



adapa  
AIDER & ACCOMPAGNER  
À DOMICILE



INTÉGRATION  
DES RECRUES

La nouvelle donne  
du recrutement

- Diversité des profils
- Importance des savoir-être

Du tutorat pour une arrivée  
mieux accompagnée

- Systématisé depuis 2018
- Travail en binôme sur 2 jours minimum et jusqu'à une semaine selon les besoins
- Au terme de la période : bilan et axes d'amélioration
- 2 ou 3 tuteurs fixes, formés par secteur

En 2023, des formations  
pour les nouveaux embauchés

- Plus réactives
- Plus mobiles
- Plus souples

Adapa  
4 rue Tony Ferret  
01000 Bourg-en-Bresse

Tél. 04 74 45 51 70  
www.adapa01.fr

“  
De suite  
en  
confiance

## FORMATION DES NOUVEAUX SALARIÉS



La solidarité et l'entraide dans l'équipe sont très prégnantes à Saint-Étienne-du-Bois. Deux mois après son arrivée, Virginie Juyaux (à droite) s'y sent à sa place : « L'ambiance et le soutien qu'il y a ici m'ont beaucoup aidée. »

# Mieux intégrer pour mieux fidéliser

L'Adapa tend la main à ses nouveaux salariés. Intervenir chez des bénéficiaires, ça s'apprend ! L'association les accompagne dans leur parcours d'intégration pour leur donner les clés du métier et améliorer les prises en charge.

PAR CHRISTOPHE MILAZZO

Virginie Juyaux a toujours eu la fibre de l'accompagnement et du lien avec les autres. Assistante d'éducation auprès d'enfants en situation de handicap pendant quatorze ans, elle décide de se reconverter. « Au départ, je ne pensais pas être capable de travailler avec des personnes âgées. Un jour, j'ai vu une annonce pour l'Adapa et je me suis dit "pourquoi pas ?" Je m'occupais de mes parents qui ont l'âge des bénéficiaires. » Elle se lance puis rejoint officiellement l'Adapa le 29 novembre 2022.

### RASSURÉE ET EN CONFIANCE

Comme toutes les nouvelles recrues, elle débute pendant trois jours en binôme et travaille aux côtés de deux tutrices qui la mettent en confiance. « Le tutorat m'a rassurée, car on rentre dans l'intimité de personnes différentes et on ne sait pas forcément comment s'y prendre. »

Avec Karine Bourdon, le courant passe tout de suite. « Virginie est avenante, a un bon contact avec les bénéficiaires et avait de l'expérience. Je n'ai pas eu besoin de lui expliquer grand-chose ! Je ne suis pas là pour dire aux nouveaux

comment faire, mais pour les observer, les guider, les conseiller. Le but est qu'ils prennent des initiatives. Ensuite, chacun a sa façon de travailler. » Une attitude que Virginie Juyaux a particulièrement appréciée : « On se sent tout de suite en confiance. »

### DE BONS PÉDAGOGUES

À l'Adapa depuis dix ans, Karine Bourdon travaille sur plusieurs secteurs. Très impliquée dans l'aide à la personne, elle intervient auprès de publics très variés. Cette grande capacité d'adaptation est un atout pour cette tutrice de longue date. « Ça me fait plaisir de leur apprendre des choses, de transmettre mon savoir-faire. On leur apprend à être autonomes, discrets. Si un salarié ne sait pas faire ou est réticent à faire quelque chose, on prend du temps pour lui expliquer. Mon but est de les former au mieux pour qu'ils restent ! » Esprit d'équipe oblige, Karine Bourdon maintient les liens après la période de tutorat. « On se revoit, je prends des nouvelles et ils peuvent m'appeler n'importe quand.

En cas de besoin, il vaut mieux demander un conseil. » ■

Virginie Juyaux



Karine Bourdon



## RESSOURCES HUMAINES

# Un accompagnement continu pour les recrues

Face aux enjeux de recrutement que traverse le secteur, l'Adapa agit pour favoriser la fidélisation depuis l'entretien jusqu'à la formation en passant par le tutorat.

Ces dernières années, le rapport à l'emploi a évolué sur fond d'importantes difficultés de recrutement. Par conséquent, le profil des nouveaux candidats est varié et beaucoup d'entre eux ne sont pas formés à l'aide à domicile. « Il n'y a pas de science exacte dans le recrutement » pense Rafir Bensayour, chargé des ressources humaines à l'Adapa. « Ce n'est pas forcément évident de repérer les bons candidats. C'est un mélange de ressenti et de recherche des savoir-être : la bienveillance, le sens du relationnel, le respect... » L'intégration débute dès l'entretien où le lien hiérarchique s'installe. Les attentes, le fonctionnement sont présentés. Problème : le métier restant mal connu, il n'est pas aisé de rendre concrètes toutes les réalités du terrain en entretien.

### ESSAYER POUR L'ADOPTER

Pour simplifier les débuts des recrues et les fidéliser, l'Adapa a systématisé un processus d'intégration depuis 2018. Il démarre par deux jours minimum de travail en binôme avec un tuteur pour aiguiller et mettre en confiance. « Il est là pour expliquer, évaluer le nouveau salarié dans sa prise de décision, montrer le

bon positionnement professionnel », explique Rafir Bensayour. Au terme de ces quelques jours, des axes d'amélioration peuvent être proposés. Depuis 2022, l'Adapa accompagne ses tuteurs en dispensant des formations internes pour affûter leur expertise, notamment sur les attitudes et limites professionnelles (confidentialité, tenue vestimentaire, débiter/terminer une intervention, comportement au domicile...). « L'objectif de la fonction de tuteur est aussi de développer d'autres compétences pour rendre le métier plus attractif tout comme nous le faisons avec nos équipes à responsabilités élargies. »

### UNE NOUVELLE LOGIQUE DE FORMATION

Après le recrutement et le tutorat, la formation est le troisième atout pour fidéliser les nouveaux salariés. L'association dispose d'un plan de développement des compétences aux objectifs précis et adaptés à des besoins en évolution. Cette année, elle va notamment réajuster la formation des nouveaux embauchés. Elle sera plus courte que les quatre jours actuels et interviendra dans les trois mois suivant l'embauche avec pour but de donner le bagage essentiel pour débiter sereinement leur parcours. Ces formations seront aussi plus fréquemment décentralisées et plus souples. ■



Pour Rafir Bensayour, l'ambition du tutorat est de donner sa chance à tous, de renforcer le sentiment d'appartenance et d'améliorer la qualité des interventions.



3 QUESTIONS À

Edwige  
Pommier

RESPONSABLE DE SECTEUR

### Comment sont construits les binômes ?

Ils sont pensés en fonction du secteur de la recrue pour qu'elle soit formée chez ses futurs bénéficiaires. Il faut aussi que l'agenda des interventions soit adapté pour s'y rendre en binôme.

### En quoi le tutorat est-il important ?

La plupart de nos salariés ne sont pas diplômés dans l'aide à domicile. Faire l'entretien chez soi et chez un bénéficiaire dont il faut respecter l'intimité est très différent ! Pour moi, il est essentiel que tout nouveau salarié ait une période en binôme pour ne pas arriver perdu chez des bénéficiaires qui ont tous leurs spécificités. Prendre le temps d'expliquer est enrichissant. Certaines situations sont complexes, surtout pour les actes techniques, et il y a tous les aspects hors intervention (agenda, téléphone...) à comprendre. Pour une responsable de secteur, avoir une tutrice dans l'équipe est un atout, car elle aura beaucoup d'expérience professionnelle. Elle permettra au nouveau salarié de tout de suite connaître quelqu'un dans l'équipe, d'y être intégré et d'avoir une personne sur qui s'appuyer.

### Que se passe-t-il après la période ?

Je fais un bilan avec le tuteur. S'il y a des problèmes, on peut remettre un peu de tutorat. Je fais aussi un point avec la recrue, renouvelé après quinze jours et un mois.