

Evoluer chez Adoma

La Direction des Ressources Humaines étudie les métiers, leurs évolutions pour proposer à l'ensemble des collaborateurs des formations collectives adaptées aux besoins.

Former et accompagner nos collaborateurs : une priorité

Ces **formations** sont recensées au plan de formation qui couvre tout le spectre des activités opérationnelles d'Adoma (gestion locative, entretien du patrimoine, maîtrise d'ouvrage, accompagnement des publics ...).

Des formations métier et des sessions spécifiques sont proposées par la Direction des Ressources Humaines à tous les collaborateurs. Le collaborateur est accompagné individuellement par le service Formation qui l'oriente et le conseille dans son parcours professionnel.

Adoma organise chaque année les **entretiens annuels** de ses collaborateurs destinés à fixer leurs objectifs et à apprécier leurs résultats. Ils offrent à chacun d'entre eux la possibilité de faire également un bilan sur son parcours, sur les compétences acquises et aussi d'aborder les souhaits d'évolution et de formation.

Transmettre des compétences

Adoma a mis en place un tutorat au sein de l'entreprise pour favoriser et développer la transmission des compétences. Il repose sur des salariés volontaires, formés à la pédagogie pour accompagner le nouvel embauché durant ses premiers temps d'intégration.

Améliorer les conditions de travail

Adoma informe et sensibilise ses collaborateurs en les formant aux modes de prévention et d'appréhension des risques : accidents, incendie, amiante, troubles liés aux mauvais gestes et postures, agressions ...

Ils reçoivent également un "livret de sécurité" sur ces sujets. Plusieurs mesures ont été mises en place par Adoma :

- L'adoption d'un accord de méthode sur le stress et la mise en place d'un plan d'actions, décliné par Établissement en lien avec les opérationnels et le CHSCT ;
- La réduction des facteurs de stress liés à la surcharge de travail et à l'isolement, en optimisant les implantations par la réorganisation territoriale tout en renforçant le management de proximité ;
- La lutte contre le harcèlement avec un référent désigné pour l'écoute et le conseil des salariés en toute neutralité et une sensibilisation renforcée auprès des managers ;
- Le maintien d'un équilibre vie privée/ vie professionnelle (droit à la déconnexion des outils professionnels de communication à distance, absences rémunérées en cas d'enfant malade ou handicapé, ...);
- L'accès à un numéro vert de soutien psychologique gratuit, anonyme et accessible à tout moment pour aider le collaborateur à surmonter tant des difficultés professionnelles que personnelles en l'orientant si besoin vers des structures spécialisées.

Evoluer : la mobilité interne pour faire progresser sa carrière

La diversité des activités et métiers de la société ainsi que son implantation sur le territoire national permet aux salariés d'envisager de construire un parcours professionnel de qualité.

L'entreprise encourage la mobilité professionnelle et géographique, source d'élargissement des compétences et de maintien de l'employabilité, par différentes mesures :

- Prime de mobilité ;
- Prise en charge des frais de déménagement ;
- Assistance dans recherche d'un logement par l'intermédiaire d'une structure spécialisée ;
- Couverture financière des dépenses d'hébergement provisoire engagées dans l'attente du logement ;
- Attribution de 4 jours de repos (assimilés à du temps de travail effectif rémunéré) pour réaliser diverses formalités dans la nouvelle ville de résidence (recherche d'un logement, déménagement, scolarisation des enfants, formalités administratives ...).

La mobilité vers le Groupe CDC Habitat



Adoma est intégrée au Groupe CDC Habitat depuis le 1er juin 2015. C'est désormais un bassin de 6 500 emplois qui s'ouvre au personnel d'Adoma et autant d'opportunités d'évolutions de carrière.

publié le mercredi 5 Août 2015, mis à jour le mardi 23 Juillet 2019