



1



- Créée en 1976
- Région : **Pays-de-la-Loire**
- Domaine d'intervention : **Social**
- 500** salariés dont **20** responsables de secteur  
**15** bénévoles

€ Budget : **11 000 000 €**

**MISSION**

Aider, accompagner, assurer un service à domicile auprès des publics : familles, personnes âgées, personnes en situation de handicap, aidants.



**CONSTAT**

UNE VOLONTÉ D'ALLÉGER  
LES CONDITIONS DE TRAVAIL

**DIFFÉRENTS ÉLÉMENTS CONTEXTUELS PARTICIPENT**

**À ALOURDIR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS**

- Un territoire très vaste qui nécessite des trajets importants pour les salariés
- Un manque d'effectifs dû à des départs massifs à la retraite et la diminution de l'attractivité du secteur
- Une imprévisibilité du métier (*nombreux changements de planning, difficulté de transmission en temps réel des informations*)

**BESOINS**

1

Permettre aux salariés de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle

2

Gagner en réactivité et en souplesse pour s'adapter aux évolutions du secteur

3

Développer l'activité et mieux répondre aux sollicitations

4

Améliorer l'attractivité des métiers de l'aide à domicile

5

Impliquer davantage les équipes de terrain dans le fonctionnement et l'organisation du travail



**RÉPONSE**

Aide à domicile 2.0

**Un outil interactif et collaboratif** (*smartphone + application métier*) :

- + permettant à chaque salarié d'améliorer son propre planning
- + donnant des informations précises et actualisées sur la personne aidée
- + facilitant la communication interne :

**des Instances Représentatives**  
du Personnel vers les salariés  
(*accords d'entreprises*)

**des responsables de secteur**  
vers les salariés  
(*plannings*)

**de la direction**  
vers les responsables de secteur  
(*management, recrutement, projets*)

Libérons les énergies

**Un dispositif pour améliorer la reconnaissance et l'attractivité du métier**

Notamment en proposant une nouvelle mission aux salariés : effectuer la visite à domicile de 1<sup>re</sup> évaluation.



## MISE EN ŒUVRE



### PHASES DE TRAVAIL



**Réunions de proximité**  
pour constater les dysfonctionnements et émettre des solutions

**Développement**  
des solutions retenues

**Sensibilisation**  
des salariés

**Déploiement**  
des smartphones

**Évolution**  
des fiches de poste



## BILAN



**Augmentation des temps de travail moyens**  
(125h = 82 % d'un temps plein)



**Fidélisation des salariés**  
(ancienneté médiane = 12 ans)



**Diminution de l'absentéisme**



**Développement de l'activité**



**Diversification des missions**  
(visite à domicile, recrutement, tutorat, autonomie, responsabilité, amélioration des plannings...)

### LE LEITMOTIV DE CES TRANSFORMATIONS INTERNES

Selon Geoffroy Verdier, Directeur d'ADT

*Prendre soin de nos équipes. Car nos salariés sont notre outil de travail, notre richesse. S'assurer de leur bien-être au travail, c'est améliorer la qualité de nos prestations, œuvrer pour le développement de notre activité et assurer la pérennité économique de l'association.*



## ANALYSE



### FACTEURS DE RÉUSSITE

- + une volonté partagée de **passer d'une logique organisationnelle à une démarche Qualité de Vie au Travail**
- + une **mobilisation de l'outil numérique** pour rendre plus souple l'organisation du travail
- + une **combinaison de différentes actions** dans un même objectif
- + l'**implication de toutes les parties prenantes** : administrateurs, instances représentatives du personnel, salariés, personnes aidées, partenaires...
- + une **accélération du projet** (dans le cadre du Transformateur Numérique par La Fing et l'ANACT)

### POINT D'ATTENTION

#### Analyse prospective du marché

Dans le cas d'une telle transformation, il faut s'assurer en amont que les clignotants économiques, les perspectives d'avenir sont au vert pour ne pas mettre à mal l'équilibre et le développement de la structure.



### EN SAVOIR PLUS

02 51 80 61 20  
adt@aideadomicilepourtous.org  
www.aideadomicilepourtous.org