

Recruter et former pour aider à domicile dès demain

L'ADMR se lance dans un vaste projet de développement pour anticiper le manque récurrent de personnel qualifié. Et trouver de nouveaux débouchés.

Le défi est de taille. Avec 650 temps plein (1.376 personnes) sur l'ensemble du département du Loir-et-Cher, l'ADMR est un incontournable employeur associatif, le 8^e du département, qui se rend au domicile des personnes âgées et handicapées où qu'elles soient domiciliées. Mais l'association qui fêtera cette année ses 70 ans et compte 9.000 clients fait face à un double phénomène inquiétant : une baisse de l'activité depuis deux ans due à la prise en charge insuffisante alors que les besoins vont croissant (lire la NR du 25 novembre 2014) et des difficultés à recruter du personnel qualifié, donc à développer ses activités. « Nous disposons de formations adéquates et performantes, nous pouvons donc embaucher des gens non formés, explique le directeur Pascal Dupont. D'ici 5 ans il nous faudra 200 auxiliaires de vie supplémentaires,



Les forces vives de l'ADMR planchent toutes sur leur développement autour de Christelle Lucas-Quercy, qui pilote le projet.

notamment dans le nord du département où les départs à la retraite vont concerner la moitié des salariés ! »

Pour faire face, il faut transmettre la motivation pour ces

métiers d'aide à domicile souvent considérés à tort comme de petits boulots ingrats. Depuis un mois, une quarantaine de salariés planche pour susciter cette motivation à travers un vaste

projet d'entreprise qui devrait durer deux ans. « Notre premier objectif est d'augmenter notre activité de 2 % dans les six mois. L'innovation majeure, c'est que les groupes de travail mélangent toutes les catégories de personnel de l'ADMR, sans que la direction ne les pilote ! », ajoute Jean Durand, vice-président.

Christelle Lucas-Quercy, responsable développement, a mélangé auxiliaires de vie, personnel administratif, bénévoles des maisons de service, cadres, en trois groupes de travail. Le premier planche sur le recrutement : comment faire venir des candidats, ou bien comment se transformer en recruteur attractif. « Les gens ne le savent pas mais il faut de véritables compétences pour exercer notre métier. C'est vrai aussi que l'organisation du travail est compliquée : moins on a de personnel, moins on a de personnes à faire tourner pour les gardes du week-end et

donc plus les conditions de travail sont lourdes pour chacun », explique Hélène, responsable de secteur en maison de service. « J'ai en mémoire nombre de petites collègues qui sont parties car elles n'avaient pas assez à la fin du mois pour payer le loyer, elles ont préféré être caissières », renchérit Claire, auxiliaire de vie. Souvent le travail est à temps partiel. « Mais pour bien faire notre travail qui est très enrichissant, on ne peut pas non plus courir les heures ! »

Les contraintes sont fortes, et difficiles à faire passer sur un site de recrutement en ligne ou au travers d'un forum. Les salariés restent les meilleurs ambassadeurs de ces métiers à domicile devenus indispensables. Et ils ont vraiment envie de prendre la parole pour faire vivre leur entreprise.

Béatrice Bossard

