

2025 - 2027

# PROJET PASSERELLE



Plateforme  
Territoriale  
Solidaire  
de la Dordogne



Plateforme  
Solidaire  
Corrèze

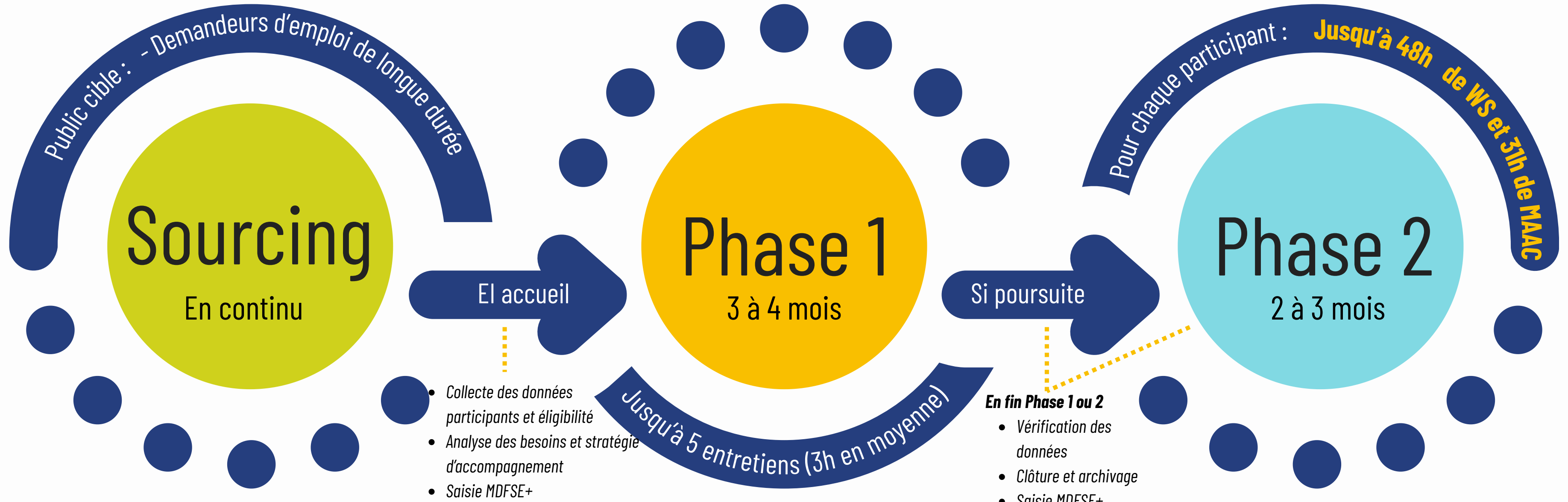
Aux côtés des métiers du **Grand Âge**



Cofinancé par  
l'Union européenne

Brochure de  
présentation

# SCHEMA DE L'INGÉNIERIE



## • Focus : 7 permanences actives

- Bergerac
- Périgueux
- Sarlat
- St Astier
- Montpon
- Thiviers
- Nontron

## • Modalités pédagogiques

- Suivi modularisé
- Levée des freins
- Présentiel ou distantiel
- Evènements PTS24/19
- Accès emploi/Formation

## • Livrable est co-signé en sortie

## • Un objectif de sécurisation

### • Work Shops expérimentaux

- Préparer l'admission aux DE

### • Prestation : programme MAAC

- Mise en place d'une action à impact positif
- Entretiens individuels
- Signature d'un livrable en fin de phase

# PRÉSENTATION SYNTHÉTIQUE DU PROJET PASSERELLE

## Principe général

L'action PASSERELLE entend agir auprès des publics les plus éloignés de l'emploi en prenant appui sur les opportunités offertes par le secteur du grand âge. Néanmoins, une simple mise en contact des personnes avec les employeurs ne peut se suffire à elle-même. En effet, si l'on prend une grille de lecture issue de la psychologie des groupes, le public ciblé et les employeurs appartiennent à des groupes qui, dans une société hypermoderne et complexe comme la nôtre, peinent à se comprendre, à communiquer. La construction de représentations sociales réciproques, voire de préjugés en est une conséquence réelle, renforçant par là même la distance qu'il peut exister entre ces groupes. Des conséquences sont aussi à l'œuvre sur le plan interpersonnel puisque nous savons que le fait d'être assigné à un groupe induit notamment un phénomène de catégorisation sociale (Tajfel, 1981) voire d'un biais de sur-inclusion, où les variabilités individuelles s'effacent au profit des attributs du groupe auquel les individus appartiennent. Il devient donc essentiel de créer un espace négocié de rencontre, médié, facilité par un tiers. C'est ce rôle qu'incarne le chargé de mission de notre dispositif d'accompagnement, au travers des actions déployées par le projet PASSERELLE. Sa finalité globale est donc de faciliter l'accès à l'emploi des publics qui en sont éloignés, par la réduction de la distance (levée des freins) et, dans le même temps, servir la mission globale des PTS qui est de soutenir l'activité RH d'un secteur en perte d'attractivité et ce en promouvant vers ses métiers des motivations nouvelles.

## Actions déployées

L'action PASSERELLE déploie deux phases d'accompagnement dont la première est déclenchée à l'issue d'un entretien d'accueil, point de départ du parcours de suivi par les PTS24/19. Le processus global s'appuie également sur une démarche initiale de sourcing qui est déterminante afin que notre dispositif soit identifié, accessible et au contact direct du public que nous ciblons. Le déclenchement de la seconde phase, portant l'innovation majeure du projet n'est pas systématique pour chaque participant. Elle dépendra des objectifs atteints en fin de première phase, en particulier en termes de levée des freins, et des besoins spécifiques qui seront en ce sens identifiés. Deux actions sont ainsi déployées en seconde phase. La première opère par le biais d'ateliers collectifs, appelés Work Shops, caractérisant leur aspect participatif. Elle s'adresse aux personnes ayant besoin d'être accompagnées pour sécuriser leur accès vers la qualification, enjeu stratégique pour une insertion durable dans notre secteur. La seconde est une prestation spécifique, pour les personnes les plus en difficultés, portée par un programme, validé scientifiquement, favorisant la remobilisation des personnes en travaillant autour de facteurs d'ordre psychologique en lien avec le pouvoir d'agir et la motivation autodéterminée. Il s'agit du programme MAAC. Enfin, PASSERELLE entend agir en sécurisation des parcours pendant et en sortie du dispositif. Cette sécurisation passe notamment par une coordination systématique avec les partenaires prescripteurs à chaque étape majeure de la stratégie d'accompagnement et en sortie de dispositif puis, avec un suivi à 6 mois

# STRATEGIE PEDAGOGIQUE DU PROJET PASSERELLE

*Notre dispositif présente l'avantage de s'appuyer sur les besoins réels en recrutement ou de formation d'un secteur en tension. Ainsi, nous avons en ce sens l'opportunité d'utiliser l'emploi comme un moyen de levée des freins (accroissement des revenus, accessibilité à des dispositifs comme le 1% logement etc.). Dès lors, pour favoriser l'émergence d'objectifs d'accompagnement réalistes, ajustés aux freins auxquels sont confrontés les personnes, notre démarche doit s'inscrire dans une stratégie pédagogique adéquate.*

- **La posture du chargé de mission** : il est facilitateur dans la démarche d'accompagnement. Il agit en guidance tout au long du suivi, amenant le candidat à traiter rationnellement des informations sur lui-même et sur l'environnement, lui permettant ainsi de « dénouer » des points de blocage.
- **L'alliance de travail** : il s'agit de « donner du sens » à la démarche, en respectant notamment les trois dimensions constitutives : l'empathie et l'écoute (active), la définition d'objectifs partagés et atteignables puis la définition et la mise en œuvre d'une stratégie adéquate visant l'atteinte des objectifs fixés. Naturellement, la démarche ouvre la possibilité à des réajustements tout au long de l'accompagnement, dans un processus global itératif.
- **Une démarche réflexive** : le candidat s'interroge au fur et à mesure de l'avancement des démarches sur ses choix professionnels et de carrière également (la perspective de se former par exemple, de se diriger vers un métier plus qualifié etc.). Le chargé de mission se montre actif dans ce processus. Il est l'interface avec les enjeux RH du secteur du grand âge au sein duquel la qualification garantie de meilleures chances d'accès à l'emploi durable.
- **L'individualisation** : le modèle d'accompagnement élaboré pour outiller l'action repose sur la possibilité d'inscrire au parcours de la personne divers items de travail offrant ainsi une prestation modulable en fonction des objectifs co-construits.
- **L'auto-détermination** : la théorie de l'auto-détermination (Deci & Ryan, 1980) nous apprend que le bien être des individus repose notamment sur la satisfaction de trois besoins psychologiques fondamentaux : le besoin d'autonomie, de compétence et de lien social. Un lien étroit existe aussi avec l'activation d'une motivation dite autonome (dépendant de son contrôle) ; type de motivation facilitant la mise en action. Ainsi, nous faisons l'hypothèse qu'engager, en seconde phase de l'action, des temps collectifs par le biais de Work Shops, dont la conception repose sur la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux, créera un contexte favorable soutenant, de manière innovante, les démarches de levée des freins.
- **Les influences – positives – groupales et socio-cognitives** : la mise en place de Work Shops repose entre autre sur un principe de pair-aidance. Nous concevons ce principe directement en lien avec les théories de l'apprentissage social et sociocognitive de Bandura (1986). En particulier les notions d'apprentissage vicariant et de sentiment d'efficacité personnelle. En effet, être au contact de personnes ayant réussi dans l'objectif que l'on se fixe influence directement sa motivation à agir en ce sens en tant qu'expérience dite vicariante. Il est aussi un des facteurs façonnant le sentiment d'efficacité personnelle que l'on sait déterminant dans l'engagement dans l'action et, en contexte d'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi, de remobilisation.
- **L'inscription dans une démarche à impact positif** : la recherche a pu montrer que la perte de sentiment d'utilité affecte le bien être des individus et contraint leur mobilisation tant dans leur propre projection (emploi, formation, projet social, de vie etc.) que dans leur capacité à mobiliser les ressources disponibles pour sortir d'une situation de précarité à laquelle ils sont parvenus à s'adapter mais qui ne les satisfait pas (Rosser, Fouche, Peytour, Revil-Signorat, 2019). En ce sens, les individus voient une baisse de leur flexibilité-mentale (Schankland, 2018), les rendant moins réactifs face aux opportunités qui se présentent à eux. Ainsi, suite à un benchmark dédié, nous avons identifié et choisi d'expérimenter dans le cadre du projet PASSERELLE le programme MAAC (Rosset et Fouché, 2019) dont l'objectif global repose sur la mise en place d'une action à impact positif (ici, un évènement ou une animation à destination des personnes âgées, en partenariat avec un ou plusieurs employeurs du réseau de la PTS24). L'hypothèse sous-jacente du programme est que ce type d'action permettra infime de développer les ressources psychosociales, physiques et mentales des participants. Par cela, nous faisons également l'hypothèse, à termes, d'un ancrage de cette dynamique de changement vers une remobilisation dans un projet professionnel et la recherche active de solutions pour la levée des freins à l'emploi dont ils sont porteurs ; c'est aussi à ce moment-là que l'apport du réseau de la PTS24 sera crucial pour offrir des moyens aux personnes et qu'elles seront, nous le pensons, plus en capacité de se saisir.

# FINALITÉS ET RÉSULTATS ATTENDUS

## Finalité globale & résultats attendus : une action en interface favorisant la levée des freins par l'emploi

l'action PASSERELLE entend agir auprès des publics en demande d'emploi en prenant appui sur les opportunités offertes par le secteur du grand âge. Néanmoins, une simple mise en contact des personnes avec les employeurs ne peut se suffire à elle-même. En effet, si l'on prend une grille de lecture issue de la psychologie des groupes, le public ciblé et les employeurs appartiennent à des groupes qui, dans une société hypermoderne, peinent parfois à communiquer. La construction de représentations sociales réciproques, voire de préjugés en est une conséquence réelle, renforçant par là même la distance qu'il peut exister entre ces groupes. Sa finalité globale est donc de faciliter l'accès à l'emploi des publics qui en sont privés, par la réduction de la distance (levée des freins) et, dans le même temps, servir la mission des PTS qui est de soutenir l'activité RH d'un secteur en perte d'attractivité et ce en promouvant vers ses métiers des motivations nouvelles. Résultats attendus :

- Un volume de 140 personnes/an pour la Dordogne et de 70 personnes/an pour la Corrèze.
- Entre 500h et 700h par an d'entretiens individuels (Phase 1 et 2 majoritairement) et >60h d'ateliers collectifs par an, minimum, dans le cadre de la phase 2 expérimentale.
- 60% de sorties positives vers les emplois du secteur (projection indexée sur les résultats obtenus sur la première séquence de déploiement du projet)

## Finalités stratégiques : des actions innovantes pour soutenir la remobilisation des personnes et l'accès à la qualification

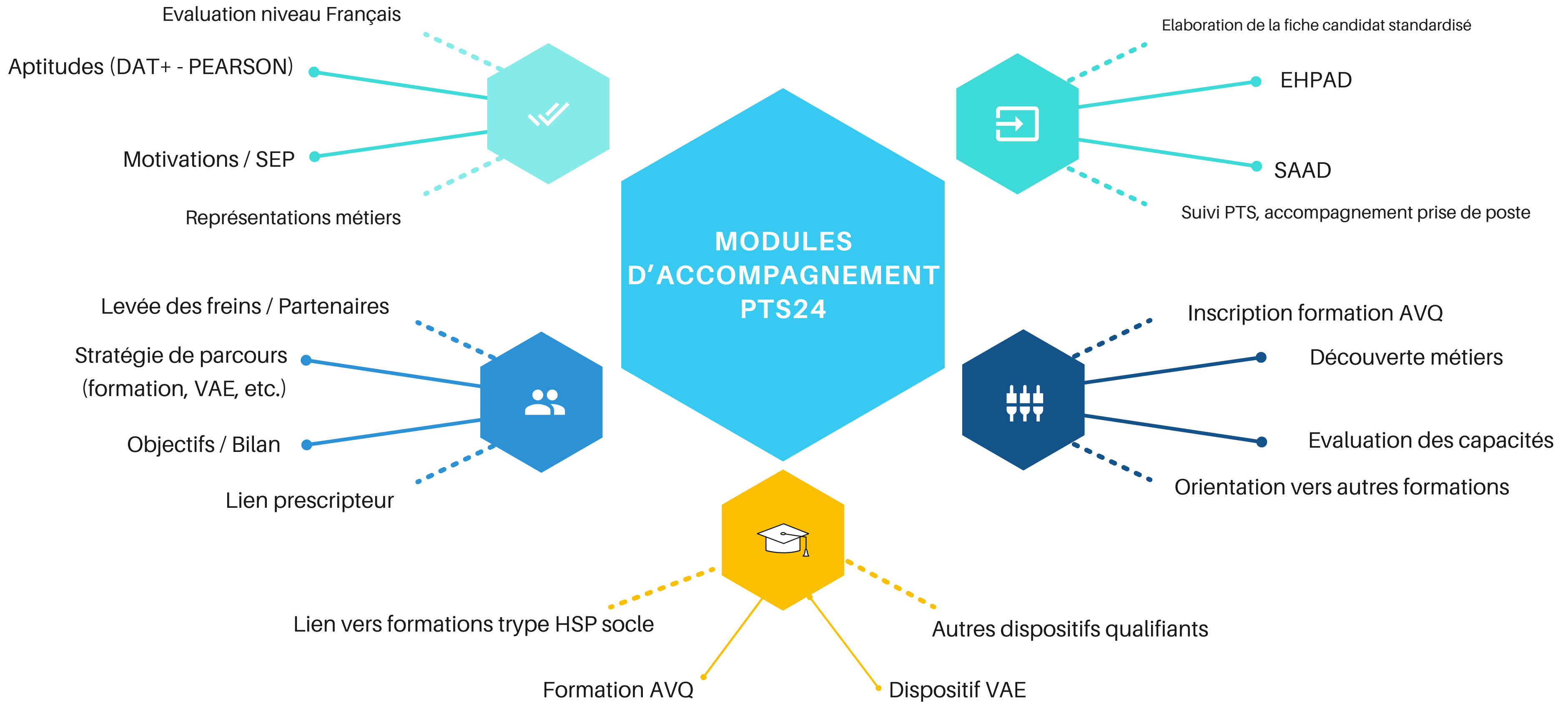
**Actions de remobilisation :** le projet PASSERELLE déploie des entretiens individuels d'obédience psychologique (du travail) et surtout une **expérimentation, en phase 2, dont le principe actif est d'amener les personnes concernées à concevoir et mettre en place un événement (ou une animation) à impact positif**, afin de restaurer leur pouvoir d'agir. Ce travail est porté par une prestation spécifique, le programme MAAC (« Massively Accessible Actions for Change » ou renommé depuis sa conception « Micro-Actions Altruistes Créatives » / Rosset&Fouché, 2019) et s'adresse aux personnes dont les trajectoires appellent à davantage de sécurisation. Nous estimons ce volume à 20% de l'effectif du projet.

- 5 sessions MAAC pour un volume total de 320h de prestation
- 60 personnes (soit 20% de l'effectif total de la Dordogne)
- Un taux d'engagement jusqu'au bout du processus d'au moins 75%.

**Actions de sécurisation d'accès à la qualification afin d'encourager la montée en compétences et infine l'emploi durable :** le projet PASSERELLE s'est doté de deux types d'action : un module spécifique d'accompagnement en phase 1 du dispositif et surtout une séquence complète de Work Shops en phase 2, destinée à préparer les entrées en formation (les Diplômes d'Etat en priorité). Résultats attendus :

- Uniquement en Dordogne, 2 séquences de Work Shops par an - Préparation aux entrées en formation - sur la durée totale du projet.
- Entre 10 et 20 participants par séquence de Work Shops.
- Un taux d'au moins 60% d'entrées en formation du secteur pour les parcours concernés

# PHASE1 / MODULES D'ACCOMPAGNEMENT MOBILISABLES EN FONCTION DES BESOINS DU PARTICIPANT



# PHASE 2 / UNE DOUBLE EXPÉRIMENTATION

## UNE SÉQUENCE DE WORK SHOPS

PRÉPARATION AUX ADMISSIONS POUR LES DIPLÔMES D'ETAT



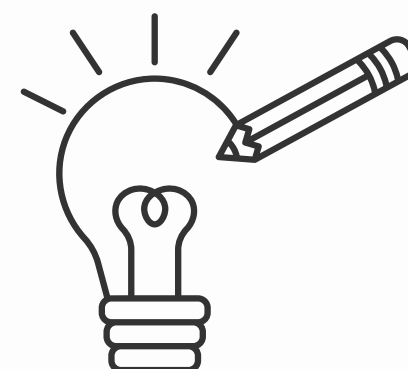
**Work shop projet pro**

- Mettre en avant ses plus values
- Apprendre à pitcher son projet
- Echange avec des pros
- Plateforme test : DAT+
- Préparer son dossier d'admission
- Les clés pour réussir son entretien



**Work shop vie pro**

- Maitriser son stress en situation professionnelle
- Prendre la parole en public
- La psychologie de la personne âgée
- Appréhender les relations interpersonnelles au travail



## PROGRAMME MAAC

SE REMOBILISER EN GROUPE PAR LA MISE EN PLACE D'UNE ACTION À IMPACT POSITIF



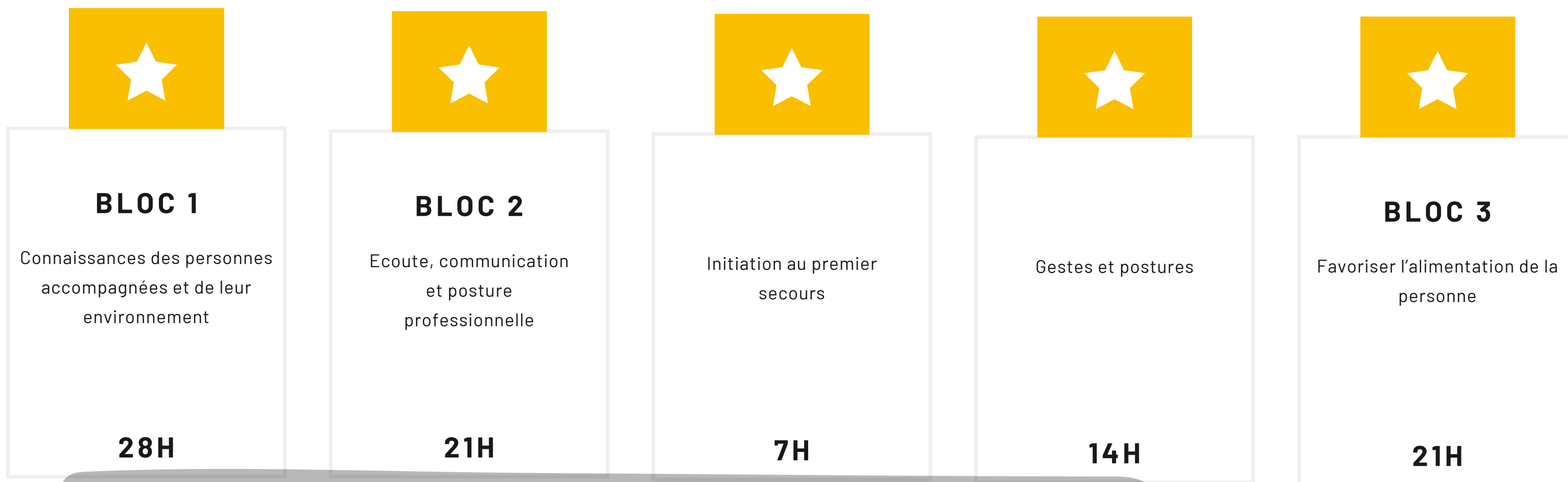
**MAAC - Action à impact +**

- Redynamiser et remobiliser les participants  
Séances 1 à 3
- Favoriser le lien social et la participation citoyenne  
Séances 4 et 5
- Développer l'autodétermination et dynamiser dans l'action  
Séances 6 et 7
- Favoriser la projection et ancrer les bénéfices de l'action  
Séance 8

# FOCUS/ Formation Proposée en dehors du périmètre financier du projet PASSRELLE

## “Agent de la vie Quotidienne”

Retour d'expérience des stages en établissement, ajustement des pratiques et bilan - 7 heures



3 périodes d'immersion en situation professionnelle - 98h



Pour plus d'informations: <https://www.bagatelle-formation.com/domicile/formation-parcours-agent-de-vie-quotidienne>



Plateforme  
Territoriale  
Solidaire  
de la Dordogne

Aux côtés des métiers du **Grand Âge**



Plateforme  
**Solidaire**  
Corrèze

## Pour contacter l'équipe projet



**CHARLENE ABILY**

Chargée de Mission RH

07 49 84 76 70

contact@pts24.fr



**SEBASTIEN BERNARD**

Chargé de Mission Insertion

06 95 29 00 15

accompagnement@pts24.fr

Standard: 05 53 63 64 00