûts importants à nos salariés qui ont à se rendre auprès de chacun des bénéficiaires que nous accompagnons. Ce surcoût, lié aux déplacements, tend à accroître les difficultés de recrutement de nos structures et à donner une mauvaise image, en termes de reconnaissance du service rendu et de rémunération, auprès de nos salariés ou de futures recrues. Or il n'est pas possible d'accompagner nos bénéficiaires sans une ressource humaine suffisante pour ce faire. Une enquête Opinion Way pour UNA réalisée de janvier à mars 2020 a fait ressortir qu'en 2020, 1 demande d'accompagnement sur 5 n'a pu être prise en charge. De plus, en 2019, 25 % des postes ouverts sont restés vacants alors que 92% des structures ont ouverts des postes. Il est donc essentiel, afin de répondre aux besoins des personnes âgées et/ou en situation de handicap, de trouver des alternatives afin de limiter les coûts de déplacement de nos salariés et valoriser le travail de nos intervenants.
Descriptif de l'action proposée	En 2021, un travail a été mené sur le département de la Creuse afin de proposer des véhicules de fonction aux salariés de l'aide à domicile. Ce travail a pu être mené avec le soutien de la CNSA dans le cadre du programme de modernisation 2020-2022. Le projet, déployé en 2022 avec la Gironde, n'a touché qu'une partie de nos salariés celui-ci étant nouveau. Fort des premiers retours d'expérience nous souhaitons redonner la possibilité à nos salariés d'adhérer à cette démarche et de souscrire, à leur tour, à un véhicule de fonction. Cette action propose de : • Valoriser les métiers du domicile • Favoriser l'émergence d'une image nouvelle, dynamique et plus positive de nos métiers • Favoriser la continuité d'intervention et améliorer l'accompagnement de nos bénéficiaires • Faciliter les déplacements de nos salariés sur l'ensemble du territoire • Améliorer l'effectivité des plans d'aide
Calendrier	2025

Estimation du coût annuel	- Coût participation au financement du loyer global des véhicules de fonction : $(20 \text{ véhicules} \times 100\text{€}) \times 12 + 4 \text{ véhicules} \times 100 \times 4 \text{ mois} = \mathbf{25\,600\text{€}}$ - Coût de la négociation de la flotte de véhicule $(600 + 22 \times 90) = \mathbf{2\,580\text{€}}$ → TOTAL/an 2025 : 28 180€
Evaluation	- Nombre de salariés disposant d'un véhicule de fonction - Enquête de satisfaction auprès des salariés disposant d'un véhicule

ALIAD-Una	
Objectif 3 - Fiche action n°2	
Permettre une formation à l'éco-conduite et au constat	
Contexte et objectifs	L'accompagnement des personnes en perte d'autonomie et/ou en situation de handicap ne doit pas être tributaire de leur lieu de résidence. Pourtant la crise économique actuelle et la reprise de l'inflation engendre des surcoûts importants à nos salariés qui ont à se rendre auprès de chacun des bénéficiaires que nous accompagnons. Ce surcoût, lié aux déplacements, tend à accroître les difficultés de recrutement de nos structures et à donner une mauvaise image, en termes de reconnaissance du service rendu et de rémunération, auprès de nos salariés ou de futures recrues. Or il n'est pas possible d'accompagner nos bénéficiaires sans une ressource humaine suffisante pour ce faire. Une enquête Opinion Way pour UNA réalisée de janvier à mars 2020 a fait ressortir qu'en 2020, 1 demande d'accompagnement sur 5 n'a pu être prise en charge. De plus, en 2019, 25 % des postes ouverts sont restés vacants alors que 92% des structures ont ouverts des postes. Il est donc essentiel, afin de répondre aux besoins des personnes âgées et/ou en situation de handicap, de trouver des alternatives afin de limiter les coûts de déplacement de nos salariés et valoriser le travail de nos intervenants.
Descriptif de l'action proposée	En 2021, un travail a été mené sur le département de la Creuse afin de proposer des véhicules de fonction aux salariés de l'aide à domicile. Le projet, déployé en 2022 avec la Gironde, a été couplé avec une formation à l'éco-conduite et aux constats pour les salariés concernés. Etant donné que nous souhaitons étendre notre flotte de véhicule de fonction, nous souhaitons également pouvoir leur proposer de prendre ce véhicule dans les mêmes conditions que pour les premiers salariés concernés. C'est pourquoi nous souhaitons pouvoir également leur proposer une formation à l'éco-conduite et une formation constat. Cette démarche nous semble d'autant plus essentiel dans le contexte actuel de réchauffement climatique. En effet, l'éco-conduite vise à tendre vers un comportement plus responsable sur la route dans le cadre de la sécurité routière et à limiter les émissions de gaz à effet de serre qui sont responsables du réchauffement climatique. Cette action propose de : • Valoriser les métiers du domicile • Favoriser l'émergence d'une image nouvelle, dynamique et plus

	positive de nos métiers • Favoriser la continuité d'intervention et améliorer l'accompagnement de nos bénéficiaires • Faciliter les déplacements de nos salariés sur l'ensemble du territoire
Calendrier	2025
Estimation du coût annuel	• Coût temps de formation éco conduite = 3 salariés *1.5h *20€ (Coût horaire salariés) + 102€ (intervacation et kilomètres) = 192 € • Coût temps de formation constat = 27 salariés *1.5h *20€ + 918€ (intervacation et kilomètres) = 1728 € → TOTAL/an (de 2025) : 1 920€
Evaluation	• Nombre de salariés ayant suivi la formation • Questionnaire de fin de formation

ALIAD-Una	
Objectif 3 - Fiche action n°3	
Mieux prendre en compte les frais de déplacement dans un département rural à l'habitat isolé	
Contexte et objectifs	L'accompagnement des personnes en perte d'autonomie et/ou en situation de handicap ne doit pas être tributaire de leur lieu de résidence. En effet le département de la Creuse est un territoire extrêmement rural avec des résidences isolées nécessitant de nombreux déplacements pour les Intervenants afin de répondre aux besoins de la population. En effet, le département de la Creuse est le 2^{ème} département le moins densément peuplé de France. Pourtant la crise économique actuelle et la reprise de l'inflation engendre des surcoûts importants à nos salariés qui ont à se rendre auprès de chacun des bénéficiaires que nous accompagnons. Ce surcoût, lié aux déplacements, tend à accroître les difficultés de recrutement de nos structures et à donner une mauvaise image, en termes de reconnaissance du service rendu et de rémunération, auprès de nos salariés ou de futures recrues. Or il n'est pas possible d'accompagner nos bénéficiaires sans une ressource humaine suffisante pour ce faire. Une enquête Opinion Way pour UNA réalisée de janvier à mars 2020 a fait ressortir qu'en 2020, 1 demande d'accompagnement sur 5 n'a pu être prise en charge. De plus, en 2019, 25 % des postes ouverts sont restés vacants alors que 92% des structures ont ouverts des postes. Il est donc essentiel, afin de répondre aux besoins des personnes âgées et/ou en situation de handicap, de trouver des alternatives afin de limiter les coûts de déplacement de nos salariés et valoriser le travail de nos intervenants.
Descriptif de l'action proposée	Une négociation départementale avait permis, en 2019, d'augmenter les indemnités kilométriques de façon extra-légale portant celle-ci de 0.35€ à 0.40€ du kilomètre suite à une augmentation du prix du carburant. Une rapide étude interne nous a permis de constater que 95% de nos IAD utilisent des véhicules roulant au gasoil. Depuis 2019, le gasoil, comme l'ensemble des autres carburant a subi une augmentation de près de 30% ce qui entraîne inévitablement une baisse du pouvoir d'achat des salariés et accroît la désaffectation pour notre secteur et nos métiers. Cette perte d'attractivité dans un contexte de pénurie de main d'œuvre nous conduit à demander une prime exceptionnelle au regard du contexte inflationniste et du coût du carburant.

	Cette action propose de : • Valoriser les métiers du domicile • Favoriser l'émergence d'une image nouvelle, dynamique et plus positive de nos métiers • Maintenir l'attractivité des métiers • Favoriser la continuité d'intervention et améliorer l'accompagnement de nos bénéficiaires • Faciliter les déplacements de nos salariés sur l'ensemble du territoire
Calendrier	2025
Estimation du coût annuel	• Prime d'un montant de : 42 000€ → TOTAL/an (2025) : 42 000€ soit 0.18 €/h
Evaluation	• Enquête climat social

ALIAD-Una	
Objectif 3 - Fiche action n°5	
Sécuriser les déplacements des salariés par l'acquisition de pneus adaptés aux conditions climatiques locales	
Contexte et objectifs	L'accompagnement des personnes en perte d'autonomie et/ou en situation de handicap ne doit pas être tributaire de leur lieu de résidence. Pourtant la crise économique actuelle et la reprise de l'inflation engendre des surcoûts importants à nos salariés qui ont à se rendre auprès de chacun des bénéficiaires que nous accompagnons. Ce surcoût, lié aux déplacements, tend à accroître les difficultés de recrutement de nos structures et à donner une mauvaise image, en termes de reconnaissance du service rendu et de rémunération, auprès de nos salariés ou de futures recrues. Or il n'est pas possible d'accompagner nos bénéficiaires sans une ressource humaine suffisante pour ce faire. Une enquête Opinion Way pour UNA réalisée de janvier à mars 2020 a fait ressortir qu'en 2020, 1 demande d'accompagnement sur 5 n'a pu être prise en charge. De plus, en 2019, 25 % des postes ouverts sont restés vacants alors que 92% des structures ont ouverts des postes. Il est donc essentiel, afin de répondre aux besoins des personnes âgées et/ou en situation de handicap, de trouver des alternatives afin de limiter les coûts de déplacement de nos salariés et valoriser le travail de nos intervenants.
Descriptif de l'action proposée	Disposer d'un véhicule est une condition essentielle du recrutement dans notre secteur d'activité. Nos salariés utilisent leur véhicule personnel, à des fins professionnelles, et réalisent chaque année de nombreux déplacements afin de réaliser les interventions. Malgré nos efforts pour limiter ceux-ci, ils sont et seront toujours présents dans la réalisation de nos missions. Afin de faciliter l'entretien de leur véhicule nous souhaitons pouvoir prendre en charge le remplacement de 2 pneus 4 saisons par an pour l'ensemble de nos salariés de terrain ayant au moins 6 mois d'ancienneté afin d'être acteur de leur sécurité en leur permettant d'acquérir une gamme de pneus adéquate pour notre région et ses conditions climatiques et ainsi sécuriser leurs déplacements. Cette action propose de : • Valoriser les métiers du domicile • Favoriser l'émergence d'une image nouvelle, dynamique et plus positive de nos métiers • Maintenir l'attractivité des métiers

	• Permettre le maintien et/ou l'entrée dans l'emploi de ces publics • Favoriser la continuité d'intervention et améliorer l'accompagnement de nos bénéficiaires • Faciliter les déplacements de nos salariés sur l'ensemble du territoire
Calendrier	2025
Estimation du coût annuel	• Coût d'acquisition de 2 pneus 4 saisons ou neige + montage : 200€ * 100 salariés = 20 000€ → TOTAL/an (de 2025) : 20 000€
Evaluation	• Nombre de salariés ayant bénéficié de cet accompagnement • Factures indiquant la typologie des pneus • Questionnaire évolution du taux d'équipement des IAD dans le temps

ALIAD-Una**Objectif 5 - Fiche action n°1****Instaurer dans la durée un parcours d'intégration des nouveaux salariés**

Contexte	85% des français souhaitent vivre et vieillir à leur domicile. Dans le même temps, nos services n'ont jamais été autant en difficulté pour recruter des intervenants, les pérenniser dans l'emploi et renouveler le départ des effectifs présents afin de leur donner la possibilité d'accéder à leur souhait. Fin 2020, déjà, 1 demande sur 5 d'accompagnement n'avait pu être prise en charge intégralement faute de personnel. Pire, les difficultés de recrutement engendrent des ruptures de parcours pour nos bénéficiaires et ces difficultés ne font que s'aggraver. L'attractivité des métiers représentent donc un enjeu majeur de notre secteur. Améliorer le parcours de recrutement et d'intégration de nos salariés est l'un des leviers à notre disposition pour ce faire et ainsi valoriser correctement nos métiers du prendre soin, essentiels à la cohésion sociale.
Descriptif de l'action proposée	En parallèle du déploiement d'organisation managériale innovante, nous souhaitons formaliser notre parcours de recrutement et d'intégration afin d'en faire, à terme, notre marque employeur et ainsi faciliter l'intégration et la fidélisation des nouvelles recrues à court et moyen terme. En effet, l'un et l'autre sont étroitement liés afin d'atteindre nos objectifs en matière de recrutement et de fidélisation du personnel. Pour ce faire nous souhaitons mettre en place un véritable parcours d'intégration (temps d'accueil, de sensibilisation à la prise de poste, de tutorat), mais aussi valoriser la participation de nos IAD aux actions de communication et de valorisation de nos métiers lors d'actions comme les forums, job dating méthode de recrutement pas simulation dans le cadre du partenariat avec France Travail ou encore les présentations dans les écoles. Cette action propose de : • Accroître le soutien entre pairs et les compétences individuelles • Augmenter l'attractivité des métiers et améliorer le dialogue social • Améliorer la qualité des relations avec l'encadrement de proximité • Optimiser l'organisation des plannings et des tournées • Œuvrer à la reconnaissance professionnelle et au bien-être au travail • Renforcer le sentiment d'appartenance à la structure et donc fidéliser • Améliorer la qualité de l'accompagnement à domicile et l'organisation des tâches • Développer notre activité
Calendrier	2025
Estimation du coût annuel	• Coût temps d'accueil nouveaux salariés : $3h \times 20\text{€} \times 40 = 2400\text{€}$ • Coût de temps de sensibilisation en partenariat avec le GEMS et le CICAT avant prise de poste : Tutorat renforcé (estimation hors GIR 1, 2 et PCH de + de 70h) : $(80h \times 20\text{€}) + (0.4 \times 2\,250 \text{ kms}) = 1\,600 + 900 = 2\,500\text{€}$

	• Coût tutorat nouveaux entrants (5 jours) : ○ 2025 (5 jours) : 35 pers.*35h*20€ = 24 500€ • Coût formation nouveaux entrants : 15 536 € ○ Formation nouveaux entrants bases de l'entretien du cadre de vie : 10216€ ○ Formation nouveaux entrants bases accompagnement aux actes essentiels : 5320€ • Valorisation des temps de participation IAD au forum, présentation école, job dating etc. 30h*20€ = 600€ → TOTAL/an 2025 : 45 536€
Evaluation	• Nombre de nouveaux embauchés dans le parcours d'intégration • Nombre de participation IAD au forum, job dating, etc. • Questionnaires de satisfaction nouveaux embauchés • Tableau de bord de suivi du tutorat (nombre d'heures tutorat, nombre de personnes tutorées, résultat après le tutorat / prise de poste CDD ou CDI)

ALIAD-Una	
Objectif 5 - Fiche action n°2	
Poursuivre la démarche de prévention : validation de procédures par un Préventeur des risques professionnels mutualisé	
Contexte	Depuis plusieurs années nos structures se sont inscrites dans une démarche de prévention des risques professionnels afin de diminuer l'absentéisme et œuvrer pour la qualité de vie au travail. Cette démarche a permis de poser les premiers éléments d'un renforcement de l'expertise des intervenants et de développer leur pouvoir d'agir. Il a également permis de structurer notre démarche de prévention par la création, notamment, de la fonction de référent santé sécurité mais aussi d'accéder à des compétences nouvelles comme par exemple le préventeur. Les missions du référent santé sécurité au travail s'articulent autour de : - La prévention des risques susceptibles de compromettre la santé et la sécurité des salariés, - L'approfondissement de la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre. D'une façon générale, il recherche des solutions pratiques en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. En ce sens, il contribue à l'analyse des causes des accidents de travail et participe, avec les autres acteurs de prévention, à la sensibilisation et à la formation des personnels. Depuis 2017, plus particulièrement, et la mise en place d'une politique de prévention accompagnée par la CARSAT, l'ARACT et le Conseil Départemental de la Creuse, en partenariat avec le GEMS 23, nos services œuvrent pour l'application d'une stratégie de prévention nécessaire au bien-être et à la préservation de la santé de ses salariés, mais aussi par extension, à l'amélioration de la qualité d'accompagnement dispensé auprès de ses bénéficiaires. En effet, pour rappel, notre secteur d'activité est le plus sinistré au niveau national, devant les métiers du BTP. Couplé aux difficultés de recrutement, la prévention des risques professionnels est donc un enjeu essentiel pour notre secteur : - Maintien des effectifs, - Diminution de l'accidentologie et des arrêts éventuels afférents, - Amélioration de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail, - Amélioration de l'effectivité des plans d'aide et de l'accompagnement de nos bénéficiaires.
Descriptif de l'action proposée	Le rapprochement de nos structures doit nous permettre de professionnaliser et sécuriser cette fonction de référent santé sécurité mais aussi de réaliser des préconisations à plus grande échelle concernant le suivi et l'étude des Accidents du Travail et ainsi fluidifier cette mission. C'est également l'opportunité d'un suivi plus régulier des situations et du DUERP ainsi qu'un renforcement des travaux engagés dans le cadre de

	notre politique de prévention (rédaction de procédures et protocoles et/ou fiches pratiques afin d'étoffer notre livret de prévention). Nous souhaitons poursuivre nos efforts et donner une priorité forte à la réduction de la sinistralité, à l'amélioration de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail et à la détection des fragilités en maintenant, poursuivant et renforçant notre travail de prévention, en partenariat avec le préventeur du GEMS. Cette action propose de : • Renforcer l'analyse des accidents du travail et la mise en œuvre des préconisations afférentes • Mettre en place une approche pluridisciplinaire en prenant en compte les éléments techniques, organisationnels et humains • Identifier de manière pertinente les risques en se basant sur les activités réelles de travail • Créer des conditions de travail préservant la santé physique et psychique, favorisant l'équilibre de vie et le bien-être des personnes • Diminuer l'absentéisme et le turn-over
Calendrier	2025
Estimation du coût annuel	• Coût temps acc. GEMS (préventeur, 0.2 ETP) : 4 030€ → TOTAL/an (de 2025) : 4 030€
Evaluation	• Compte rendu d'activité annuel du préventeur • Indicateurs RH suivants : taux d'absentéisme, analyse des accidents du travail, indice de fréquence, taux de gravité

ALIAD-Una**Objectif 5 - Fiche action n°3****Conforter les pratiques de prévention : mutualisation d'un poste d'ergothérapeute**

Contexte	Depuis plusieurs années nos structures se sont inscrites dans une démarche de prévention des risques professionnels afin de diminuer l'absentéisme et œuvrer pour la qualité de vie au travail. Cette démarche a permis de poser les premiers éléments d'un renforcement de l'expertise des intervenants et de développer leur pouvoir d'agir. Il a également permis de structurer notre démarche de prévention par la création, notamment, de la fonction de référent santé sécurité mais aussi d'accéder à des compétences nouvelles comme par exemple l'ergothérapeute. De plus, accompagner des personnes dépendantes et/ou en situation de handicap nécessite d'être réactif dans les visites de suivi afin de prévenir les différents risques pouvant être présents au domicile ainsi que l'organisation de temps de sensibilisation pour favoriser la bonne utilisation des matériels et des gestes et postures adéquats. L'amélioration des conditions de travail des intervenants à domicile et la prévention des risques professionnels sont essentielles pour renforcer l'attractivité des métiers du domicile, la fidélisation des salariés et renforcer la notion de carrière et de parcours au sein de nos structures. Ils font en effet partie des catégories professionnelles les plus exposées aux risques professionnels. Couplé aux difficultés de recrutement, la prévention des risques professionnels est donc un enjeu essentiel pour notre secteur : - Maintien des effectifs, - Diminution de l'accidentologie et des arrêts éventuels afférents, - Amélioration de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail, - Amélioration de l'effectivité des plans d'aide et de l'accompagnement de nos bénéficiaires.
Descriptif de l'action proposée	Nous souhaitons poursuivre notre partenariat avec le GEMS et l'accès à des compétences nous faisant défauts en interne. Au vu de la taille de notre structure nous avons besoin de 0.5 ETP de temps d'ergothérapeute que nous souhaitons mutualiser avec le SAAD de Label Vie et d'autres structures du médico-social le désirant, dans le cadre d'une mise à disposition. L'ergothérapeute aura diverses missions : - Visites à domicile et préconisations aides techniques et/ou aménagement du logement - Temps de sensibilisation (intégration des collaborateurs, rappels, tutorats renforcés, etc.) Cette action propose de : - Améliorer les conditions de travail dans un triptyque santé au travail/qualité de service rendu/organisation du travail - Limiter le turn-over et l'absentéisme des intervenants

	- Renforcer la continuité des interventions - Améliorer l'autonomie des intervenants dans l'organisation de travail - Améliorer la qualité du service rendu - Mettre en place une démarche permanente de diagnostic QVT (évaluation des priorités d'actions QVT, audit, questionnaires QVT, analyse de situation de travail)
Calendrier	2025
Estimation du coût annuel	• Coût Mise à disposition Ergothérapeute (0.5 ETP) = 25 000€ → TOTAL/an (de 2025) : 25 000€ soit 0.11€/h
Evaluation	- Compte rendu d'activité annuel de l'ergothérapeute

ALIAD-Una	
Objectif 5 - Fiche action n°4	
Permettre le recrutement de candidats sans permis de conduire	
Contexte	Malgré les enjeux environnementaux majeurs que nous connaissons, la Creuse est un département rural dans lequel il est particulièrement difficile de mener à bien une vie sociale et professionnelle sans moyen de locomotion individuel. Nous connaissons le prix important d'un permis de conduire et parfois aussi, les difficultés que peuvent rencontrer certaines personnes à l'obtenir. Pourtant, décrocher un emploi dans notre territoire rural nécessite obligatoirement un moyen de déplacement. Cela est encore plus vrai dans notre secteur d'activité. Actuellement, nous ne pouvons proposer que peu de plannings pouvant s'effectuer à pied (augmentation des temps de déplacements, impossibilité d'effectuer des courses hebdomadaires ou d'accompagner un bénéficiaire sur un déplacement nécessitant un véhicule). Nous sommes, de ce fait, contraints de refuser certaines candidatures, faute de moyen de locomotion motorisé à 4 roues (ou de solution de prêt de moyen de locomotion avec les partenaires sociaux) et/ou de limiter, sur les secteurs compatibles, le nombre de salariés à pied, alors que nous manquons de personnel pour réaliser la totalité des demandes qui nous sont adressées.
Descriptif de l'action proposée	Nous souhaitons donc pouvoir proposer le financement du Brevet de Sécurité Routière (BSR), sous conditions, à des candidats nés après 1988 et ne possédant pas le permis de conduire. Cette action pourra faire l'objet de conventions de partenariat : - Avec l'auto-école sociale et/ou des auto-écoles de notre territoire pour l'obtention du BSR - Et avec la MEF pour faciliter la mise en relation entre le candidat/salarié et la MEF pour la location d'une voiture sans permis. Cette action propose de : - Favoriser les recrutements - Accroître l'attractivité des métiers - Renforcer le sentiment d'appartenance à la structure - Faciliter l'organisation des plannings et des tournées
Calendrier	2025
Estimation du coût	- Coût pour 3 BSR : 1800€ - Coût formation BSR IAD : (3 pers.*8h)*12€*1.5 = 432€

annuel	→ TOTAL/an (de 2025) : 2 232€
Evaluation	- Nombre de candidats n'ayant pas le permis - Nombre de salariés ayant bénéficié du dispositif - Nombre de salariés ayant bénéficié du dispositif toujours en poste 6 mois après l'obtention du BSR

ALIAD-Una**Objectif 5 - Fiche action n°5****Fertiliser les bonnes pratiques en matière de gestes et postures, PRAP 2S**

Contexte	85% des français souhaitent vivre et vieillir à leur domicile. Dans le même temps, nos services n'ont jamais été autant en difficulté pour recruter des intervenants, les pérenniser dans l'emploi et renouveler le départ des effectifs présents afin de leur donner la possibilité d'accéder à leur souhait. Fin 2020, déjà, au niveau national dans le secteur de l'aide à domicile, 1 demande sur 5 d'accompagnement n'avait pu être prise en charge intégralement faute de personnel. Pire, les difficultés de recrutement engendrent des ruptures de parcours pour nos bénéficiaires et ces difficultés ne font que s'aggraver. L'attractivité des métiers représentent donc un enjeu majeur de notre secteur tout comme la prévention des risques professionnels. Améliorer le parcours de recrutement et d'intégration de nos salariés et les actions de sensibilisation aux gestes et postures est l'un des leviers à notre disposition pour ce faire et ainsi valoriser correctement nos métiers du prendre soin, essentiels à la cohésion sociale. Au regard du suivi et des études d'accident réalisés au sein de notre structure, les accidents engendrant des arrêts de travail sont plus particulièrement les accidents en lien avec les gestes et postures : en 2021, sur 12 accidents en lien avec la charge de travail et la manutention, 10 ont engendré un arrêt.
Descriptif de l'action proposée	Lors de la prise de poste, mais aussi au cours de la carrière, il est essentiel d'assurer des formations et sensibilisations régulières auprès des salariés afin de rappeler les bons gestes et techniques à appliquer. Au domicile, l'environnement ne permet pas toujours la bonne mise en œuvre des techniques de geste et posture. Une analyse de la situation de travail et des contraintes est généralement nécessaire pour pouvoir proposer des améliorations des conditions de travail. Les visites de l'ergothérapeute n'étant déclenché que sur les situations les plus complexes, il est important d'identifier et de former des salariés ressources qui pourront analyser la pratique de travail et suggérer les premières préconisations d'adaptation pour les situations moins complexes. Le dispositif PRAP 2S semble être la réponse la plus adaptée au besoin de notre secteur d'activité. Dans un premier temps, il est envisagé de former 20 acteurs PRAP 2S parmi les salariés de terrains montrant des prédispositions à une analyse de leur poste de travail (auxiliaires de vie, salariés expérimentés...). L'action pour l'année 2025 se déroulerait de la façon suivante : - Formation certifiante PRAP 2S de 2 groupes de 10 personnes

	- Adaptation de l'outil de remonté de terrain avec les aides à domicile au cours d'une demi-journée de réunion. - Mise en place de temps dédié à la formalisation des remontées de terrain par les acteurs PRAP 2S à raison d'une heure une fois par semaine. En présentiel d'un membre PRAP lors des 3 premiers mois, puis en distanciel si la situation le permet. - Traitement des remontés de terrain et proposition de plan d'action définitif lors des réunions mensuelles du groupe PRAP (groupe administratif formé à la PRAP 2S en amont du lancement de l'action. - Constitution d'un kit « PRAP 2S » laissé à disposition des acteurs pour répondre au besoin à court terme et permettre de tester les préconisations envisagées.
Calendrier	2025
Estimation du coût annuel	• Prestations formation PRAP : 2 formations * 3560€ = 7120€ • Heures formation (20 salariés * 28h) = 20*28*23 (taux horaire chargé des salariés en question) = 12880 € • Rédaction fiche action (3h*10 salariés *23) + 0.40*30kms*10 = 810€ • Heures PRAP 35h*23*10 salariés = 8050 € • Kilomètres réunions = 4 jours de réunion*20 salariés*40kms*0.4= 1280€ • Kms et temps PRAP en présentiel 0.25*20 réunions*10 salariés*23 + 0.4*15kms *20*10= 2350€ • Frais de repas formation 15€*20*4 = 1 200€ • Kit PRAP : 696.6 € → TOTAL/an (2025) : 34 386.6 €
Evaluation	• Nombre de salariés ayant participé (feuilles d'émargement) • Nombre et qualité des remontés de terrain • Questionnaire d'évaluation de l'impact du plan d'action auprès des salariés non PRAP2S • Questionnaire de satisfaction concernant le plan d'action proposé par le groupe PRAP pour les acteur PRAP2S • Suivi des indicateurs AT/MP et du turn over

ALIAD-Una	
Objectif 5 - Fiche action n°6	
Favoriser l'accès aux soins des intervenants à domicile (IAD)	
Contexte	85% des français souhaitent vivre et vieillir à leur domicile. Dans le même temps, nos services n'ont jamais été autant en difficulté pour recruter des intervenants, les pérenniser dans l'emploi et renouveler le départ des effectifs présents afin de leur donner la possibilité d'accéder à leur souhait. Fin 2020, déjà, 1 demande sur 5 d'accompagnement n'avait pu être prise en charge intégralement faute de personnel. Pire, les difficultés de recrutement engendrent des ruptures de parcours pour nos bénéficiaires et ces difficultés ne font que s'aggraver. L'attractivité des métiers représentent donc un enjeu majeur de notre secteur. De même, le niveau de qualification et donc de rémunération ont un impact sur la capacité de nos salariés à prendre soin d'eux afin d'être présent pour prendre soin de nos bénéficiaires. Améliorer la capacité de nos salariés à couvrir leurs besoins en santé est l'un des leviers à notre disposition pour ce faire et ainsi valoriser correctement nos métiers du prendre soin, essentiels à la cohésion sociale.
Descriptif de l'action proposée	Nous souhaitons prendre en charge la participation financière de nos intervenants à domicile sur le contrat mutuelle de base afin de les inciter à souscrire à l'une des 2 options à leur disposition et ainsi leur permettre d'améliorer leur niveau de couverture santé. En effet, prendre soin des autres nécessite d'être en capacité de prendre soin de soi afin d'être à leur côté dans de bonnes conditions physiques. Nous souhaitons également, par cette action, développer une culture du prendre soin de sa santé auprès de nos salariés. Cette action propose de : • Développer une culture du prendre soin • Augmenter l'attractivité des métiers et améliorer le dialogue social • Œuvrer à la reconnaissance professionnelle et au bien-être au travail • Renforcer le sentiment d'appartenance à la structure • Améliorer la qualité de l'accompagnement à domicile • Favoriser la continuité d'intervention • Développer notre activité
Calendrier	2025
Estimation du coût annuel	• Coût financement de la base mutuelle : (2000 (prévision nbr de mutuelles mensuelles 2025)*22.46 = 44 920€ → TOTAL/an (de 2025) : 44 920€
Evaluation	• Nombre de salariés bénéficiant de la mutuelle employeur

ALIAD-Una	
Objectif 5 : Fiche action N°9	
Offrir un lieu d'échange et d'écoute pour les IAD par la mise en place de Groupes de Parole	
Contexte	Depuis plusieurs années, notre association s'est inscrite dans une démarche de soutien auprès des professionnels intervenants à domicile, par la mise en place de groupes de parole financés par le Conseil Départemental, dans le cadre d'actions de modernisation. Malgré un encadrement de proximité, qui accompagne au mieux les IAD au quotidien dans leurs missions, par notamment la mise en place de réunions d'équipes (1 à 2 fois par mois), ces derniers restent des salariés isolés. Ils sont régulièrement confrontés à des situations complexes qui les mettent en difficultés. Pour certains d'entre eux, cela va même à se poser la question de « continuer le métier ». Cette action régulièrement reconduite par l'association au sein de nos agences, est un temps et un lieu qui permet aux salariés volontaires de pouvoir exprimer les difficultés rencontrées dans leur quotidien, de façon à favoriser leurs résolutions. Elle permet l'échange entre pairs, et a pour finalité de leur offrir un mieux-être psychologique.
Descriptif de l'action proposée	Nous souhaitons poursuivre cette action qui est un soutien supplémentaire aux IAD dans leurs pratiques professionnelles. De plus l'intervention d'un professionnel qualifié (psychologue), extérieur à l'association est essentielle pour permettre de libérer la parole face à un métier éprouvant. L'intérêt ici est d'instaurer une régularité dans les rencontres (une séance par mois) qui permettra à chaque participant : • D'avoir un sas de décompression, évacuer le stress, des doutes, • De prendre conscience que leurs difficultés sont partagées par leurs collègues. • L'échange de points de vue sur les façons différentes d'aborder certaines situations difficiles, et de trouver des solutions pour les situations complexes. • De prendre du recul par rapport aux comportements particuliers de certains bénéficiaires. • De se positionner dans la relation aux usagers, voir prendre confiance
Calendrier	2025

Estimation du coût Annuel	2 groupes de 12 personnes maximum sur l'ensemble de nos 3 agences. Durée de la séance 2h par mois sauf période estivale (juin/ juillet) Coût de la séance 240 € 7 séances en 2025 : $7 \times 240 = 1680 \text{ €}$ Coût relatif aux salaires et déplacements kms : - Année 2025 : salaire ($21\text{€} \times 95\text{h}$) 1995 € + 700 € frais kms = 2695 € 1 Groupe de 8 personnes (Responsable de secteur et Assistant Technique) 6 séances de 2h. Coût de la prestation : $240\text{€} \times 6 = 1440 \text{ €}$ Coût des salariés $12\text{h} \times 8 \text{ personnes} \times 26.4\text{€}$ (Coût moyen horaire des salariés en question) = 2534.4 € TOTAL 2025 : 8349.4 €
Evaluation	- Nombre de salariés ayant répondu positivement pour participer à l'action : retour du coupon réponse - Nombre de salarié ayant participé à l'action : suivi par feuilles d'émargements - Questionnaire de satisfaction

ALIAD-Una	
Objectif 5 - Fiche action n°10	
Engager un processus de transformation organisationnelle	
Contexte	Dans le cadre de la mise en pratique du Décret n° 2023-608 du 13 juillet 2023 relatif aux SAD (service autonomie à domicile), les SSIAD et les SAAD sont amenés à se rapprocher, de définir et de mettre en œuvre les modalités d'organisation, d'encadrement et de coordination des interventions de façon à assurer une prestation de qualité et d'en justifier l'effectivité. Afin de répondre à un double objectif : - assurer les missions demandées par le cahier des charges pour la mise en œuvre des SAD en organisant des équipes mutualisées auxiliaires de vie – aides soignantes, - faire monter en compétences les intervenantes sur leur savoir-être, leur savoir-faire, renforcer la satisfaction de leur travail ainsi que celle de la personne prise en charge, Accroître la qualité de vie au travail et la satisfaction du personnel par un niveau d'autonomie élevé et grâce à la participation active aux prises de décisions. Un nouveau modèle managérial est mis en place à l'instar du modèle Buurtzorg.
Descriptif de l'action proposée	En appui à la mise en œuvre d'une organisation innovante et afin de favoriser le bien-être au travail, le cabinet « Didaction Conseil » a été choisi. Ce cabinet a des valeurs communes à celles de notre association, depuis novembre 2017, il est titulaire de l'agrément ESUS (Entreprise Solidaire d'Utilité Social) délivré par le ministère du Travail. L'ensemble des prestations proposées sont détaillées dans le document joint : « Appui à la mise en œuvre d'organisations innovantes afin de favoriser le bien-être au travail ». L'accompagnement du cabinet se fera en 3 paliers : - Palier 1 : Organisation en îlots (sectorisation), - Palier 2 : Organisation en matin/soir, - Palier 3 : Organisation en équipe autonome. Le Cabinet Didaction propose pour 2025, 2 temps de groupe de travail pour les futurs équipes autonomes en 2025 avec leurs responsables de secteurs et les assistantes techniques. Des temps de formation vont être également effectués en interne pour former les équipes autonomes notamment sur le code du travail, l'utilisation du logiciel, la modulation... De plus, le cabinet préconise des temps de réunions de 1.5h toutes les deux semaines entre les personnes d'un même service autonome. Enfin pour chaque équipe autonome du matériel informatique est prévu ainsi que des accès aux logiciels métiers.
Calendrier	2025

Estimation du coût annuel	• Temps Groupe de travail RS/ équipes autonomes : 75 personnes*20.71€ (taux horaire) * 2 réunions *1.5h = 4659.75€ • Kilomètres et intervaccation groupe de travail RS/ équipes autonomes : 30 kms* 75 personnes *2 réunions* 0.4€ = 1800€ • Temps réunions équipes autonomes : 1.5h*7 réunions*75 personnes*20.71€ = 16309.13€ • Kilomètres et intervaccations temps réunions équipes autonomes =30 kms * 75 personnes * 7 réunions *0.4€ = 6300 € • Temps de formation 20.71€* 9h* 75 personnes = 13979.75€ • Kilomètres et intervaccations 30kms *75 pers. *5 réunions * 0.4€ = 3106.50€ • Ressources administratives : 500€ • Achat de matériel (ordinateurs) : (9 équipes * 400€) : 3600€ • Logiciel : (9 équipes *420€) : 3780€ Total 2025 : 54035.13€
Evaluation	Evaluation (quantitative et qualitative) – mesure d’impact : Réalisé par le cabinet Didaction dont indicateurs RH (évolution de la sinistralité et de l’absentéisme) + évolution du taux d’effectivité des heures APA et PCH

ALIAD-Una**Objectif 5 - Fiche action n°11****Expérimentation : Poursuivre la démarche de prévention par l'acquisition de matériels exosquelettes**

Contexte	Depuis plusieurs années, nos structures se sont inscrites dans une démarche de prévention des risques professionnels afin de diminuer l'absentéisme et œuvrer pour la qualité de vie au travail. Cette démarche a permis de poser les premiers éléments d'un renforcement de l'expertise des intervenants et de développer leur pouvoir d'agir. Il a également permis de structurer notre démarche de prévention par la création, notamment, de la fonction de référent santé sécurité ainsi que de former des acteurs PRAP au sein de chaque équipe autonome mise en place dans l'année 2025. Pour aller jusqu'au bout de cette démarche de prévention et/ou venir en aide aux intervenantes à domicile fragilisées par les années de pratique auprès des personnes âgées, dépendantes, la R&D permet aujourd'hui de mettre à disposition du personnel du matériel permettant de réduire les risques de blessures et de fatigue excessive chez les professionnels. L'un des principaux avantages de ces matériels « exosquelettes » est leur capacité à réduire considérablement le risque de troubles musculosquelettiques (TMS), qui sont parmi les causes les plus courantes d'absentéisme au travail. En fournissant un soutien physique aux utilisateurs, ces dispositifs permettent une meilleure répartition des charges, soulageant ainsi la pression exercée sur le dos, les épaules et les genoux. Couplée aux difficultés de recrutement, la prévention des risques professionnels est donc un enjeu essentiel pour notre secteur : - Maintien des effectifs, - Diminution de l'accidentologie et des arrêts éventuels afférents, - Amélioration de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail, - Amélioration de l'effectivité des plans d'aide et de l'accompagnement de nos bénéficiaires.
Descriptif de l'action proposée	Après la formation, la mise en place du Référent sécurité, des acteurs PRAP dans chaque équipe, la mise à disposition d'exosquelettes dans des situations complexes définies et accompagnées par notre ergothérapeute, sera le dernier étage de la fusée prévention. Nous nous sommes rapprochés de la société Japet, située dans le Nord de la France, qui a déjà une expertise médico-sociale et qui distribue ce type de matériel dans des établissements pour personnes âgées, auprès des aides-soignantes lors des toilettes ou des transferts.

	Cette action propose de : • Renforcer l'analyse des accidents du travail et la mise en œuvre des préconisations afférentes • Mettre en place une approche pluridisciplinaire en prenant en compte les éléments techniques, organisationnels et humains • Identifier de manière pertinente les risques en se basant sur les activités réelles de travail • Créer des conditions de travail préservant la santé physique et psychique, favorisant l'équilibre de vie et le bien-être des personnes • Diminuer l'absentéisme et le turn-over
Calendrier	A partir de 2025
Estimation du coût annuel	• Achat de 1 exosquelette pour commencer : • Coût : Japet W+ : 7.700€ HT x 1.2 = 9 240€ TTC Achat, formation, suivi, garantie 2 ans → TOTAL TTC : 9 240€
Evaluation	• Compte rendu du déploiement du matériel, • Indicateurs RH suivants : taux d'absentéisme, analyse des accidents du travail, indice de fréquence, taux de gravité.

ALIAD-Una**Objectif 6 - Fiche action n°1****Lutter contre l'isolement des personnes accompagnées : « Convivial'on nous »**

Contexte	La crise sanitaire a particulièrement fait ressortir l'isolement des personnes et plus particulièrement des personnes âgées et/ou en situation de handicap. L'isolement est un facteur aggravant de perte d'autonomie et des capacités du fait du repli sur soi qu'il engendre. Le phénomène concerne aujourd'hui près d'un quart des personnes âgées de plus de 75 ans, soit environ 5 millions de personnes en France. Lutter contre ce phénomène est un enjeu essentiel. Plus de la moitié des personnes que nous accompagnons vivent aujourd'hui seules à leur domicile. Ce phénomène nécessite une prise de conscience de l'ensemble de la société et une puissante mobilisation des institutions et des citoyens. En même temps nous constatons tous, le bénéfice des liens intergénérationnels pour les aînés comme pour les jeunes qui favorise enrichissement mutuel, une plus grande cohésion sociale et donc une plus forte solidarité.
Descriptif de l'action proposée	Ce constat d'isolement et de solitude rencontrés par nos publics fragilisés et leurs aidants, ainsi que notre volonté d'apporter de la présence et du soutien à nos bénéficiaires nous a conduit à envisager la mise en place d'une équipe afin de lutter contre l'isolement des personnes accompagnées. Concrètement, 1 personne en service civique solidarité seniors encadrée par l'Association, aura pour mission d'assurer auprès des personnes isolées des visites de convivialité visant à rompre ou à éviter le sentiment de solitude. Les volontaires en service civique sont mobilisés sur des missions d'intérêt général à la société, permettant de répondre aux besoins de la population. Ces visites sont gratuites et réalisées auprès des personnes qui en font la demande selon les souhaits et les besoins des bénéficiaires. Il peut s'agir de rencontres, d'activités diverses, un accompagnement pour une promenade etc. Cette action propose de : • Offrir un temps d'écoute et de partage, une relation d'aide de façon régulière, un soutien à des personnes seules, à des aidants qui peuvent être isolés. • Aller à la rencontre d'une personne seule ou isolée, afin de lui apporter la reconnaissance de son existence, de l'intérêt que nous lui portons et de sa valeur en tant que personne. • Redonner confiance aux personnes, apporter du réconfort, une estime de soi, souvent oubliés et un lien avec l'extérieur. • Promouvoir les métiers de l'aide à la personne auprès de jeunes et de les accompagner sur leurs projets professionnels après service civique. Ils pourront participer aux politiques de prévention de risque de canicule

	ou de grand froid, mettre en place des activités ou sorties ponctuelles afin de dynamiser les personnes et maintenir leur autonomie.
Calendrier	2025
Estimation du coût annuel	• Coût de 1 service civique + déplacements : $114.85\text{€} \times 6 = 689.10\text{€}$; 3741.12€ ($9352.80\text{kms} \times 0.40\text{€}$) = 4430.22€ • Coût d'accompagnement des services civiques sur le terrain par 2 tuteurs désignés (aide à domicile) - 2 h toutes les 2 semaines soit $2\text{h} \times 13 \text{ semaines} = 26\text{h} \times 23.61\text{€} =$ 613.86€ • Valorisation du tutorat ECR pour 2 salariés IAD : $7 \times 2 = 14 \times 5.77 \times 6 \text{ mois} =$ 486.68€ • Coût acquisition malles jeux (dames, cartes, etc.) et coût pour achat de matériels pour activités créatives et de bien être : (scrapbooking, création bijoux, décoration florale, découpage coloriage etc...) : 900€ TOTAL/an 2025 : 6 430.76 €
	- Nombre de personnes ayant bénéficiées de l'action (nombre de visite, fréquence...) - Nombre d'heures d'accompagnement tutoré - Questionnaire de satisfaction personnes accompagnées



Objectifs stratégiques (mentionnés à l'article L.314-2-2 du CASF)	Objectifs opérationnels - actions	2022	2023	2024	2025	2026
1 - Accompagner des personnes dont le profil de prise en charge présente des spécificités	Améliorer l'accompagnement de la perte d'autonomie et du handicap	17 769	53 308	53 308	40 154	40 154
	Renforcer la coordination partenariale sur le territoire	14 703	12 946	0	0	0
	Soutenir l'obtention et l'exploitation du Label HANDEO	0	29 524	51 725	62 866	62 866
	Sécuriser la continuité des salariés par une gestion rénovée des EPI et procédures	0	9 270	692	1 616	1 616
	TOTAL ANNUEL	32 472	105 048	105 725	104 636	104 636
2 - Intervenir sur une amplitude horaire incluant les soirs, les week-ends et les jours fériés	Harmoniser les pratiques en matière d'astreinte au sein des trois agences	26 865	77 611	77 611	59 056	0
	Mieux solvabiliser les interventions dimanches et jours fériés	0	70 612	0	72 335	72 335
	TOTAL ANNUEL	26 865	148 223	77 611	131 391	72 335
3 - Contribuer à la couverture des besoins de l'ensemble du territoire	Déployer une flotte de voitures de fonction hybrides	0	25 388	56 400	28 180	28 180
	Permettre une formation à l'éco-conduite	0	10 202	10 202	1 920	1 920
	Mieux prendre en compte les frais de déplacement dans un département rural à l'habitat isolé	14 000	42 000	42 000	42 000	42 000
	Expérimenter l'utilisation de véhicules sans permis	52 000	0	0	0	0
	Sécuriser les déplacements des salariés par l'acquisition de pneus adaptés aux conditions climatiques locales	0	48 000	40 000	20 000	20 000
	TOTAL ANNUEL	66 000	125 590	148 602	92 100	92 100
4 - Apporter un soutien aux aidants des personnes accompagnées	Sensibiliser les salariés au repérage des aidants et aux dispositifs existants	0	8 309	8 309	0	0
	Soutenir les aidants : développer les temps de répit	0	0	15 733	0	0
	Organiser des actions de sensibilisation des aidants	0	7 723	7 723	0	0
	TOTAL ANNUEL	0	16 032	31 765	0	0
5 - Améliorer la qualité de vie au travail des intervenants	Instaurer dans la durée un parcours d'intégration des nouveaux salariés	21 040	112 907	57 420	45 536	45 536
	Poursuivre la démarche de prévention : validation de procédures par un Préventeur des risques professionnels mutualisé	0	4 030	4 030	4 030	4 030
	Conforter les pratiques de prévention : mutualisation d'un poste d'Ergothérapeute	0	25 000	25 000	25 000	25 000
	Permettre le recrutement de candidats sans permis de conduire	0	2 716	4 516	2 232	2 232
	Fertiliser les Bonnes pratiques en matière de Gestes et Postures	0	21 802	0	34 387	34 387
	Favoriser l'accès aux soins des Intervenants à domicile (IAD)	0	60 480	60 480	44 920	44 920
	Promouvoir une culture du "prendre soin de soi" chez les IAD	0	9 600	0	0	0
	Participer à l'étude départementale de besoins auprès des aides à domicile	2142	4 997	0	0	0
	Offrir un lieu d'échange et d'écoute pour les IAD - groupes de parole	0	0	11 016	8 349	8 349
	Engager un processus de transformation organisationnelle		0	0	54 036	122 332
	Poursuivre la démarche de prévention par l'acquisition d'un exosquelette	0	0	62 667	9 240	0
	TOTAL ANNUEL	23 182	241 532	225 129	227 730	286 786
6 - Lutter contre l'isolement des personnes accompagnées	Proposer des activités de loisirs aux bénéficiaires isolés "Convivial'on nous"	0	0	30 102	6 430	6 430
	TOTAL ANNUEL	0	0	30 102	6 431	6 431
TOTAL GENERAL		148 519	636 425	618 934	562 288	562 288
Soit un montant cumulé sur la durée du CPOM de :		2 528 454				