

TITRE
EHPAD'MAG

Revue mensuelle. Plateforme pour l'autonomie.

Analyse de Richard CAPMARTIN - directeur associé du cabinet RC Human Recruitment - parue dans la section Coeur de métier / Ressources humaines "La fidélisation du personnel en EHPAD".

Le bien-être du personnel sur son lieu de travail est un critère fondamental qui va influencer sur sa volonté de rester... ou pas.

CŒUR DE MÉTIER ► RH



La fidélisation du personnel en EHPAD



CŒUR DE MÉTIER ► RH

démence peuvent également être autant de situations ayant un impact sur le psychisme des soignants. Autre facteur non négligeable, les absences à répétition des collègues qui ne permettent pas aux équipes d'effectuer leur travail sereinement. Il convient donc de privilégier une bonne ambiance de travail, gage de coopération et de solidarité au sein de l'équipe. Ce sont souvent les "petites attentions" qui font la différence comme adresser des messages personnels de félicitations ou donner des marques de reconnaissance en public, instaurer des moments de convivialité...

► Améliorer l'organisation et les conditions de travail

Selon le secteur (public, privé lucratif ou non lucratif, associatif), cela passe par diverses mesures comme :

- privilégier le travail en binôme plutôt que de manière isolée ;
- le management, l'ambiance de l'équipe, l'organisation des soins et la diversification des tâches sont des éléments très importants ;
- laisser un laps de temps suffisant pour que le travail puisse s'effectuer dans de bonnes conditions (relation avec le patient mais aussi temps de pause, temps de relèves pour permettre l'échange, la distanciation, la réflexion) ;
- veiller à ce que le travail réel soit le plus conforme au travail prescrit ;
- impliquer autant que faire se peut les personnes dans l'établissement du planning ;
- les projets d'accompagnement personnalisés, la désignation d'un référent sont aussi un moyen de diversifier l'activité ;
- prendre en compte la pénibilité des tâches via les diverses aides techniques (lève-personne, lit médicalisé, rail de transfert, drapage, etc.), mais aussi les formations aux gestes et postures ; instaurer des groupes/espaces de parole, notamment pour lutter contre l'isolement psychologique – fréquent chez les personnes âgées souffrant de maladies chroniques – et son corollaire, la maltraitance ;
- mutualiser les compétences et moyens humains entre différentes structures.

► Faciliter la formation continue et les parcours qualifiants

La formation permet à la fois de valoriser les personnels et de les sortir de leur isolement. C'est un temps de partage très riche d'échange d'expériences et de bonnes pratiques qui redynamise et bénéficie à l'ensemble de l'équipe. Des formations continues diplômantes peuvent être proposées à certains personnels afin de favoriser les évolutions de carrière. Les formations délivrées par des organismes extérieurs ou encore en interne sont tout aussi importantes. Une formation sur la maintenance effectuée par un kinésithérapeute, par exemple, ne coûte rien à l'établissement et apporte beaucoup à la satisfaction du personnel.

► Favoriser la mobilité

Autre mesure intéressante, la mobilité. Elle donne au personnel la possibilité de "faire/voir autre chose" mais évite par ailleurs le repli dans des conduites répétitives qui induisent de la lassitude conduisant au départ. Elle peut se faire en intra, à l'intérieur de l'établissement (étages, unités protégées, accueil de jour...) ou au sein du groupe ou en



Richard Capmartin

► Mettre en avant les valeurs et actions de l'établissement pour favoriser l'adhésion

L'affichage d'une certaine philosophie des soins, de valeurs et d'orientations institutionnelles fortes favorise l'engagement des professionnels et leur adhésion à la culture de l'établissement. Les salariés ont besoin de penser qu'ils travaillent pour un établissement qui met en place des actions, des projets, et qui s'ouvre sur l'extérieur.

