

CPO at WORK ! > Tendances ressources humaines > Évènements en ressources humaines

> INTERVIEW - Patrick QUINTY, Président de ADELYANCE GROUP

Blog

INTERVIEW - Patrick QUINTY, Président de ADELYANCE GROUP



Bonjour Patrick, pouvez-vous nous parler un peu de vous et de la genèse d'Adelyance Group ? Qu'est-ce qui vous a poussé à créer cette société ?

ADELYANCE GROUP est né de l'alliance de quatre partenaires experts dans la gestion de sociétés spécialisées dans les services à domicile. Le choix du nom ADELYANCE est le symbole de la fleur ADELIA qui embrasse les valeurs de résilience, générosité, passion et bienveillance. C'est donc un symbole d'engagement auprès de ses partenaires. Du reste notre slogan « l'union des experts, la force des valeurs » reflète parfaitement cette alliance.

Partant d'un constat sur le terrain, nous avons choisi de créer une structure de conseils

et accompagnement, spécialisée dans le médico-social et particulièrement dans les services à domicile, plutôt que de créer une énième « franchise », trop limitative. Aujourd’hui les dirigeants souhaitent être accompagnés par des professionnels tout en gardant leur indépendance, mais de manière plus individualisée répondant ainsi à des problématiques locales et à des conditions abordables.

C'est pour cela que le choix d'ADLYANCE GROUP est d'apporter à chaque structure de services à domicile, qu'elle soit en mode prestataire ou mandataire, et quel que soit son statut juridique (privé ou associatif), un accompagnement adapté et performant

Le marché des services à la personne connaît des transformations rapides et importantes. Selon vous, quels sont les principaux défis que les entreprises de ce secteur devront relever d'ici 2030 ?

Les défis sont très nombreux dans notre secteur en pleine mutation.

On peut cependant en faire ressortir deux principaux :

La mise en place des services autonomie

Les évaluations HAS (Haute Autorité de Santé) puisque le soin apparaît désormais dans les services autonomie.

La mise en place des services autonomie : l'offre de services est aujourd'hui fragmentée entre l'aide et le soin à domicile, ce qui est peu lisible pour l'usager et conduit les personnes âgées, les personnes en situation de handicap ou leurs aidants à des démarches complexes au quotidien. La division du secteur entre l'aide et les soins entrave en outre la coordination, pourtant nécessaire, des interventions au domicile des personnes.

La création des services autonomie et soins permettrait une simplification pour les usagers, mais la mise en place structurelle et juridique est très complexe pour les structures privées, associatives et publiques.

L'évaluation HAS : Les services d'aide à la personne voient évoluer l'ensemble des réglementations applicables à leur secteur en matière d'appréciation de la qualité de leurs prestations. Notre secteur d'activité est désormais régi par l'HAS et doit appliquer ces nouvelles règles au plus tard fin 2027.

Dans le contexte de ces nouvelles exigences réglementaires, ADELYANCE GROUP va pouvoir conseiller et assister les dirigeants dans leur démarche afin de leur permettre de bien appliquer les recommandations gouvernementales

Vous parlez souvent d'un cercle vicieux qui affecte les entreprises de SAP, les équipes et les clients. Pouvez-vous nous expliquer plus en détail comment

ce cercle vicieux se manifeste concrètement ?

La situation au niveau national est que la demande d'aide des usagers est exponentielle, puisque tout le monde souhaite rester au domicile le plus longtemps possible, est c'est très humain. Pour répondre à cette demande il faudra créer près de 500 000 emplois, dont 200 000 pour remplacer les départs à la retraite. Face à cela, les candidats aux métiers du domicile sont de moins en moins nombreux.

Cette équation est très difficile à résoudre donc.

Pourquoi cette crise de pénurie de main d'œuvre ?

La réalité des métiers et leurs exigences est souvent mal interprétée et mal connu. L'information vers les formations et les conditions d'accès restent mal connues et ne permet pas l'embauche ou la sécurisation des emplois.

La valorisation et les formations sont souvent mal gérés

Chez ADELYANCE GROUP nous nous efforçons de rendre le métier plus attractif par la création d'une « marque entreprise » pour chaque structure, une meilleure expression des besoins, par le recours à la mobilité interne et à la formation, par le développement de l'attractivité de l'entreprise avec la QVCT (qualité de vie et des conditions de travail), par l'accès à la formation.

C'est ce pourquoi nous avons créé ADELYANCE FORMATION pour mieux accompagner, motiver et fidéliser les équipes

Avec l'évolution des formes de management et la complexité croissante de la gestion RH, quelles sont les stratégies qu'Adelyance Group met en place pour aider les entreprises à améliorer leur organisation et leur compétitivité ?

Nous sommes convaincus que face aux problématiques RH (manque de personnel, absentéisme, turnover) qui durent depuis 15 ans et qui s'accentuent, il faut aborder le management différemment.

Chez ADELYANCE GROUP nous nous efforçons de rendre le métier plus attractif par la création d'une « marque entreprise » pour chaque structure, une meilleure expression des besoins, par le recours à la mobilité interne et à la formation, par le développement de l'attractivité de l'entreprise avec la QVCT (qualité de vie et des conditions de travail), par l'accès à la formation.

C'est pourquoi nous avons créé ADELYANCE FORMATION pour mieux accompagner, motiver et fidéliser les équipes avec des formations « à la carte »

Il est impératif de responsabiliser les équipes, donner du sens à leur travail, les impliquer

dans les décisions afin d'une part de les fidéliser car cela fait partie des attentes des collaborateurs aujourd'hui, mais aussi afin de décharger les équipes d'encadrement. La qualité du recrutement et de l'intégration est aussi fondamentale.

Nous travaillons avec les équipes d'encadrement en analysant leur organisation et en optimisant la répartition des tâches, nous travaillons sur leur montée en compétence notamment sur la partie management des équipes avec des outils innovants, qui ont fait leur preuve et spécifiques à ce secteur d'activité.

Votre offre comprend des diagnostics 360° et un accompagnement personnalisé en gestion financière, développement commercial, et management des équipes. Pouvez-vous partager une étude de cas ou un exemple montrant comment ces services ont aidé une entreprise à se transformer ?

Je vais vous citer deux exemples concrets :

Une structure nous a contacté pour le lancement d'une nouvelle activité ; le portage de repas.

Ce lancement avait été fait depuis quelques mois, mais n'avait pas le résultat réel attendu. Notre mission a donc été de faire un état des lieux, d'analyser le secteur, la concurrence et de revoir les moyens de communication.

Un nouveau plan d'action et de développement adapté est mis en place

Une autre structure privée nous a contacté face aux grandes difficultés de management et de développement.

Cette structure existe depuis plus de 10 ans et fait partie d'un réseau de franchise nationale, elle réalise un volume d'heures très important et la capacité de gestion financière des dirigeants n'est plus à démontrer.

Nous avons établi une étude panoramique et réalisé des entretiens avec l'ensemble de l'équipe administrative ce qui nous a permis d'identifier les axes d'amélioration.

Nous avons pu identifier comme axes de progrès la communication au sein de l'équipe administrative et le management des équipes administratives et terrain.

Cette structure souhaite aussi développer son chiffre d'affaires car elle a perdu beaucoup d'heures ces deux dernières années.

Les plans d'action se sont donc focalisés sur ces 2 actions et les premiers retours après ces 4 premiers mois d'accompagnement sont extrêmement positifs.

L'équipe administrative est de nouveau très motivée et mobilisée et construit avec la direction les outils de communication adaptés.

L'équipe commerciale quand a-t-elle, a des objectifs, un plan d'action et a été formée sur les techniques commerciales actualisées

À votre avis, quelle est l'importance de la formation continue et de la qualité de vie au travail dans les entreprises de SAP ? Comment Adelyance Group répond-il à ces besoins spécifiquement ?

ADELYANCE FORMATION a été créé par ADELYANCE GROUP, dans le but d'apporter à toutes structures du médico-social et particulièrement des services à domicile des formations adaptées et innovantes.

Nous avons fait le choix de mettre en place des formations spécifiques et sur mesure, plus orienté « terrain » et qui s'adressent pour partie aux « administratifs (dirigeants, adjoints, secrétariat, responsables d'agence et de secteur...) et aussi aux intervenants comme les auxiliaires de vie et autres intervenants spécifiques. .

En somme, ADELYANCE se positionne comme un partenaire de choix pour le développement des compétences et l'accompagnement professionnel, en mettant l'accent sur une QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail) et le RSP (Risques Sociaux Professionnels) avec une approche personnalisée et pratique.

ADELYANCE FORMATION est certifié QUALIOPI, ce qui permet aux structures d'obtenir des financements auprès des financeurs tels que l'OPCO, la CNSA, UNIFORMATION, etc...

Vous avez mentionné que certaines prestations sont proposées à la carte pour plus de souplesse. Pouvez-vous nous donner des exemples de demandes spécifiques que vous avez reçues et comment vous avez adapté votre offre pour y répondre ?

Les prestations « à la carte » permettent de traiter des demandes ponctuelles et spécifiques.

Par exemple, nous avons réalisé un accompagnement sur l'évaluation HAS pour une structure qui sera audité en 2025. Cela a permis de répertorier les exigences à satisfaire et les éléments nécessaires à leur évaluation et de mettre en place le référentiel et les documents nécessaires.

Une autre mission a consisté à la mise en place d'un CPOM (Contrat Pluriannuel

d'Objectifs et de Moyens) avec le Conseil départemental.

Et dernièrement nous sommes en accompagnement d'une structure dans le cadre des services autonomie. La question est l'évolution de la structure soit dans les services autonomie et soins, soit dans le maintien dans le service autonomie et accompagnement. Le dirigeant a choisi cette dernière proposition, mais en ayant une croissance externe avec le rachat d'une autre structure.

ADELYANCE GROUP va donc apporter son expertise pour permettre aux structures mieux croître et dans des conditions pérennes.

Comment faire pour demander l'aide et 'accompagnement d'Adelyance Group ?

Vous pouvez déjà visiter notre site : www.adelyance.fr et bien sûr nous contacter au 0473644655 pour un rendez-vous.

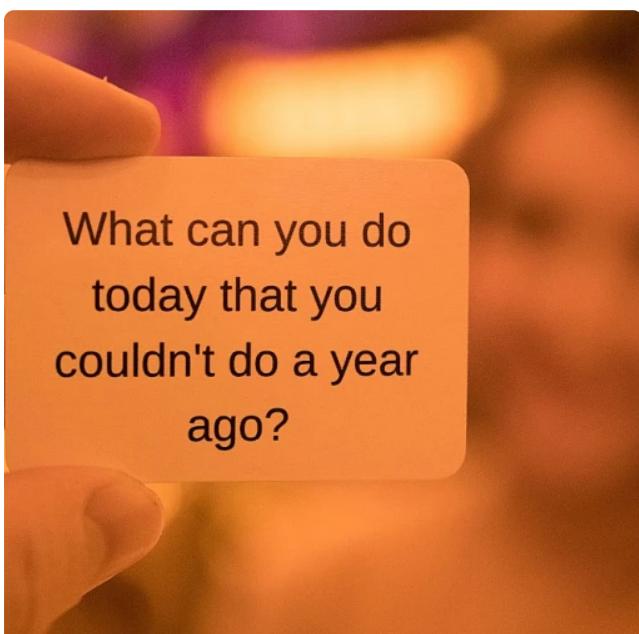
Partager cette page

27/09/2024

JL

par Jean-Paul Leclerc

Article précédent



Salaire en ressources humaines • 25/08/2024

Prime ancienneté : tout ce que vous devez savoir

Article suivant



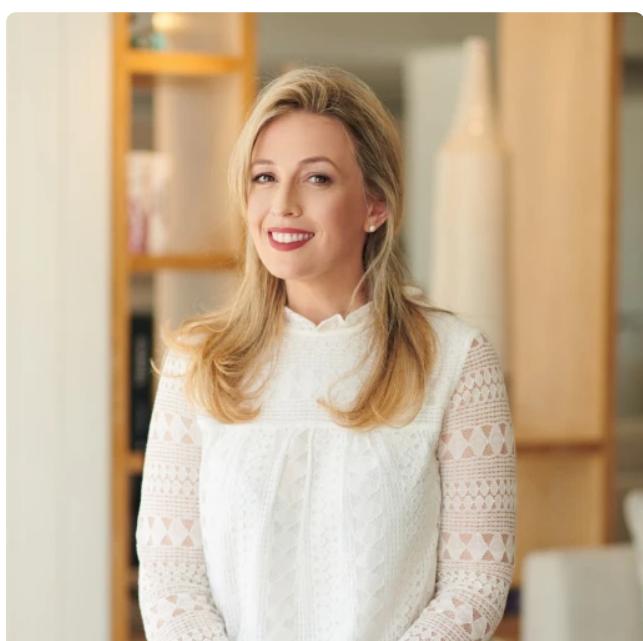
Interview • 25/10/2024

Interview de Laetitia GIRARD - Vendom Talents - La communauté de valeurs dans le recrutement du luxe

Partager cette page



Parole d'experts



Interview • 25/10/2024

**Interview de Laetitia GIRARD - Vendom Talents -
La communauté de valeurs dans le recrutement
du luxe**



Interview • 27/09/2024

**INTERVIEW - Patrick QUINTY, Président de
ADELYANCE GROUP**



Interview • 23/05/2024

Passer de 10 à 50 salariés sans recruter un DRH !

Les plus lus



Évènements en ressources humaines • 20/03/2024

Le Développement Durable en Ressources Humaines : Construire une Stratégie RH Éco-Responsable



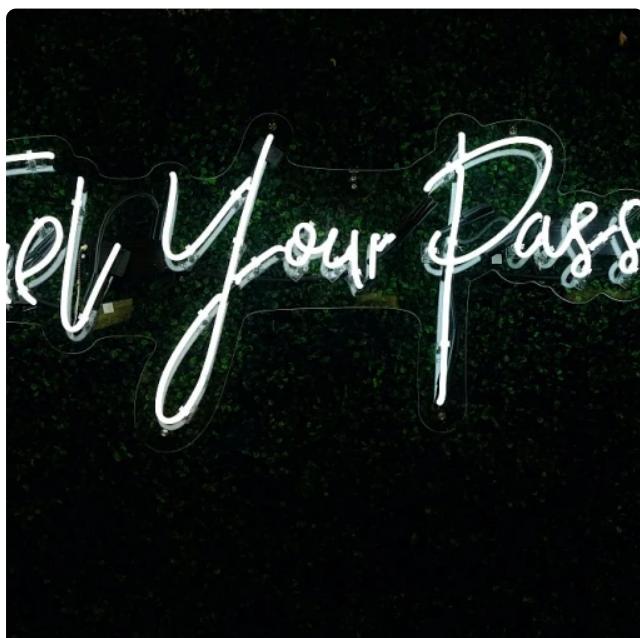
Évènements en ressources humaines • 03/03/2024

L'Ère de la Neurodiversité en Entreprise: Enjeux et Stratégies pour le Chief People Officer



Évènements en ressources humaines • 31/01/2024

Stratégies de Retention des Talents : Comment le Chief People Officer façonne l'avenir de l'entreprise?



Évènements en ressources humaines • 01/02/2024

Intégration du bien-être émotionnel en entreprise : Innovations et défis pour le Chief People Officer



Évènements en ressources humaines • 22/02/2024

L'essor du Télétravail: Réinventer les Stratégies RH pour une Nouvelle Ère Professionnelle



Évènements en ressources humaines • 28/01/2024

Anticipation des mutations du travail : Quelle stratégie pour un Chief People Officer face à l'avenir?

Les plus lus

Comprendre et naviguer dans le plan de restructuration

Les derniers articles

La culture RH : un atout pour l'entreprise

d'une entreprise

Interview de Laetitia GIRARD - Vendom Talents - La communauté de valeurs dans le recrutement du luxe

Sephora recrutement, les clés pour intégrer une équipe dynamique et inspirante

Le Développement Durable en Ressources Humaines : Construire une Stratégie RH Éco-Responsable

Gta la poste : optimiser la gestion des activités et des ressources humaines

L'élaboration d'une fiche de mission efficace dans les ressources humaines

L'essor des RH intelligentes : une révolution dans la gestion des talents

Les tendances actuelles en ressources humaines

Améliorez la gestion des talents avec Elevo

Les salaires des directeurs des ressources humaines : ce que vous devez savoir

Améliorer la qualité de vie au travail : un enjeu pour les entreprises

CPO at WORK !

Mentions légales

Politique de confidentialité

Participer au média ?

© CPO at WORK ! 2024