



Fiche de capitalisation

COP 5

Thématique

La Qualité de Vie au Travail, ses effets sur le fonctionnement... mais aussi sur la bientraitance (groupe a)

Problématiques identifiées

- **Problématique 1** : le recrutement
- **Problématique 2** : la fidélisation
- **Problématique 3** : l'attractivité de l'EHPAD

Ces problématiques seront rattachées à des sphères de la Qualité de vie au travail.

➔ Périmètre défini :

Identifier les bonnes pratiques en matière de recrutement, fidélisation et attraction du personnel dans les EHPAD. Ceci peut permettre, en ayant conscience du contexte actuel, de focaliser son énergie et son temps sur des leviers qui ont fait leur preuve... ou qui restent à expérimenter.

Nous cherchons à trouver et mettre en valeur les bons choix organisationnels (humains, techniques, communication, ...) afin de fidéliser notre personnel et améliorer l'attractivité de notre établissement.

Livrables

<p>Contexte national : pénurie de candidats pour recrutement de certains postes : chiffres, raisons</p> <p>Les hôpitaux magnétiques : lien entre qualité des soins et QVT</p> <p>Recueil des actions menées par établissements participants</p>		Séance 2, le 07/06
<p>Présentation de l'outil pour s'auto-diagnostiquer sur le recrutement des « métiers du Grand Age »</p> <p>Témoignage : dispositif pour favoriser recrutement et intégration → attractivité (et effet sur l'absentéisme)</p>	<p>En lien avec Julien MARCELLE, ANAP</p> <p>Olivier SIMON, directeur de l'Ehpad St Jacques de Compostelle (Soulac sur Mer)</p>	Séance 3, le 11/10
<p>Témoignage : ensemble des actions mises en œuvre pour favoriser l'attractivité de l'établissement</p>	<p>Philippe NAVET, directeur de l'Ehpad « Les Lierres » (Pau)</p>	Séance 4, le 25/10

Pistes d'actions (capitalisées lors de la séance 5, le 22/11)

- Multiplier les candidats/entrants potentiels (se faire connaître)
 - Partenariat avec instituts de formation (IFAS et IFSI) : présentation de l'établissement aux promotions sortantes, stages
 - Présence dans des salons, forums destinés à promouvoir les métiers du grand âge
 - Portes ouvertes
 - Prime de parrainage
 - Accueil de stagiaires (lycéens, AS, IDE)
- Adapter les outils de recrutement
 - *Job dating*, réseaux sociaux
 - Mise en valeur des aspects attirants du poste (y compris des facteurs exogènes, comme le milieu de vie...)
 - Retour systématique aux candidats (même si réponse négative)
- Soigner l'intégration pour une bonne « prise en main » du poste et une meilleure intégration dans l'équipe/Parcours d'intégration structuré
 - référent intégration, tuteur/parrain
 - « Vis ma vie/mon job », observation des collègues dans différents services
 - réunion d'information où se présentent différents service/entités (direction, CHSCT, ...)
→ « culture générale » de l'établissement
 - entretien en cours de période d'essai
- Organiser des espaces de parole, d'échanges et de régulation (voir COP QVT groupe b)
 - Groupe d'analyse des pratiques professionnelles/ groupes de parole
 - Réflexion collective sur les protocoles règles et procédures de l'établissement
- Prévenir les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS)
 - mise en place de temps d'échauffement en groupe
 - création de relais ASH et AS auprès des équipes pour la réalisation ces temps d'échauffement
 - acquisition de matériel de manutention
 - formation de préventeurs (formation PRAP2S)
 - séances de kiné pour le personnel
- Améliorer les conditions de travail
 - groupe d'analyse des situations de travail (par ergonomes, possiblement de la Médecine du Travail)
 - aménager une salle de pause (et de repas) aménagées pour être espaces de détente (ex. dans la salle de détente : baby foot, fauteuils massant, TV, lit)
- Recueillir les impressions des sortants/nouveaux arrivés
 - entretien de retour après absence longue
 - rapport d'étonnement, plus globalement recueillir le vécu des personnes restées peu de temps (CDD, intérimaires et stagiaires)
- Rémunérer, reconnaître
 - primes, chèques cadeaux, chèques culture
 - déployer la reconnaissance « non pécuniaire » : par ex. proposer rôle de référent
 - diversification des tâches : proposer à un professionnel de réaliser une nouvelle activité, différente de son poste habituel et qui correspond à un savoir-faire (ex. : activités/animation avec les résidents)
- Manager
 - Bienveillance dans le management
 - Travail sur les organisations : révision des plannings, passage de 7 à 10h; libérer des week-end → respect de temps de repos
 - Faire tourner les équipes sur de 6 mois en 6 mois

- Mise en garde sur le passage à 12h : séduisant, mais génère fatigue accrue, chute de la concentration, risques accrus
- Mutualisation de certains postes entre plusieurs établissements (ergo, psy...)
- Démarches participatives, responsabilisation des personnels : réflexions éthiques, projets transversaux (amélioration de la qualité, sorties, conception de jardin, ...)
- Formation du personnel (en intra → cohésion de groupe)
 - formation des cadres à la QVT
 - formation professionnalisante (ASH)

➤ Evaluer en permanence les organisations, la satisfaction des professionnels

En parallèle : communication, proximité

Ressources documentaires, disponibles sur la plate-forme collaborative

- ANAP, Auto-diagnostic « Métiers du Grand Age » (outil disponible en ligne)
- DRESS, « Etudes et résultats ; le personnel et les difficultés de recrutement dans les Ehpad », numéro 1067, juin 2018
- BEGUIN, François, « Les Ehpad face à la pénurie d'aides soignants », in *Le Monde* -12 mai 2018
- Haute Autorité de Santé, « La boussole QVT, un outil pour fixer le cap », 2017