

ENQUÊTE FLASH

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DES DIRECTEURS D'ESMS

Enquête menée en mars 2026 auprès de 1 650 directeurs adhérents

Cette enquête a été réalisée auprès des adhérents de la FNADEPA, tous directeurs d'établissements et de services pour personnes âgées. Elle vise à repérer les facteurs de risques psychosociaux (RPS), le moral professionnel et les leviers d'action des directeurs. Cette enquête a recueilli **645 réponses, un nombre record** – signe de l'acuité du sujet.

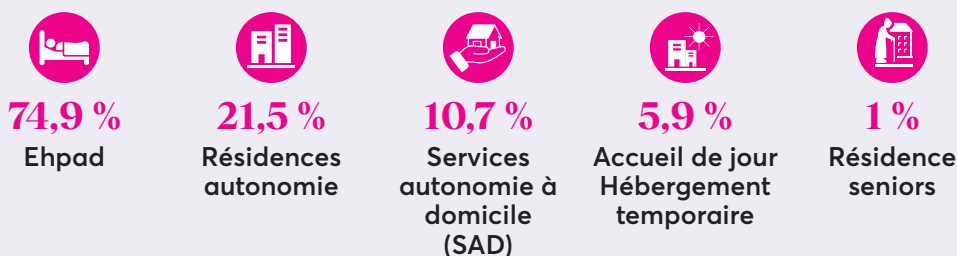
Elle dresse un tableau préoccupant de directeurs sous pression, dont la résilience est portée en priorité par le sens profond de leur métier face à des tensions, avant tout, structurelles. Face à cette situation qui fait peser un risque sur leur santé et la continuité de l'accompagnement, ils appellent à disposer des conditions nécessaires pour exercer pleinement leurs missions.

Profil des répondants

Par type de fonction



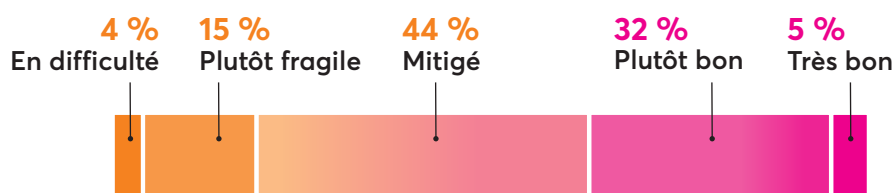
Par type de structures



DES DIRECTEURS SOUS PRESSION

> Moral et énergie, un équilibre fragile

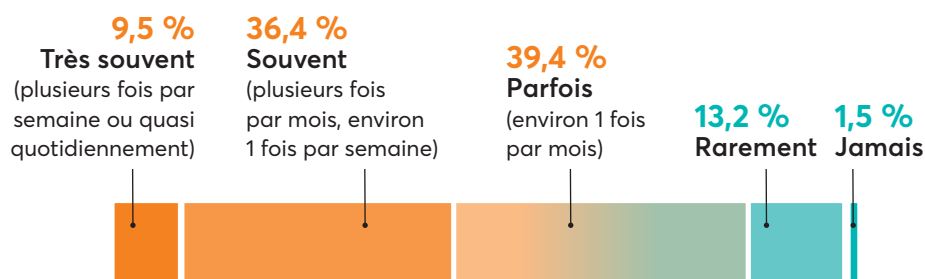
Moral professionnel de ces derniers mois



Si les directeurs conservent globalement encore une énergie professionnelle positive, plus de 60 % d'entre eux ont un moral en demi-teinte – un signal d'alerte sur la durée.

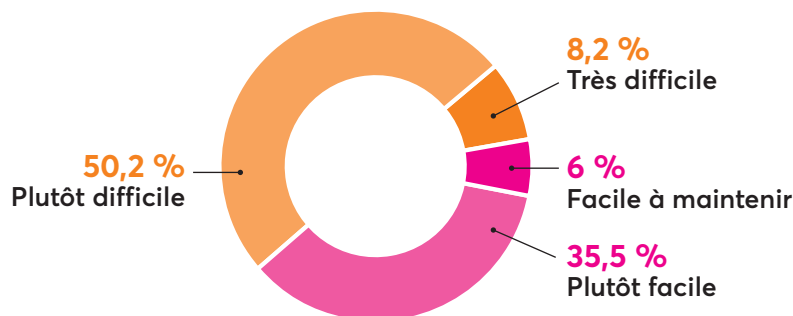
> Alerte épuisement

Fréquence du sentiment d'épuisement professionnel (3 derniers mois)



> Équilibre vie personnelle / vie professionnelle

L'équilibre est aujourd'hui :

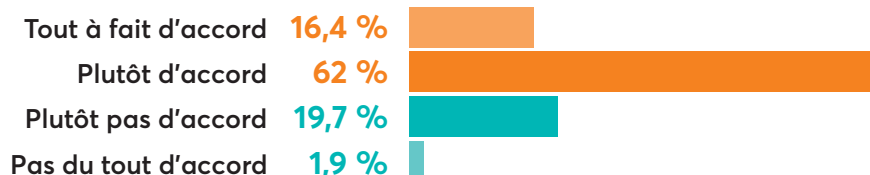


Les directeurs sont dans une situation **de résilience et de sur-adaptation**. Ils « tiennent » par loyauté et sens du devoir, mais au prix d'une fatigue professionnelle qui devient chronique.

DES FACTEURS PSYCHOSOCIAUX PRÉOCCUPANTS

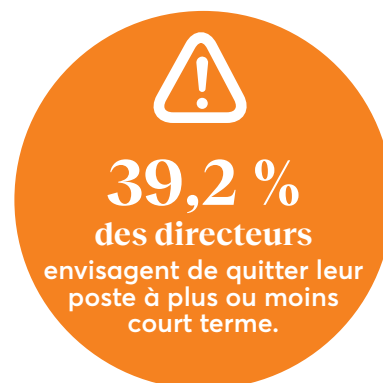
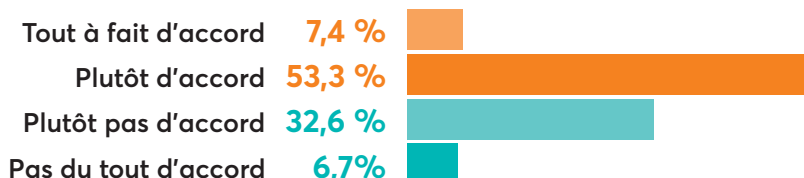
> Le poids du quotidien

Régulièrement, le quotidien comporte **des charges difficiles à gérer**.



> Le dilemme des valeurs

Il est parfois nécessaire de **faire des arbitrages contraires au sens que l'on souhaite donner à son travail**.



L'écart entre ce que les directeurs voudraient faire et ce que les moyens disponibles permettent d'accomplir engendre une « **souffrance éthique** », souvent difficile à surmonter pour des directeurs attachés à leur mission.

> Facteurs de tension

Les principaux facteurs de tension au travail sont **organisationnels et non relationnels** :

- L'excès de norme (16 %)
- La quantité de projets à mener de front (16 %)
- Le manque de personnel (16 %)
- Les difficultés financières (15 %)
- Les injonctions paradoxales (13 %)
- L'absence de réforme du grand âge et le manque de perspectives nouvelles (10 %).

Les relations avec les autorités de tarification et contrôle (5 %), avec les familles (4 %), avec les personnes accompagnées (1 %) sont plus marginalement sources de tension au travail. Pour les « autres » tensions au travail, sont principalement évoquées les relations avec les élus (FTP) et l'évaluation HAS.

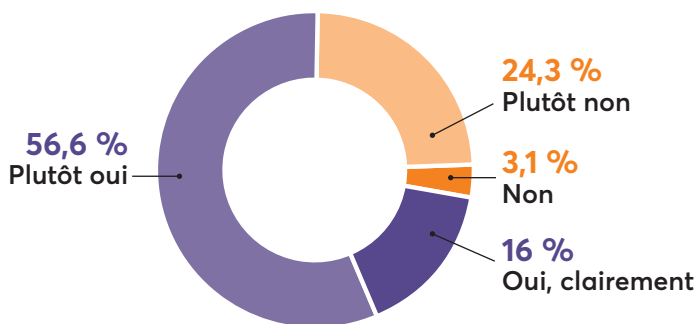
DES SOUTIENS ET UN CŒUR DE MÉTIER « RESSOURCE »

> Ce qui permet de tenir : le cœur de métier



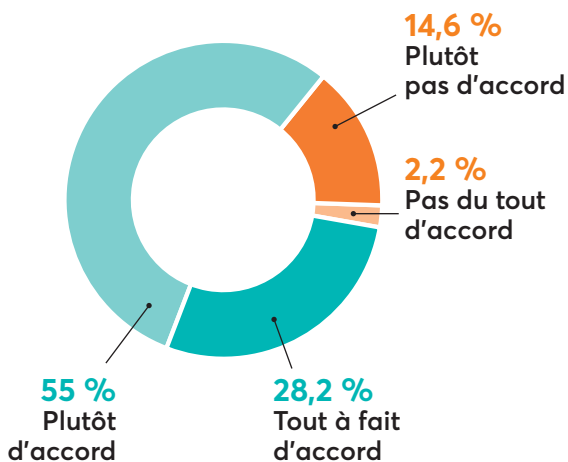
> La force du soutien

Plus de 7 répondants sur 10 se sentent soutenus dans l'exercice de leur fonction, que ce soit par leurs collègues, leur supérieur hiérarchique, la gouvernance ou leurs équipes.



> L'énergie de la reconnaissance

Il est possible de prendre des décisions autonomes afin d'établir ses priorités.



2/3
des directeurs
estiment être
suffisamment
reconnus dans leur
travail.

72,6 %
des directeurs
ont identifié les
ressources et recours
mis à leur
disposition.

ATTENTES ET BESOINS

> Des besoins structurels et des leviers métiers

Attentes à court terme

En écho avec les difficultés du secteur du Grand âge, les directeurs attendent en priorité une reconnaissance des pouvoirs publics et davantage de ressources humaines.

Ils attendent également des leviers d'actions « métiers », leur redonnant les moyens de travailler avec des ressources efficaces et un réseau solide.



37 %

Reconnaissance des pouvoirs publics / tutelles



30 %

Moyens supplémentaires



11 %

Outils opérationnels



8 %

La reconquête du temps



8 %

Accompagnement psychologique et managérial



6 %

Espaces d'échanges entre pairs

Ensemble, donnons plus de vie à leurs jours



fnadepa.com