

Changer l'image des métiers du grand âge

Favoriser l'accès à l'emploi des jeunes et des demandeurs d'emploi

Favoriser les différentes modalités de formation

Transformer les organisations et améliorer la qualité de vie au travail

Suivre et analyser les trajectoires professionnelles



Attractivité des métiers du grand âge

Une Convention régionale d'objectifs partagés

signée pour 5 ans, le 28 octobre 2021 entre l'ARS, la Préfecture de Région, la Région Centre Val de Loire, les conseils départementaux, Pole emploi, OPCO Santé, ANFH, Uniformation, CARSAT, ARACT, AMICENTRE et les fédérations d'employeurs (Nexem, FHF, FEHAP, Synerpa, URIOPSS, FEPREM, CNFPT, FESP, Cheops).

Un groupe de travail sur l'attractivité des métiers

animé par le Conseil régional, avec l'ensemble des parties prenantes, a partagé ces difficultés, sur :

Comment communiquer, informer, expliciter les environnements de travail, les parcours autrement et expérimenter des méthodes innovantes pour attirer et fidéliser les professionnel.les de ce secteur ?

Un Appel à Expérimentation

- 3 territoires /3 projets : Loches (37), Tours(37), Le Blanc (36)
- Un soutien financier dans le cadre du **PACTE** (01 septembre 2023 – 30 juin 2025)
- Une **Aide à Maitrise d'Ouvrage** pour accompagner à l'innovation avec le cabinet Energia



Loches Fidéliser les salarié.es dans les métiers du grand âge "PANSER LE TRAVAIL POUR PRENDRE SOIN" et construire les métiers de demain

Méthode (Design Thinking)

Comment repartir des besoins de l'usager?

30 personnes interviewées (salariés, familles, usagers, professionnels, demandeurs d'emploi...)

Production de profils types « persona » à partir de ces données.

Accompagnement par une AMO (Cabinet Energia)

Les constats/difficultés

- La gestion des plannings
- La mobilité
- Un intérêt, une vocation pour le métier exercé
- Des attentes de changement
- Un épuisement professionnel, de la fatigue, de la lassitude
- Le sentiment d'être arrivé au bout d'un modèle
- Le sentiment d'être malmené par l'organisation
- La charge de travail importante
- Le don de soi (à quel prix ?)
- Des besoins de relation, de communication, de temps d'échange
- Des attendus sur le travail d'équipe, la coordination, la cohésion

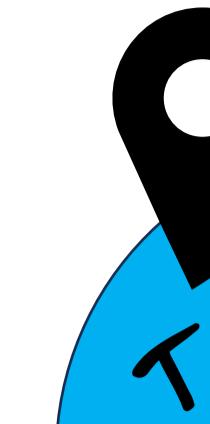
Objectif : repenser collectivement (équipe, ressources humaines, encadrement) le travail des professionnel.les salarié.es dans une approche domiciliaire* et le respect du projet de vie de l'usager.

Public visé : les salarié.es du secteur

Actions : à partir d'un groupe volontaire de salarié.es, usagers, institutionnels, identifier et tester des solutions qui permettent de faire évoluer les pratiques d'intervention, l'organisation du travail des professionnels auprès des publics en réinterrogeant la place des usagers.

2 terrains : un EPHAD et une association d'aide à domicile ADMR.

*Approche « domiciliaire » : dans les établissements, faire « comme à la maison » et à domicile dans le respect de la vie privée



Sécuriser le parcours des candidats vers les métiers du grand âge

- LA MAISON D'INFORMATION SUR LES MÉTIERS DU GRAND ÂGE

Méthode ? (Design Thinking)

Comment repartir des besoins de l'usager?

27 personnes interviewées (salariés, familles, usagers, professionnels, demandeurs d'emploi...)

Production de profils types « persona » à partir de ces données.

Accompagnement par une AMO (Cabinet Energia)

Objectif : informer autrement pour sécuriser les parcours, les entrées dans les métiers d'aide/auxiliaire de vie, aide-soignant, aide à domicile, (EHPAD ou domicile ou résidence autonomie) d'un demandeur d'emploi.

Public visé : 110 demandeur.uses d'emploi accueilli.es

Actions :

Création d'un espace innovant*, animé par des professionnel.les des métiers du grand âge pour proposer à des demandeur.uses d'emploi un nouveau modèle d'information, d'orientation, d'évaluation des compétences = 1 atelier par semaine du 01 fév. Au 30 mai 2025

Animations : ateliers, expositions, conférences, entretiens individualisés. Permanences animées par des professionnels du secteur (Auxiliaires de vie, aides-soignants, aides à domicile (EHPAD, domicile, résidence autonomie), établissements qui recrutent ou partenaires, Professionnels de l'emploi et de l'orientation (SPRO ...), Services civiques senior/ SNU...)

*Il ne s'agit pas de refaire des appartements pédagogiques (qui existent déjà) mais des espaces d'information où des professionnels pluridisciplinaires se croisent, travaillent et peuvent donner à voir à travers des activités ou actions des métiers du secteur.



Le Blanc Changer les représentations de la vieillesse et des métiers du grand âge

Méthode

Diagnostic réalisé en amont du projet déposé par les acteurs locaux.

Clinique de l'activité.

Objectif : transformer les représentations sociales et le regard porté à la vieillesse pour attirer et fidéliser des salarié.es dans ce secteur.

Public visé : les salarié.es et les demandeur.uses d'emploi

Actions:

1. Une clinique de l'activité pour valoriser les professionnels des services d'aide à domicile, changer le regard sur le travail, accompagner la recherche de nouvelles solutions. Choix du sujet : observer les 10 premières minutes d'un.e professionnel.le entrant chez une personne âgée (identifier les gestes techniques et les gestes d'ajustement)
2. Un incubateur partenarial à expérimentations au sein d'un EHPAD pour accueillir des actions de mixité/inclusion et des actions socio-culturelles intergénérationnelles pour faire évoluer le regard sur la vieillesse.
3. La construction de parcours de formation innovant : par suite des travaux de la Clinique de l'activité, construire une ingénierie de formation innovante.

Les constats/difficultés

Bien que sensibiliser, un manque de préparation pour aborder la vieillesse, la perte d'autonomie, le changement du corps, la fin de vie, la mort. La pression du temps est forte surtout en EHPAD où l'on a encore moins de temps qu'à domicile pour réaliser les soins et les tâches.

Les partenaires engagés :

Chefs de projet : Lorene Pre Mission locale de Tours et Michel Gueguen France Travail

Conseil départemental 37, Maison de la Région Centre-Val de Loire 37, France Travail Tours, Mission locale Tours, CHRU de Tours, VyV3, APEF, GRETA Val-de-Loire, Eurinfac, ADMR, Conseil Régional Centre-Val de Loire (PACTE)

Partenariat avec Habitat Humanis à Tours Le Cloître des Capucins, résidence intergénérationnelle, ... Lieu appelé « Le bon endroit »

Les constats/difficultés

Des besoins croissants en matière de recrutement dans les métiers du grand âge (une augmentation de 30 % entre 2019 et 2021). Des besoins d'autant plus difficiles à combler que le secteur souffre d'un déficit d'attractivité (faible nombre de candidat(e)s) et/ou de notoriété (faible niveau de connaissance desdits métiers).

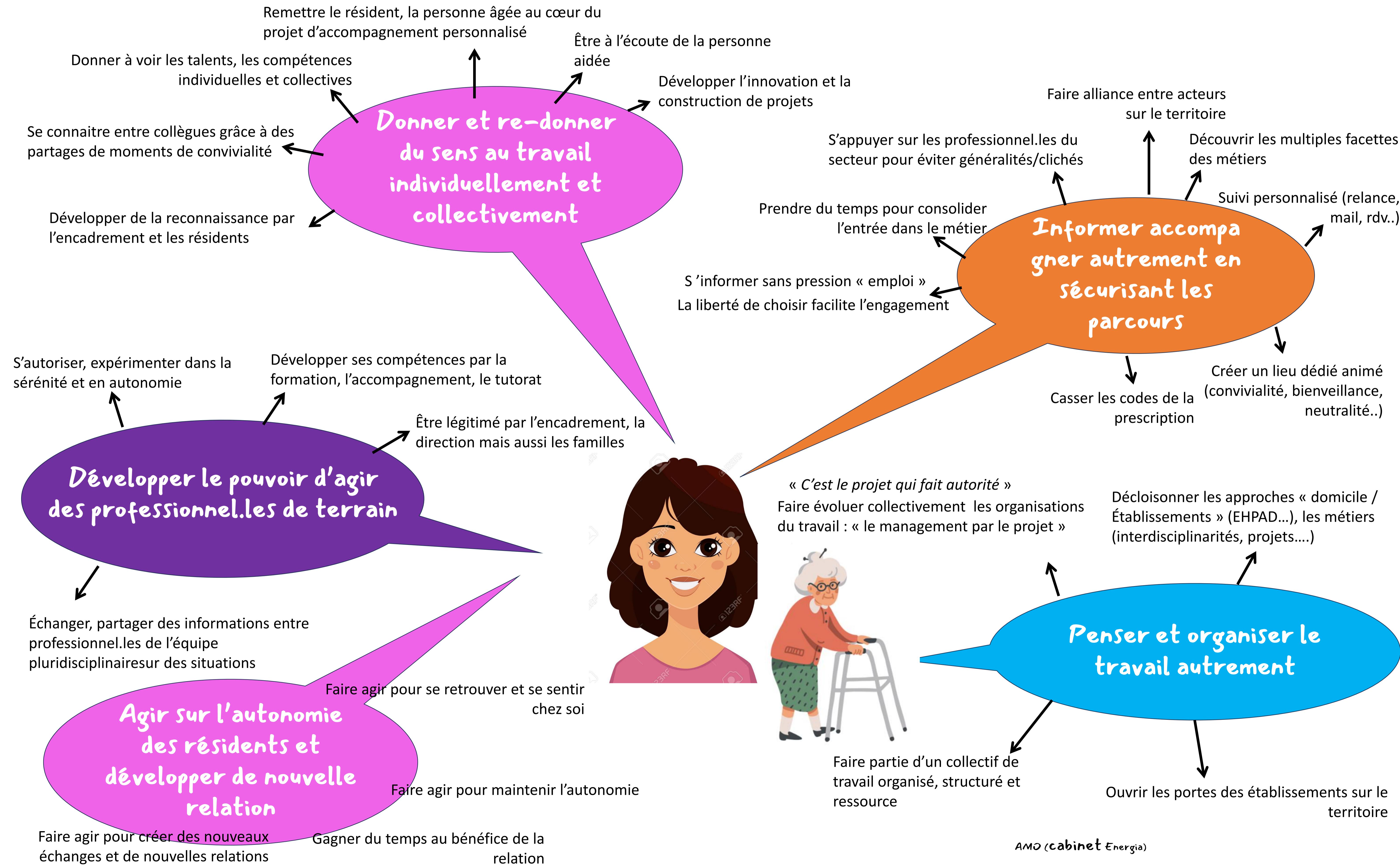
Les partenaires engagés :

Chefs de projet : PNR Brenne, Contrat local de santé, MFR Brenne, Kaléidoscope,

Affiche ta couleur, Atout Brenne, Destination Brenne, Carte Blanche, Initiative Brenne, 2 communautés de communes, « Petite ville de demain » Le Blanc, et l'agence d'attractivité de l'Indre, EHPAD La Roche Bellusson avec le soutien de la Caf, de l'ARS, de la Drac, Conseil Régional Centre-Val de Loire (PACTE)

Attractivité des métiers du grand âge, ce qu'on retient!

Renforcer l'idée que c'est un beau métier!





Attractivité des métiers du grand âge

FATOU, demandeuse d'emploi

« C'est un métier qui demande un accompagnement, une formation, on n'est pas à l'usine ou agent d'entretien. Là ce sont des personnes dont on s'occupe. On ne se lève pas un matin et on devient soignant. »

Identité, récit, parcours

J'ai 30 ans, et je vis à Tours ou sa proche banlieue. N'ayant pas de formation spécifique dans le métier, je recherche un emploi depuis moins d'1 an comme aide à domicile ou aide-soignante.

J'ai déjà eu des expériences en stage ou rémunérées (CDD, intérim, job étudiant) à domicile ou en EHPAD. J'ai dans mon entourage des personnes âgées dont il faut s'occuper. Je suis suivie par les services publics de l'emploi (France Travail ou Mission Locale).

Traits de caractère / personnalité / profil

Courageuse et empathique, j'aime aider les personnes âgées, les sortir de la solitude. Je souhaite travailler dans ce domaine.

Je cherche dans le domaine un peu par défaut du fait de mon parcours et mes qualifications.

Motivations

J'aime me sentir utile, accompagner les personnes âgées. Je pense que c'est un métier d'avenir parce qu'il y a toujours des gens à aider. C'est valorisant personnellement. J'aspire à travailler dans une structure qui m'accompagne, avec des personnes bienveillantes (écoute, supervision, formation continue, évolution de carrière) et j'aspire à avoir un bon salaire.

Perceptions

Je trouve valorisant d'exercer ces professions, pour autant je perçois bien les difficultés du métier et des structures que j'attribue aux conditions de travail et non aux professionnels. J'identifie les problèmes de recrutement du secteur et leurs répercussions sur le travail. J'ai tendance à percevoir la PA/dépendante comme un enfant du fait de sa perte d'autonomie. Je considère que c'est un métier alimentaire, difficile, peu valorisé par la société, alors qu'il fait appel à beaucoup de qualités (autonomie, responsabilité ...). Je perçois des évolutions de carrière possibles.

Il est selon moi nécessaire de parler plus de ces métiers et de les valoriser.

Attentes

Je souhaite travailler dans un cadre bienveillant, être formée et avoir un accompagnement ou un soutien psychologique notamment sur les situations difficiles

Freins

Je bénéficie de peu ou pas d'accompagnement et de formation interne lors de mes prises de poste. De fait, je me sens mise en difficulté pour l'exécution de mes tâches en raison de mon manque de formation. Cela me met en difficulté pour m'intégrer auprès des équipes en place. J'ai des contraintes importantes de mobilité, raison pour laquelle je m'oriente plutôt vers les structures. Je suis freinée par le niveau de rémunération, l'amplitude horaire, le temps partiel subi (surtout à domicile).

Difficultés rencontrées

Bien que j'y sois sensible, je manque de préparation pour aborder la vieillesse, la perte d'autonomie, le changement du corps, la fin de vie, la mort. La pression du temps est forte surtout en EHPAD où l'on a encore moins de temps qu'à domicile pour réaliser les soins et les tâches.

Attractivité des métiers du grand âge



André, retraité

« Pour moi qui suis encore autonome, ça va. Mais pour les résidents les plus dépendants, il faudrait plus de personnel. Et des patins à roulettes pour les agents ! »

Identité, récit, parcours

J'ai 80 ans et je vis en EHPAD depuis environ 5 ans. Originaire de la région, mon entrée en établissement a été motivée par une maladie ou pour des raisons personnelles (veuvage, solitude ...). Je ne pouvais plus rester seul. Je suis encore très autonome et je n'avais pas besoin de me faire aider avant mon entrée en structure. Je finance moi-même ma place en résidence. J'avais plutôt anticipé mon entrée en EHPAD.

Traits de caractère / personnalité / profil

Je me trouve chanceux d'être encore autonome.
J'apprécie les activités proposées par mon établissement ainsi que les échanges avec les professionnel.les. Jusqu'ici tout va bien, je prends la vie comme elle vient !

Motivations

J'ai bénéficié d'une information suffisante sur l'établissement que je connaissais par le biais de mon entourage et de proches. Je me sens en sécurité et je n'ai jamais eu de mauvaise expérience avec les professionnel.les.
Je me sens bien dans mon quotidien et je ne m'ennuie pas.
J'apprécie le fait que la cuisine et la blanchisserie soient internalisées : la qualité est meilleure.

Perception

J'identifie plusieurs métiers les aides soignant.es, les agents.es de service, les infirmier.es, IDE ... Ce sont les infirmières qui s'occupent des soins techniques et des problèmes de santé et les AS et les ASH s'occupent de la toilette, de faire le lit et de servir les repas. Selon moi, elles/ils doivent tous être à l'écoute, gentil.les et proches des résidents.
Je ressens le manque de personnel quand les effectifs ne sont pas complets. Le fait que les professionnel.les soient jeunes ou moins jeunes m'importe peu, même si j'ai l'impression que les plus ancien.nes connaissent mieux le métier : par leur expérience et sont plus précises. Je n'aurais pas pu exercer un de ces emplois.

Attentes

Il faudrait que les professionnel.les aient plus de temps pour pouvoir s'occuper de chaque résident.

Pour les personnes autonomes, ça se passe bien, mais pour les plus dépendantes, ce serait bien qu'il y ait plus de personnel. Elles/Ils sont toujours très pressé.es.

Difficultés rencontrées

J'ai quelques craintes par rapport au vieillissement, surtout la maladie et la perte d'autonomie.
Les remplacements m'embêtent un peu car j'aime bien voir les personnes avec qui j'ai sympathisé.

Quand des professionnel.les doivent être rappelé.es parce qu'il n'y a pas assez de personnel, cela me dérange de les déranger.

Freins

Les agents courrent beaucoup : leur charge de travail est grande. Ce sont des métiers durs physiquement et psychologiquement.
Il y a des personnes (résidents et familles) qui ne sont pas satisfaites. Je ne me rends pas forcément compte des avantages à exercer ces métiers même si c'est valorisant à mes yeux d'aider les gens. Ils doivent se faire par vocation, avec le cœur.
Il faudrait de meilleures rémunérations.
L'éloignement des grandes villes est un frein à la fidélisation.



Attractivité des métiers du grand âge

Traits de caractère / personnalité / profil

Je suis heureuse de pouvoir rester vivre dans ma maison et je suis satisfaite de ma prise en charge.

La perte d'autonomie est une angoisse, surtout quand on a tout fait seule toute sa vie.

Motivations

J'ai besoin d'aide au quotidien pour les soins et la toilette mais également pour les tâches domestiques (ménage, cuisine). La mise en place de mon accompagnement s'est faite sur conseil des médecins : je n'avais pas anticipé ces besoins avant ma chute/maladie.

Les professionnels qui viennent à mon domicile doivent être discrets, patients, respectueux et à l'écoute de mes besoins. Le fait que les professionnels soient amenés à être remplacés ne me pose pas de problème tant qu'ils sont gentils et que le travail est fait.

Perception

Les professionnels qui m'aident au quotidien répondent à mes besoins et me permettent de rester à mon domicile. Ils sont assez nombreux pour m'aider. Leur planning me convient et il est respecté. Je les trouve assez formés sauf peut-être pour la cuisine ! Le fait que les professionnels soient jeunes ou pas, hommes ou femmes m'importe peu pourvu que le travail soit fait dans le respect de ma personne. Après, c'est surtout une question d'affinités. Le métier qu'ils font ne doit pas être facile tous les jours entre la charge de travail et les tournées ...

Emma – Usager à domicile

« S'ils n'étaient pas là, je n'aurais pas pu rester vivre chez moi. Heureusement que je les ai ! »

Identité, récit, parcours

J'ai entre 80 et 90 ans et j'habite dans un rayon de 20 km autour de Loches.

Je suis propriétaire d'une maison dans laquelle je vis depuis plus de 50 ans.

Je vis avec mon mari ou seule et mes enfants résident entre 20 et 100 km de chez moi. Je suis moyennement à presque plus autonome.

Identité, récit, parcours

J'ai une perte d'autonomie physique et un suivi médical obligatoire depuis ma chute ou ma maladie. Je ne peux plus réaliser seule les tâches domestiques et je peux avoir besoin d'aide pour la toilette.

Je bénéficie d'aides financières pour payer en partie ou totalement les services d'aide et de soin à domicile (APA ...).

Attentes

J'attends des professionnels qu'ils répondent à mes besoins, qu'ils respectent les horaires et qu'ils connaissent leur métier.

Freins

Je pense que le métier ne doit pas faire très envie entre faire des toilettes, être sur la route et les emplois du temps qui imposent le travail le weekend et les jours fériés.

Le salaire ne doit pas être bien attractif.

Et puis les personnes âgées ne sont pas toujours faciles !