



EMPLOI

### L'emploi à l'ADMR en chiffres

— Un réseau de 31 associations

- 21 SAAD (services d'aide et d'accompagnement à domicile)
- 2 SSIAD (services de soins infirmiers à domicile)
- 1 association TISF (techniciens d'intervention sociale et familiale)
- 1 accueil de jour pour malades d'Alzheimer
- 1 association intermédiaire (emploi de personnes en insertion)
- 1 association Proximité ADMR
- 1 microcrèche (à horaires atypiques)
- 1 association Bien vivre à Chaleins
- 1 fédération départementale

— 879 salariés

— Environ 300 administrateurs bénévoles

— 6 250 clients

\* au 31/12/17

Contact : ADMR de l'Ain  
Tél. 04 74 23 21 35  
info.fede01@admr.org  
www.fede01.admr.org

Jean-Pierre Lamétairie-Laissu, président de la fédération départementale, Valérie Plé, chargée de mission GPEC, François Birraux, directeur adjoint, Grégory Mariller, directeur, Julie Meneau, chef de service développement et qualité.

## AIDE À DOMICILE : DES MÉTIERS ÉVOLUTIFS

# Un vivier d'emplois méconnus l'ADMR recrute

**Aides à domicile, aides-soignants, travailleurs sociaux sont les bienvenus à l'ADMR. Plus d'une cinquantaine de postes sont à pourvoir afin de répondre aujourd'hui et demain aux besoins croissants des familles, personnes âgées ou en situation de handicap.**

PAR ANNICK PUVILLAND

Le phénomène est national : le secteur de l'aide à domicile peine à recruter. Paradoxe dans un pays où le taux de chômage frôle les 10 %.

« Nous sommes vraiment à flux tendus toute l'année, ce qui nous met en difficulté pour la prise en charge des nouveaux dossiers APA. La question de la pérennité du maintien à domicile des personnes en perte d'autonomie se pose ! Les pouvoirs publics doivent agir. Il y a besoin d'une réforme globale : les demandes d'aide à domicile s'accroissent mais, en face, les moyens pour y répondre, restent constants » souligne Grégory Mariller, directeur de la fédération ADMR de l'Ain.

AES (accompagnants éducatifs et sociaux, ex-AVS, auxiliaires de vie sociale), aides-soignants, aides à domicile, mais aussi diplômés petite enfance et personnel administratif sont les bienvenus. Mais la filière n'attire pas : métiers peu valorisés, méconnus, nécessité d'avoir un véhicule, grille nationale de salaires

rarement revalorisée, horaires découpés... Elle offre pourtant un large vivier d'emplois, certes difficiles mais riches de contacts humains, offrant une autonomie de travail et des possibilités d'évolution. « Quand des stagiaires viennent, leur vision du métier change. On voit aussi des salariés de structures se réorienter vers le domicile, où ils apprécient d'avoir plus de temps pour s'occuper des personnes » note Jean-Pierre Lamétairie-Laissu, président.

Face aux difficultés de recrutement, la fédération agit. D'une part, en multipliant les modes de communication et d'information : participation à des forums emploi, liens avec les centres de formation, campagne de rentrée, presse, banderole extérieure... « Le bouche-à-oreille reste un vecteur efficace, d'où l'importance d'une communication adaptée en direction de nos équipes » observe Julie Meneau, chef de service développement et qualité.

D'autre part, l'ADMR veille à la qualité de vie au travail des salariés et met en place une active GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences).

“  
Le métier est en danger !  
”



« C'est vrai que c'est un métier difficile mais avec un côté humain important. Les salariés sont vraiment là pour le bien-être des personnes aidées » rappellent Fabienne Sananes et Martine Dubost.

## Valoriser les savoir-faire des salariés

Formation, prévoyance, aide en cas de difficultés personnelles, actions pour concilier vie professionnelle et familiale... L'ADMR accompagne ses salariés.

Dès 2019, un préventeur interviendra dans chaque association pour sensibiliser et former à la prévention des risques socioprofessionnels. En décembre, un guide des protocoles et bonnes pratiques a été distribué à chaque intervenant à domicile. Valoriser les savoir-faire des salariés, les développer et les mettre en corrélation avec les besoins des clients d'aujourd'hui et de demain, c'est pleinement l'objectif de la GPEC. « On peut entrer sans diplôme à l'AD-

MR et suivre un parcours qualifiant », rappelle Valérie Plé, chargée de mission GPEC. Seule obligation : avoir le permis et une voiture. Ou du moins, pouvoir se déplacer : dans une association locale, deux salariées ont une voiture sans permis.

L'état des lieux des compétences et postes des salariés sera sans nul doute porteur de perspectives d'évolution, dans les métiers et les services rendus aux clients. Des exemples sont déjà là : des AES se forment pour créer

## Les petits « plus »



### des avantages sociaux

« Les salaires sont peu élevés mais il y a tous les à-côtés » précise François Birraux, directeur adjoint. Fonds d'aide sociale, mutuelle, action logement, reprise d'ancienneté pour un nouveau salarié venant de la même branche professionnelle, cumul emploi-retraite possible, prise en charge de la franchise et d'une partie du malus en cas d'accident pour le salarié utilisant sa voiture... sont à ne pas négliger. « On réfléchit à des solutions pour faciliter la mobilité de certains salariés (permis, véhicules...) », confie Grégory Mariller.

des animations dans les résidences Haissor, une aide à domicile par ailleurs diplômée en esthétique propose à des personnes âgées une « mise en beauté »...



Appel est lancé, en grand, aux abords du siège, tout près d'une zone commerciale.

### TÉMOIGNAGES À L'ADMR DU VAL DE SAÔNE

## « Il faut absolument trouver du personnel ! »

À Reyrieux, l'association emploie une trentaine de salarié(e)s et intervient sur huit communes, auprès de presque trois cents clients. « Il faut absolument trouver du personnel pour répondre aux demandes en attente ! Nous sommes prêts à le former, à signer des contrats de professionnalisation, des Cared... Si le métier n'est pas revalorisé au niveau national, il est en danger ! » alerte la présidente, Fabienne Sananes. La situation pèse gravement sur le maintien à domicile des personnes âgées mais pas seulement : « Les demandes de garde d'enfants

ont beaucoup augmenté depuis la semaine de quatre jours. Nous les refusons » note Martine Dubost, trésorière. Départs en retraite, turn-over, relève inexistante... Recruter est urgent et difficile. Et ce n'est pas faute de tout mettre en œuvre pour y remédier ! Contacts avec les écoles, Pôle Emploi, les agences d'intérim, annonces dans la presse, les commerces, les panneaux lumineux municipaux, sur Internet... Rien n'y fait. « Le classique ne marche pas. Il faut innover » note la présidente. L'organisation à Pôle Emploi, le 27 novembre, d'une matinée

d'information et de rencontre avec de potentiels candidats est porteuse d'espoirs. Il faut recruter et fidéliser. La nouvelle prime offerte aux salariés en juillet sera renouvelée tous les six mois. Nouveau aussi : les chèques-cadeaux de fin d'année. En projet, l'octroi de bons d'essence, le parrainage de candidats par des salariés... « Même si c'est compliqué, on le fera, selon nos moyens. À nous de faire en sorte que les nouveaux restent. » Tous sont embauchés en CDI et les contrats peuvent aller jusqu'à des temps pleins.