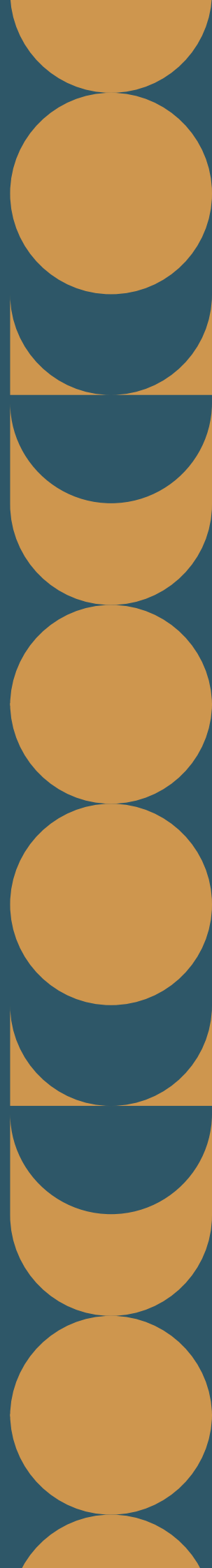


Guide

Remplacements d'été

*Anticiper pour préserver l'équilibre
de vos équipes*



INTRODUCTION

Concilier congés et continuité de service l'été est un enjeu majeur pour les établissements médico-sociaux et sanitaires. Si les congés sont légitimes et nécessaires pour le repos de vos équipes, **la continuité des soins**, elle, ne prend pas de vacances et ne doit jamais être synonyme de vulnérabilité pour vos structures.

Il est impératif de concilier le repos des uns avec la charge de travail des autres. Un établissement qui **anticipe ses besoins estivaux** contribue activement à la stabilité de son organisation en évitant de solliciter des ressources externes dans l'urgence.

Ce document a pour objectif de vous donner les clés pour sécuriser vos plannings avant l'échéance du 1er juin et de montrer comment cette organisation en amont devient un véritable levier de prévention. L'ambition est double : **garantir la continuité de service** en toute **sécurité pour vos résidents** et préserver la qualité de vie au travail de vos collaborateurs durant cette période sensible.



I. Comprendre les enjeux :

Pourquoi agir dès maintenant ?

L'anticipation n'est pas qu'une démarche administrative, c'est un acte de gestion préventive direct.

1. Préserver le capital humain et éviter le burn-out de rentrée.

Il est primordial d'éviter l'épuisement des équipes en place. Un remplacement non anticipé pèse directement sur les titulaires présents.

Cette surcharge estivale est d'ailleurs identifiée comme l'une des causes majeures d'absentéisme à la rentrée.

À l'inverse, l'anticipation crée un cercle vertueux : des équipes reposées et soutenues par des renforts compétents restent fidèles à l'établissement.

Préparer l'été dès le printemps, c'est investir directement sur la stabilité de vos effectifs en septembre.

2. La sécurité des résidents : Une priorité absolue.

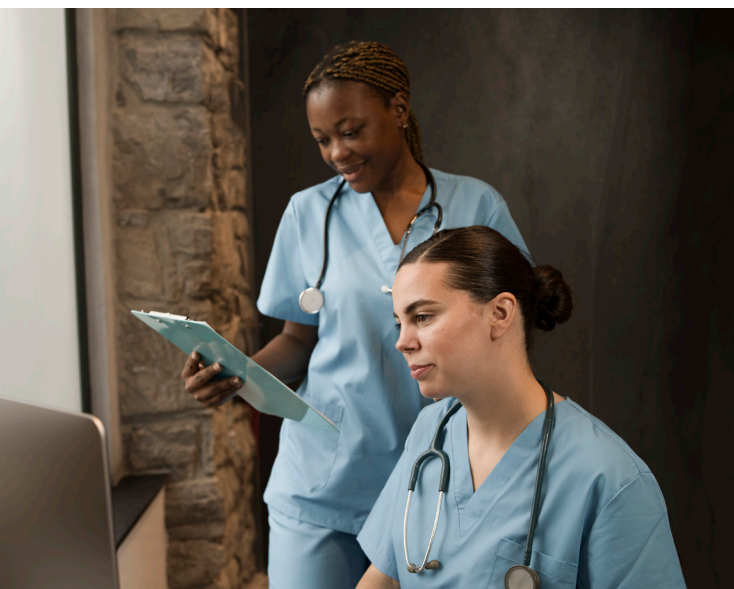
La réalité du terrain nous rappelle que le manque de personnel qualifié augmente mécaniquement les risques d'erreurs, de chutes ou de moindre vigilance.

Anticiper le recrutement permet de sécuriser le quotidien des résidents et de démontrer aux familles comme aux tutelles que des mesures préventives adaptées ont été mises en œuvre.

3. Une gestion financière raisonnée.

Le coût de l'urgence ne doit pas être sous-estimé. Recruter au dernier moment contraint souvent à recourir à des solutions très onéreuses ou à accepter par défaut des profils moins adaptés à votre établissement.

L'anticipation offre la possibilité de maîtriser son budget tout en gardant la main sur le choix de ses collaborateurs.



Focus Expert : Témoignage d'une Responsable d'Agence Coopemploi

« Nous demandons aux établissements de nous transmettre leurs besoins pour l'été au plus tard fin avril. Les structures qui jouent le jeu se sentent généralement rassurées et voient leur charge mentale allégée sur ce point.

Pour notre équipe, cela permet de lancer en amont une campagne auprès des intérimaires préférentiels de l'établissement afin de connaître leurs disponibilités et d'anticiper d'éventuels recrutements. Lorsque le prévisionnel est bien construit, les équipes travaillent beaucoup moins dans l'urgence.

Nos chargés de recrutement prennent également des congés durant l'été et les effectifs sont donc réduits, disposer d'un prévisionnel devient alors indispensable pour maintenir une organisation efficace.

Pour les établissements les plus «demandeurs en intérim» et qui le souhaitent, nous proposons également des temps de travail avec les chefs de service et les équipes RH dès le mois d'avril, afin de préparer cette période.

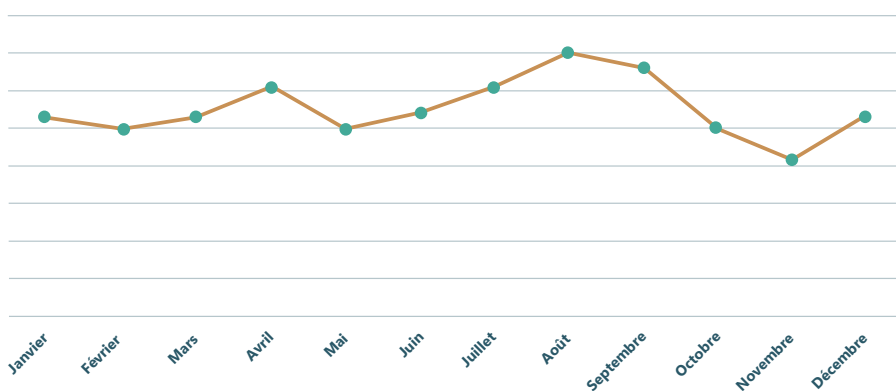


Cela leur permet de se sentir écoutés et accompagnés.

Nous savons toutefois que, même avec la meilleure préparation possible, nous ne sommes jamais à l'abri de désistements de dernière minute ou d'arrêts maladie, aussi bien du côté des intérimaires que des titulaires en structure. L'anticipation permet néanmoins d'en limiter les impacts.

J'insiste également sur le mois de septembre, souvent négligé. De nombreux intérimaires sont en congés à cette période, alors que les demandes de remplacement restent importantes. Là aussi, le prévisionnel est donc essentiel. »

Volume d'heures commandées en 2025 *



*par les établissements partenaires de Coopemploi, toutes agences confondues.

II. Transformer la contrainte estivale en plan d'action serein.

Face au défi des congés, l'anticipation partagée est notre meilleure protection.

1. Le rétroplanning recommandé (Les 4 phases clés)

Pour ne pas subir l'été, voici le rythme idéal à adopter :

Février / Mars

L'analyse

Validation définitive des congés des titulaires (la base de tout calcul) et chiffrage précis des besoins en Équivalents Temps Plein (ETP).

Avril

Le Sourcing

Coopemploi privilégie d'abord le positionnement des intérimaires préférentiels de chaque structure. Nos équipes ouvrent ensuite les demandes au vivier de l'agence et lance enfin des recrutements si nécessaire. Cette organisation permet de rassurer les équipes et chefs de service. La priorité est donnée à des professionnels qui connaissent déjà les personnes accompagnées.

Mai

L'engagement

Finalisation des entretiens et saisie des contrats. Même si certains contrats ne sont pas encore signés, les équipes Coopemploi prennent le temps d'échanger directement avec les intérimaires afin de rappeler l'importance de leur engagement et de leur présence sur les remplacements prévus durant la période estivale.

Juin

L'Onboarding

Préparation de l'accueil et planification de journées en binôme (CDI – remplaçant). Lorsqu'il s'agit de nouvelles recrues, l'établissement est invité à les faire intervenir au moins une fois avant l'été afin de s'assurer qu'elles seront à même de mener leur mission dans un contexte plus dense durant la période estivale.



2. Le Pacte d'Anticipation : Qui fait quoi ? Le Rôle de Coopemploi (Votre agence partenaire)



Le vivier et la mutualisation : Utiliser la force de notre réseau pour diffuser vos besoins largement. Nous identifions les profils pertinents qui n'auraient peut-être pas candidaté en direct.

L'adéquation des profils : Vérifier les aptitudes, les qualifications et s'assurer que le profil correspond à la philosophie et aux spécificités de votre structure et du service concerné.

3. Votre Rôle (Établissement d'accueil)



La validation précoce : Définir clairement vos besoins dans les plannings le plus tôt possible pour nous permettre de démarrer les recherches.

L'accueil du remplaçant : C'est l'étape clé. Les premiers jours définissent la réussite de la mission estivale. Un remplaçant bien accueilli et intégré en binôme sera immédiatement rassuré et opérationnel.

III. Le réflexe de l'établissement prévoyant

Un outil simple pour faire le point avant la saison. Pour aborder l'été sereinement et protéger vos équipes, voici les 4 questions à se poser impérativement à la fin du mois d'avril :



La visibilité :

Les «trous» dans le planning de juillet, d'août et de septembre sont-ils clairement identifiés et chiffrés ?



L'action:

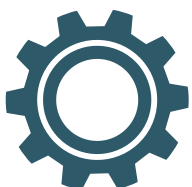
Nos demandes de renfort (offres d'emploi, sollicitations auprès de Coopemploi) sont-elles déjà transmises et actives ?



La fidélisation :

Les intérimaires ayants déjà travaillés dans l'établissement l'année dernière ont-ils été recontactés ?

Coopemploi s'assure de cette partie pour vous.



La logistique d'intégration :

L'accueil des futurs renforts est-il prêt (badges et codes d'accès informatiques, binôme) ?





Anticiper la période estivale ne se résume pas à **ajuster des plannings**. C'est un véritable enjeu de continuité de l'accompagnement, de prévention des risques professionnels et de préservation de l'équilibre des équipes.

Dans un secteur médico-social marqué par la tension sur les ressources humaines, l'anticipation devient un levier essentiel pour sécuriser l'organisation des établissements et garantir la qualité de l'accompagnement des personnes accueillies.

Chez Coopemploi, nous sommes convaincus que l'intérim peut être bien plus qu'une réponse d'urgence. Notre modèle coopératif repose sur **l'anticipation, la mutualisation des ressources et une relation de confiance durable** avec nos coopérateurs. Ensemble, nous pouvons transformer une période traditionnellement sensible en une organisation maîtrisée et sereine.

Chaque besoin anticipé, chaque mission préparée en amont et chaque accueil structuré contribuent à renforcer la stabilité des équipes et la qualité du service rendu.

Les équipes de vos agences Coopemploi se tiennent dès aujourd'hui à votre disposition pour faire le point sur vos besoins et préparer, à vos côtés, vos remplacements estivaux.



***Vous avez des questions ?
Contactez votre agence de proximité***

Toulouse

☎ 05 67 31 21 62

Angoulême

☎ 05 32 74 96 22

Perpignan

☎ 04 23 36 32 54

Tarbes

☎ 05 25 23 09 95

Paris

☎ 01 86 90 57 59

Lille

☎ 03 53 63 23 19

Albi

☎ 05 25 23 09 94

CO
N
C
T
U
S
I
N
O