

# ENQUÊTE FLASH FNADEPA - INITIATIVES RH

Enquête menée du 16 novembre au 7 décembre 2022 auprès de 1400 directeurs adhérents

Face au manque de professionnels disponibles pour accompagner les personnes âgées, à domicile comme en établissement, le secteur médico-social doit relever le défi de l'attractivité des métiers.

La FNADEPA a souhaité donné la parole à ses adhérents qui, au quotidien, fourmillent d'idées pour conserver leurs personnels et parvenir à en recruter d'autres. Ce recueil d'idées, non exhaustif, a vocation à nourrir le débat public et inspirer les professionnels de terrain.

## 229 structures ayant répondu :



**86 %**  
Ehpad



**8,3 %**  
résidences  
autonomie



**4,3 %**  
services à  
domicile



**1,4 %**  
autres

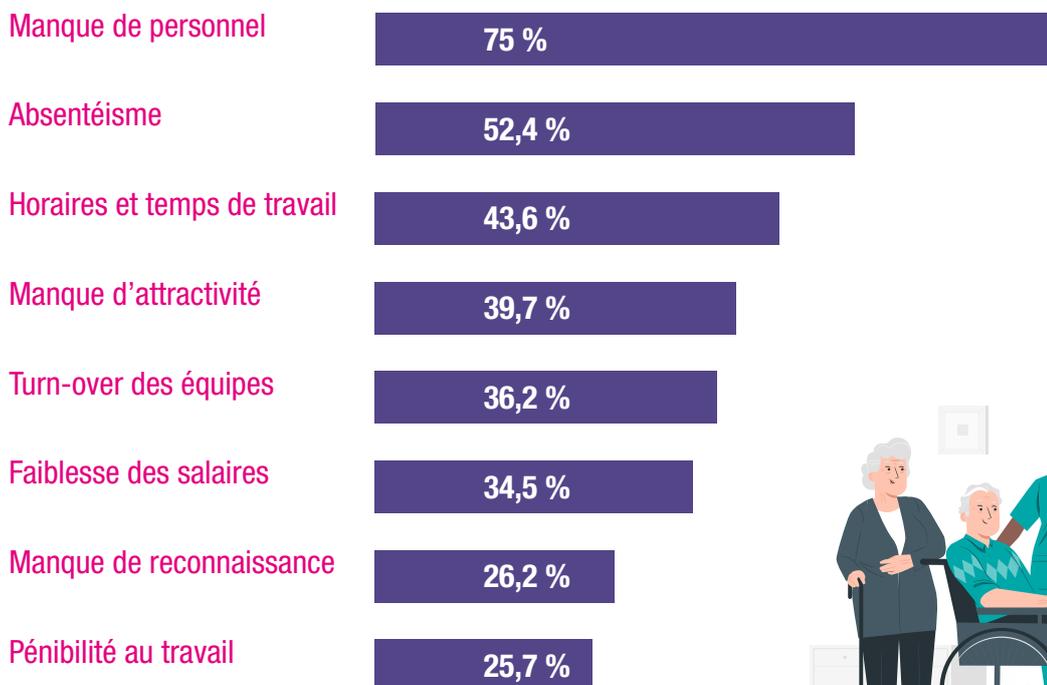
**49,8 %**  
**SECTEUR PUBLIC**  
(FPT et FPH)

**50,2 %**  
**SECTEUR PRIVÉ**  
(associatif et commercial)

## DIFFICULTÉS RH

### ● Pénurie de personnel, la plus grande difficulté rencontrée

Les initiatives RH développées par les directeurs interrogés répondent aux difficultés suivantes (classées par nombre de réponses, les directeurs pouvant cocher plusieurs catégories) :



©Freepik.com

# ENQUÊTE FLASH FNADEPA - INITIATIVES RH

Enquête menée du 16 novembre au 7 décembre 2022 auprès de 1400 directeurs adhérents

## 1/2 LEVIERS & BONNES PRATIQUES RH

Vous trouverez ci-dessous une synthèse des initiatives, avec en violet, celles citées le plus souvent.

### LES DIFFICULTÉS

### LES INITIATIVES

#### ● Manque de personnel

- Diffusion des offres d'emploi sur les réseaux sociaux (Facebook ...), sur le site internet de l'établissement ;
- Portes ouvertes et participation à des forums de l'emploi ;
- Appel aux écoles de formation ;
- Signature de conventions Pôle Emploi ;
- Signature d'une convention avec l'école de la 2<sup>e</sup> chance.

#### ● Absentéisme

- Mise en place d'une « prime de réorganisation » lors du remplacement d'une absence au pied levé ;
- Création de pool de remplacement (recours plateforme/logiciel).

#### ● Horaire temps de travail travail le week-end

- Suppression des horaires en coupé ;
- Travail 1 week-end sur 3 voire 1 week-end sur 4 ;
- Planning disponible en ligne pour faciliter sa consultation par les professionnels ;
- Gestion participative des plannings avec les professionnels (choix des jours de repos, autonomie des remplacements de nuit) ;
- Planning en 10h et 12h ;
- Réflexion sur la semaine de travail de 4 jours ;
- Temps de pause collectif quotidien pour encourager la convivialité et la connaissance des professionnels entre eux ;
- Planning en binôme pour limiter l'impact d'un absent ;
- Mise en place d'une « journée blanche » dans les plannings : journée volante si absence d'un salarié / journée projets si tout le monde est présent ;
- Contrats à la carte (temps de travail et durée selon le souhait du professionnel).

#### ● Turn-over

- Prendre soin de l'intégration des nouveaux professionnels / stagiaires avec un tutorat ;
- Travailler la qualité du management de proximité.

#### ● Faiblesse des salaires

- Paiement à 50% des heures supplémentaires ;
- Hausse des salaires de manière générale ;
- Création d'une indemnité de déplacement pour les professionnels habitant à + de 20kms ;
- Participation à la prise en charge des frais de carburant ;
- Chèques-cadeaux ;
- Prime de partage de la valeur ;
- Tickets restaurant ;
- Prime d'assiduité.

## 2/2 LEVIERS & BONNES PRATIQUES RH

### LES DIFFICULTÉS

### LES INITIATIVES

- 
- **Manque de reconnaissance**
    - Faciliter le départ en formation et en VAE, notamment pour les AS ;
    - Formation à des labels (Humanitude, Montessori...) ;
    - Recruter des prestataires externes de ménage pour décharger les professionnels ;
    - Création d'un groupe bienveillance pour réfléchir à la QVT.
- 
- **Manque d'attractivité**
    - Travailler les plans de formation ;
    - Développer l'apprentissage (exemple : création « d'apprenti-dating » pour accueillir des apprentis AS chaque année ;
    - Distribution de flyers dans les boîtes aux lettres pour trouver des remplaçants avec pour slogan « Nous privilégions la proximité » ;
    - Annonces dans le journal ;
    - Prime de cooptation ;
    - Adhésion à des plateformes d'avantages pour salariés ;
    - Création d'événements festifs et conviviaux ;
    - Création de partenariat avec les collèges, lycées, centre de formation.
- 
- **Pénibilité du travail**
    - Proposer des temps de bien-être gratuits (exemple : réflexologie / massage 30min offerts aux agents ...) ;
    - Team building annuel ;
    - Travailler en tenue civile ;
    - Travailler sur la prévention des risques au travail via l'obtention de crédits non reconductibles pour lutter contre les TMS + crédits CARSAT ;
    - Installation de matériels adaptés, type rails de transfert ;
    - Créer un poste d'animatrice prévention / agent de prévention et d'intégration : l'agent gère le DUERP, anime une commission sur ce thème, forme les agents très régulièrement aux différents matériels et outils à disposition qui facilitent le travail au quotidien. L'agent a pour mission d'améliorer la QVT, veille sur l'état du matériel et son utilisation régulière. Une attention particulière est mise sur les nouveaux agents.
    - Mobilité en interne pour éviter l'usure professionnelle ;
    - Création d'une salle de sport en interne et ateliers de sport collectif.
- 
- **Difficulté de trouver un logement sur certains territoires**
    - Proposition de logement gratuit.
-

## DISPOSITIONS LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES À MODIFIER URGEMMENT

Voici une synthèse des propositions qui sont revenues le plus souvent :

- Augmenter le ratio encadrement – usagers (minimum 0,8/1) ;
- Revaloriser les salaires et mieux valoriser les diplômes (sous la CCN51, une AS a parfois le même salaire qu'une ASH) ;
- Supprimer le concours dans la FPT et autoriser la possibilité de CDIser dès le début ;
- Supprimer la prime de précarité (fin du CDD) pour les métiers en tension ;
- Autoriser le travail des mineurs de plus de 16 ans le dimanche et les jours fériés ;
- Légiférer sur l'intérim, qui doit rester ponctuel ;
- Faire de la gériatrie, une spécialité en tant que telle ;
- Revoir la législation permettant aux Ehpad de la FPT de mettre en place une amplitude de travail en 11h ou 12h comme dans les Ehpad hospitaliers ;
- Renforcer le contrôle des arrêts de travail ;
- Permettre le recours au multi-CDD (déjà expérimentée jusqu'en 2020) ;
- Supprimer la limite d'âge pour les apprentis ;
- Doubler des salaires pour le travail de nuit et de WE ;
- Sur parcours sup : création d'une filière soin spécifique qui regrouperait tous les métiers du soins (IDE, AS, auxiliaire de vie, auxiliaire de puériculture...) puis paiement de la formation sur la base d'un apprentissage et décompte des années d'études comme travail effectif dans le cadre du calcul de la retraite ;
- Faciliter le recours à la VAE, notamment pour les AS, ainsi que l'accès aux écoles ;
- Fusionner la CC66, CCN51 et convention Croix Rouge en CCU ;
- Permettre aux AS de pouvoir effectuer la formation IDE en deux ans pour les Ehpad ;
- Travailler sur la parité en incitant les hommes à se former aux fonctions d'aide-soignant ;
- Limiter le recours à l'intérim pour les jeunes diplômés.

### Contact :

FNADEPA

Fédération nationale des associations de directeurs d'établissements et services pour personnes âgées

3 rue Vergniaud - 75013 Paris

[www.fnadepa.com](http://www.fnadepa.com)

Tél. : 01 49 71 55 30

Email : [contact@fnadepa.com](mailto:contact@fnadepa.com)



©Freepik.com