

Jeudi 9 novembre 2023

Communiqué de presse

Avis de Parution, *Céreq Bref 445*

La fidélisation des aides à domicile passe par l'innovation managériale

En plein développement, quasi exclusivement féminin, le secteur de l'aide à domicile véhicule l'image d'un métier souvent pénible, peu considéré et mal rémunéré. Le plus souvent seules dans l'exercice de leur travail, les intervenantes ne sont pas pour autant libres de définir leur planning. Cyrille Ferraton et Stéphane Michun exploitent dans cette nouvelle publication une enquête du Céreq auprès de structures associatives du secteur. Ils analysent comment celles-ci transforment l'organisation du travail pour concilier l'autonomie de leurs salariées et leur intégration dans un collectif de travail.

Aides à domicile : des modes d'organisation à réinventer

- Un management à hiérarchie courte, réalisé à distance dans un secteur faisant face à de fortes contraintes : un turn-over important et des difficultés de recrutement renforcées par une demande en forte croissance.
- L'objectif quasi exclusif des prestataires était jusqu'alors de garantir, par une planification stricte, les interventions auprès des usagers.
- Fidéliser les aides à domiciles et développer un mode de fonctionnement plus collectif passe par le renforcement de leur autonomie et de leur responsabilisation

Construire une organisation partagée en équipes autonomes

- Un des objectifs est de permettre aux intervenantes de mieux contrôler leur planning et de favoriser les échanges d'expériences.
- Pour cela, on observe la mise en place dans certaines associations de petites équipes autonomes de 6 à 12 aides à domiciles ayant chacune leur représentante. Cette dernière est au cœur de l'organisation d'échanges réguliers tout au long de l'année.
- La mise en place de ce nouveau management a, par exemple, permis de faire passer de 50 % à 63 %, la part des salariées avec plus de cinq ans d'ancienneté, dans l'une des associations.

Renforcer l'autonomie mais rompre l'isolement

- Seules dans l'exécution de leurs tâches souvent difficiles (physiquement et émotionnellement), la majorité des intervenantes font preuve d'adaptabilité mais toutes ne s'inscrivent pas naturellement dans ces démarches collectives.
- Ces dernières sont encouragées par le développement des espaces de dialogue sur le travail pour diffuser les « bonnes pratiques » aptes à répondre aux situations les plus délicates.
- L'objectif est de renforcer l'autonomie des aides à domiciles mais aussi de les sortir d'une pratique isolée du métier par leur engagement dans les transformations organisationnelles.
- La responsabilisation des aides à domicile est renforcée par ce management, notamment dans sa dimension collective. Devenir responsable d'équipes, tutrice de stagiaires ou animatrice d'ateliers participe de cette responsabilisation.

Les auteurs notent que les innovations managériales étudiées contribuent à la construction des identités et carrières professionnelles des aides à domicile. Leur motivation, le développement de leurs compétences et leur développement personnel sont encouragés par ces nouvelles formes d'organisation du travail. Pour autant, une réflexion plus poussée sur les conditions de travail paraît nécessaire aux auteurs pour la pérennisation et la diffusion de ces transformations organisationnelles.

[Aide à domicile : concilier l'autonomie et l'engagement dans un collectif](#)

Cyrille Ferraton, Stéphane Michun

Céreq Bref n° 445, 2023, 4p.

Les dernières publications du Céreq :

Céreq Bref

- Céreq Bref 444 - [Vers un accompagnement « inclusif » des adultes handicapé-es dans la formation professionnelle ?](#)
- Céreq Bref 443 - [Comment les seniors envisagent-ils leur avenir professionnel jusqu'à la retraite ?](#)
- Céreq Bref 442 - [Inégalités de genre en début de vie active, un bilan décourageant](#)
- Céreq Bref 441 - [Jeunes en service civique : des parcours comme les autres ?](#)

Céreq Études

- Céreq Études 48 - [L'entreprise face à l'enjeu compétences : ce que nous enseignent les travaux du Céreq](#)
- Céreq Études 47 - [L'évaluation et la certification des compétences numériques de base en France à destination des adultes moins qualifiés](#)
- Céreq Études 46 - [Le développement des compétences des salariés peu qualifiés](#)

Les derniers podcasts du Céreq

Les analyses des experts du Céreq, sont désormais disponibles en #podcast, où chaque étude vous est racontée en 5 minutes. [Retrouver tous les épisodes >](#)

Les podcasts du Céreq sont aussi disponibles sur :



En cas de reprise du communiqué, merci de citer le nom des auteurs et le de la publication.



Céreq

Depuis 1971 |

Établissement public national sous la tutelle du ministère en charge de l'Éducation et du ministère en charge de l'Emploi.

Le Céreq a pour mission de mieux connaître et comprendre les liens entre formation, travail et emploi. Depuis sa création en 1971, il construit des dispositifs d'enquêtes statistiques originaux ; conduit des études et des travaux de recherche ; et contribue dans son champ à l'évaluation des politiques publiques.

+ d'infos & tous les travaux

www.cereq.fr



Contact presse : PIERRE HALLIER
pierre.hallier@cereq.fr
+33 (0)4 91 13 28 48