

L'organisation en **ÉQUIPES AUTONOMES**

une solution pour fidéliser les équipes ?



Mardi 15 mars
13h30 - 14h30

L'organisation en **ÉQUIPES AUTONOMES**

une solution pour fidéliser les équipes ?



Avec la participation
de Mélanie BAZIN,
responsable du pôle
conseils et
formations de
Sadighroup



L'organisation en **ÉQUIPES AUTONOMES**

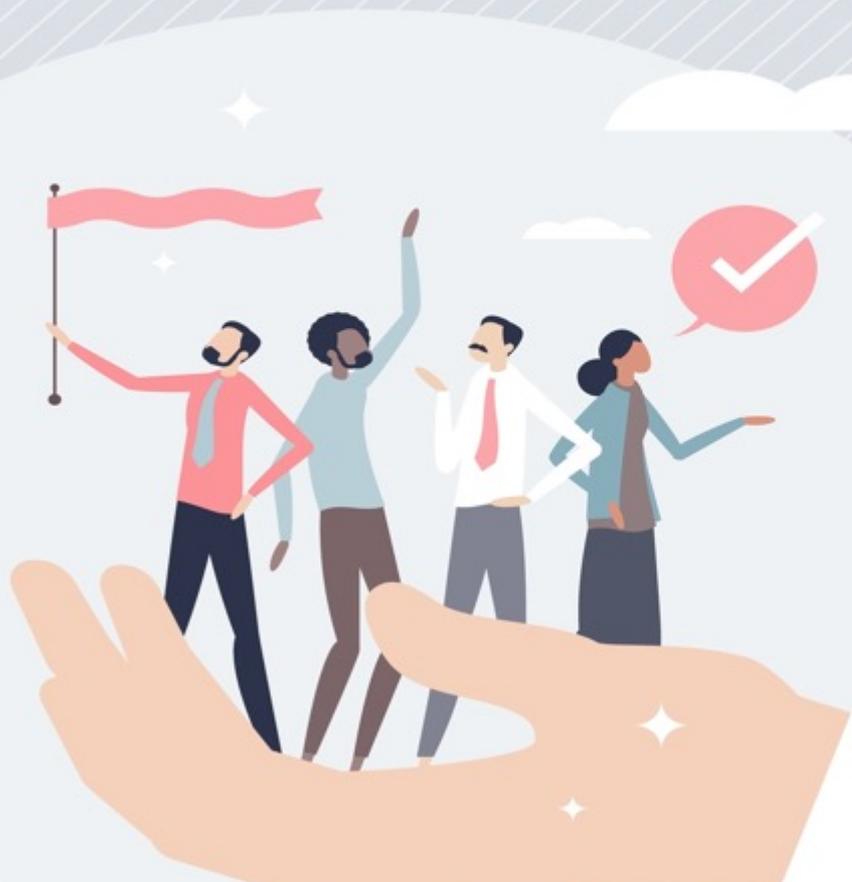
une solution pour fidéliser les équipes ?



1. L'origine du modèle
2. Les fondamentaux
3. Retours d'expérience
4. Facteurs clefs de succès
5. Méthodologie et outil

Échanges

L'organisation en **ÉQUIPES AUTONOMES**



1. L'origine du modèle

1. L'origine du modèle

Un modèle pensé par des soignants : le modèle
Buurtzorg de Jos de Blok

Créé en 2006 aux Pays Bas : des équipes
autonomes de 5 à 12 infirmières

Un modèle qui repose sur l'auto gouvernance et
la responsabilisation des employés

Un modèle qui emploie aujourd'hui 10 000
infirmiers et effectue 70% des soins à domicile,
soit des soins quotidiens à 65 000 patients à
travers le pays

Un modèle qui s'est développé dans 24 pays du
monde.

La raison d'être de cette organisation : replacer l'humain au
coeur des soins

Les équipes autonomes : **ce modèle en France**

Une équipe de 6 à 12 personnes intervenant à domicile

Qui travaille sur un secteur géographiquement défini, en charge d'un pool de bénéficiaires identifiés

Qui a un niveau d'autonomie différent selon les structures : gestion du planning, recrutement, recherche de nouveaux bénéficiaires, lien avec les familles...

C'est vous qui définissez le niveau d'autonomie, le périmètre d'intervention et les missions que vous confiez aux équipes et aux fonctions supports.

« L'autonomie c'est quand on sait à qui demander de l'aide »

Arnaud Tonnelé

2. Les fondamentaux

AVANTAGES DE L'ORGANISATION EN ÉQUIPES AUTONOMES

- ✓ Lutter contre l'isolement des professionnels
- ✓ Limiter le nombre d'intervenants auprès des bénéficiaires
- ✓ Fidélisation et valorisation des intervenants
- ✓ Limiter les kilomètres parcourus par les intervenant.e.s

« Ceux qui font sont ceux qui savent. »

2. Les fondamentaux

Le fonctionnement en équipes autonomes



La diversification des tâches



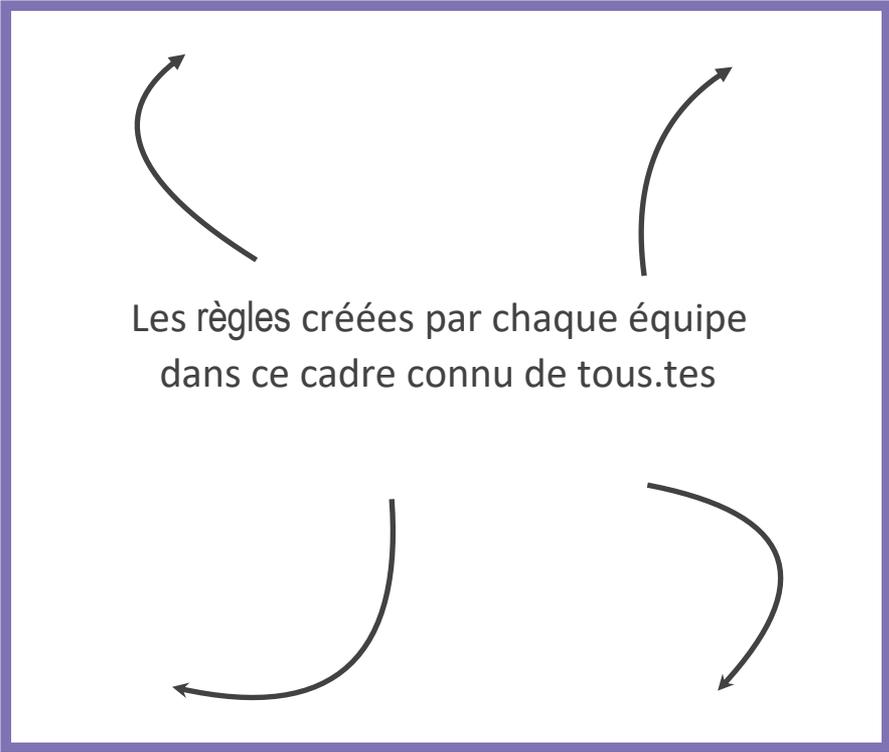
On est polyvalents et on gagne en compétences

La Communication

Formation à la communication non violente



2. Les fondamentaux



Les règles créées par chaque équipe
dans ce cadre connu de tous.tes

Le cadre : projet de service, droit
du travail, convention collective

L'équipement technologique : qui permet la collaboration entre les
intervenantes et le partage d'information entre elles

3. Retours d'expérience

NOTRE EXPÉRIENCE AVEC OPHELIB

Un nouveau modèle de prise en charge à domicile 2018-2021

Sadigh Group mène une expérimentation avec une équipe de 10 intervenants à domicile autonomes.

Le projet

Créer un nouveau modèle permettant plus d'autonomie pour les AAD.

Les moyens

Grâce à une application développée par notre équipe, en co-crédation avec les professionnels, accessible par les clients et les intervenants.

Résultats

Les ateliers de co-crédation et de partage d'expériences menés avec les intervenants indépendants Ophelib nous ont permis de relever les atouts clés de ce projet :

- Autonomie et liberté
- Communauté et partage
- Fierté et empowerment
- Diversité des missions et parcours personnalisés
- Responsabilisation et bientraitance
- Qualité des prestations

3. Retours d'expérience

NOTRE EXPERIENCE AVEC L'ADMR DES ARDENNES

Fédération départementale des Ardennes

Décembre 2020 - Mars 2022

Première communication vers les intervenantes à domicile, déploiement d'Hosmoz (outil pour permettre la coordination), élaboration du cadre en associant les fonctions supports, démarrage des équipes.

Le projet

Aller vers davantage d'autonomie pour les 20 aides à domicile autour de la gestion du planning.

Les moyens

Définition des objectifs, du cadre, constitution des équipes

Mise à disposition et formation à l'outil nécessaire à la bonne coordination

Ateliers participatifs pour définir les règles de fonctionnement collectif, identification des forces des membres de l'équipes

Résultats

Deux équipes constituées, chacune sur un secteur défini géographiquement et selon les compétences.

Des plannings construits par les intervenantes avec le concours d'une secrétaire planning qui apporte son expertise.

La gestion des aléas de planning coordonnée par les intervenantes et les fonctions supports.

Un accompagnement au long cours avec des ateliers mensuels pour accompagner chaque équipe dans sa vie d'équipe.

3. Retours d'expérience

D'AUTRES EXPERIENCES INSPIRANTES

Des initiatives qui se multiplient en France et qui témoignent de l'intérêt de ce mode d'organisation



AIDE À DOMICILE POUR TOUS

Effectif : 480 salariés - Lieu d'implantation : Loire Atlantique - Début transformation : 2018

Objectif : Améliorer la gestion des plannings et l'attractivité des métiers

Résultats :

- Meilleure conciliation vie professionnelle / vie personnelle
- Diversification des missions : visite à domicile de première évaluation, recrutement, représentation

- Turn over à moins de 5% et 33% de salariés avec plus de 10 ans d'ancienneté

Pour en savoir plus : https://www.youtube.com/watch?v=0_XlRoagWs0



Effectif : 75 salariés - Lieu d'implantation : Rouen - Début transformation : 2016

Objectif : Améliorer les conditions de travail des salariés, pour un meilleur service à l'utilisateur

Résultats :

- Diversification des missions : recrutement, représentation, partage de compétences,...
- Baisse de l'absentéisme, réduction des km et des temps de trajets

Pour en savoir plus : L'entreprise papillon : Quand un dirigeant gagne le pari des équipes autonomes - Nadia GUINY

4. Les facteurs clés de succès

Une véritable conduite du changement pour les organisations

- ✓ L'intime conviction de la gouvernance bénévole et salariée
- ✓ Prendre le temps de l'élaboration du cadre
- ✓ Associer les équipes dans une démarche volontariste de co-construction : donner du sens
- ✓ S'assurer de bien communiquer à toutes les étapes du projet
- ✓ Outiller les équipes pour assurer une bonne coordination
- ✓ Accompagner les équipes dans la durée : communication, esprit d'équipe, bienveillance, non jugement

4. Méthodologie & outils

Etape 1 : Créer les conditions de réussite

Le temps du diagnostic

L'élaboration du cadre

Le temps de la (re)définition du rôle de chacun

La constitution des équipes

La définition du plan de communication autour du projet et de son contenu

Etape 2 : La mise en route des équipes autonomes

Présenter le projet et les équipes

Définir les règles de vie en collectif

Mener une première réunion d'équipe .

Etape 3 : Faire vivre les équipes autonomes

La vie en équipe autonome est un chemin qui se construit

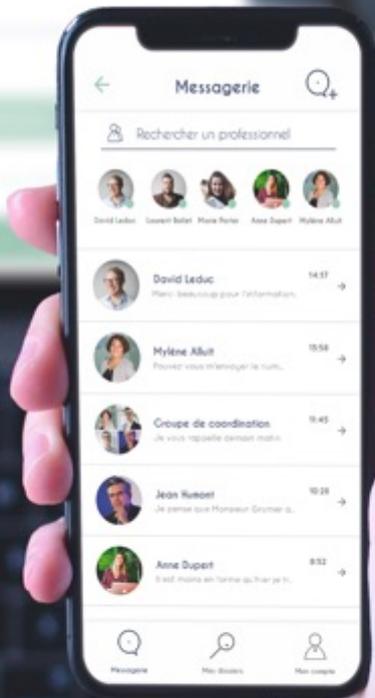
Accompagner chaque équipe autonome dans sa construction

Accompagner l'encadrement et les fonctions support (coachs d'équipe)

4. Méthodologie & outils

HOSMOZ

Hosmoz est une solution de messagerie sécurisée dédiée au domicile.



Connecter les acteurs du domicile, créer une communauté.



Partager des informations confidentielles, dans le respect du secret professionnel, en toute sécurité (HDS).



Lutter contre le sentiment d'isolement des professionnels.



Accéder aux informations issues des logiciels métiers nécessaires à la bonne organisation de l'équipe autonome



Sadigh Conseil

Une filiale Sadigh Group
SAS au capital de 250 100€
contact@sadighgroup.com
03 73 27 10 60
www.sadighgroup.com
12 boulevard de Brosses,
21000 DIJON



L'organisation en **ÉQUIPES AUTONOMES**

une solution pour fidéliser les équipes ?



**Merci de votre
attention**

contact@tasda.fr