

# **SYNTHESE EVALUATION Expérimentations\* sur l'attractivité des métiers du grand âge**

**COFIL 37- 14 octobre 2025**

Anne ZILLHARDT-Chargée de mission SPRO-EP/Décrochage  
scolaire-Conseil régional Centre Val de Loire



# **Quelques éléments de contexte**

# 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, France Travail, OPCO Santé, ANFH, Uniformation, CARSAT, ARACT, AMICENTRE et les fédérations d'employeurs (Nexem, FHF, FEHAP, Synerpa, URIOPSS, FEPEM, CNFPT, FESP, Cheops).*

**Un groupe de travail régional** animé par le Conseil régional Centre-Val de Loire, 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 lancé par le Conseil Régional Centre-Val de Loire

- **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 (cabinet Energia)

# **Territoire Tours**

Une maison des métiers du grand âge

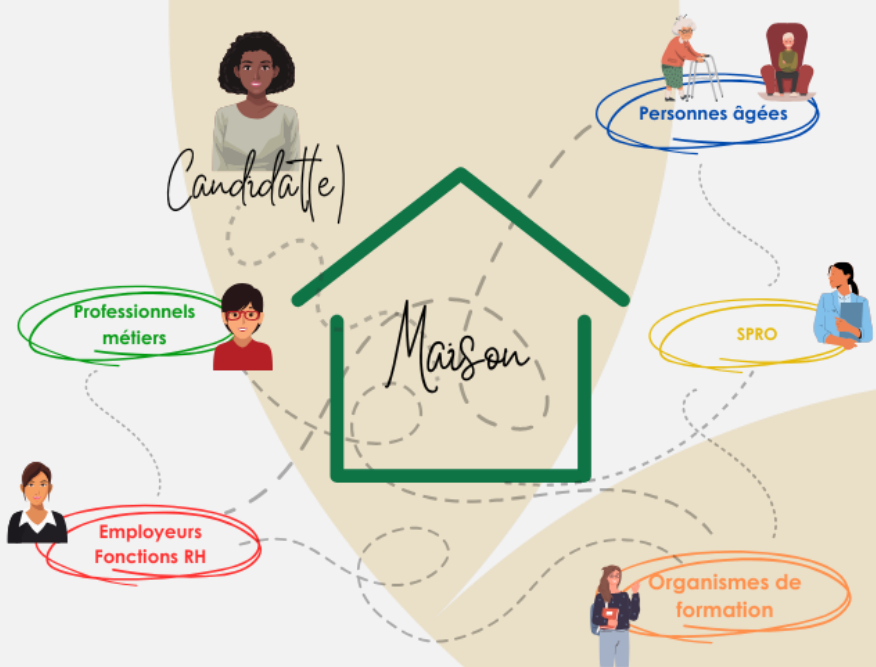
Recruter dans les métiers du grand âge

Bénéficiaire : le/la candidat(e) en recherche d'emploi

Métiers visés : Aide-soignant(e), auxiliaire de vie à domicile

Problématique spécifiée : Sécuriser le parcours des candidats vers les métiers de 1<sup>er</sup> niveau du grand âge

Expérimentation : Un espace expérimental d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement, en collaboration avec des professionnels des métiers du grand âge et des personnes âgées



# **1) Qu'est-ce que cela a produit en termes de résultats?**



# La maison des métiers du grand âge

Une expérimentation inédite à Tours

Un espace d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement animé avec des professionnels et des personnes âgées pour offrir un parcours inédit vers les métiers d'auxiliaire de vie et d'aide-soignant(e).



LES MÉTIERS  
DU GRAND ÂGE  
RECRUTENT  
[DevenirEssentiel.com](http://DevenirEssentiel.com)

TOURAIN  
LE DÉPARTEMENT

RÉGION  
CENTRE-VAL  
DE LOIRE

RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE

France  
Travail

RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE  
ars

Avec la Mission Locale  
DE TOURAIN

Opération co-financée par

PRÉFÈTE  
DE LA RÉGION  
CENTRE-VAL  
DE LOIRE  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

PLAN  
D'INVESTISSEMENT  
DANS LES COMPÉTENCES

CO-FINANCÉ PAR  
RÉGION  
CENTRE-VAL  
DE LOIRE



# ✦ 🌱 🏠 🌟 🎭 Le projet d'expérimentation : La Maison des métiers du grand âge-Tours

*La « Maison des métiers du grand âge » est un espace expérimental d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement, en collaboration avec des professionnels du secteur*

## Pour quoi ?

- Des métiers du grand âge méconnus ou véhiculant une image négative
- De premières expériences professionnelles dans ces métiers non-satisfaisantes
- Un besoin fort exprimé par les candidats d'écoute et d'accompagnement rapproché dans leur parcours vers les métiers

## Qui et comment ?

- Candidat(s) en recherche d'emploi, Conseillers socio-professionnels, Animatrice de la Maison, professionnels volontaires
- Rencontrer et échanger avec des auxiliaires de vie, des aides-soignant.es et des personnes âgées
- Être soutenu.e et rassuré.e
- Participer à des ateliers
- Essayer, tester en situation de travail

## Où et quand ?

- Espace « Le bon endroit » – Cloître des Capucins – 9 rue Raymond Poincaré – 37100 Tours
- **Expérimentation du 1er février au 31 mai 2025**

Janvier 2025

Intégration de l'animatrice, préparation des ateliers

31 mai 2025

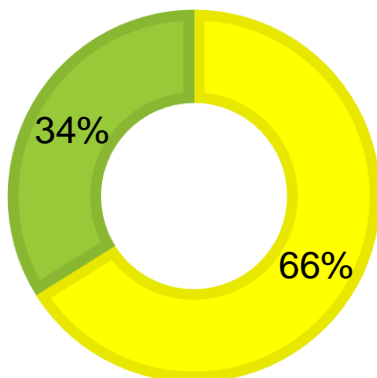
Clôture de la Maison, évaluation et bilan

## **2) Qu'est-ce que cela a produit pour les publics?**



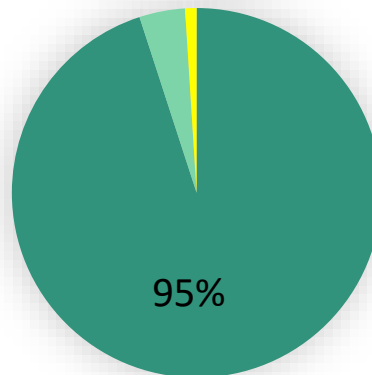
# Quelques données chiffrées

## La typologie des usagers



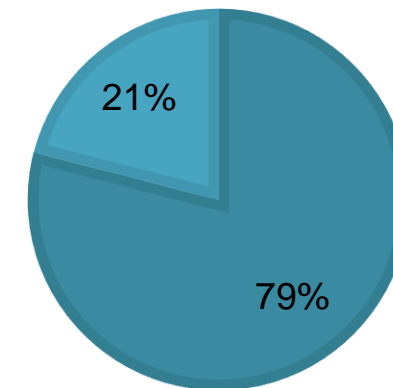
■ Femme ■ Homme

## Le taux de satisfaction



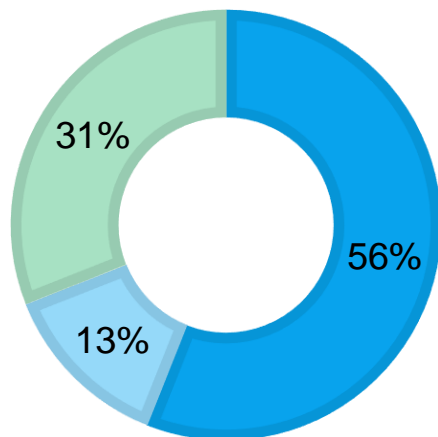
■ Très satisfait ■ Satisfait ■ Moyennement

## Une suite pour la maison des métiers



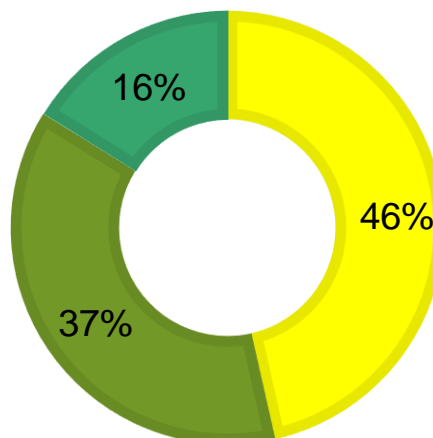
■ ça doit continuer ■ Pas d'avis

## L'évolution de la vision du métier



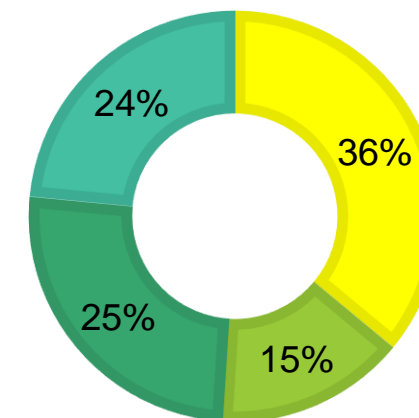
■ A évolué ■ Plus claire ■ Pas ou peu évolué

## Le projet professionnel



■ Choix conforté vers ces métiers  
■ Ne sait pas-Besoins d'infos complémentaires  
■ Ne se voit pas dans ces métiers

## Les effets sur les usagers



■ Découverte des métiers  
■ Evolution du choix de métier  
■ A conforter son choix de métier  
■ Besoins d'infos complémentaires



# Impacts sur le public

## Quelques données chiffrées

**114 prescriptions** dont 66,1% F et 33,9% H

**La satisfaction** : 95 % sont très satisfaits et souhaitent revenir après un premier atelier pour approfondir

**La vision du métier** : 69% ont changé leur perception du métier ou une vision plus claire

**Le projet professionnel** : 58,73% sont conforté ou ont évolué dans leur projet pour aller vers ces métiers (meilleure vision et compréhension entre les métiers)

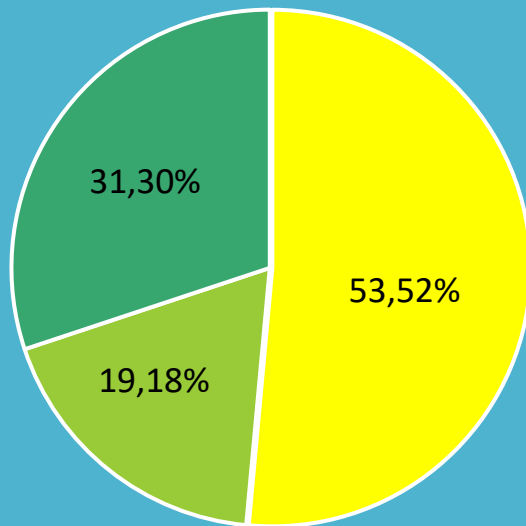
**Les suites de la Maison des métiers du GA** : 79% souhaitent la poursuite de cette maison des métiers

- **Un accueil bienveillant, chaleureux** déclenche la confiance et donc une posture plus ouverte
- **Un pas de côté** sans pression de l'emploi
- **Une clarification** des différents métiers, leurs rôles et leurs missions
- **Prendre du temps pour s'informer, faire des expériences**, rencontrer des professionnels produit de l'engagement et/ou l'envie d'aller plus loin
- **Du temps pour choisir** et non subir
- Les informations, expériences viennent nourrir l'entretien avec le conseiller d'orientation
- **Le droit à l'erreur**, à tester, expérimenter



# Impacts sur le public

## Prescriptions



■ Participation 1 atelier ■ Participation à 3 ateliers ■ Absente

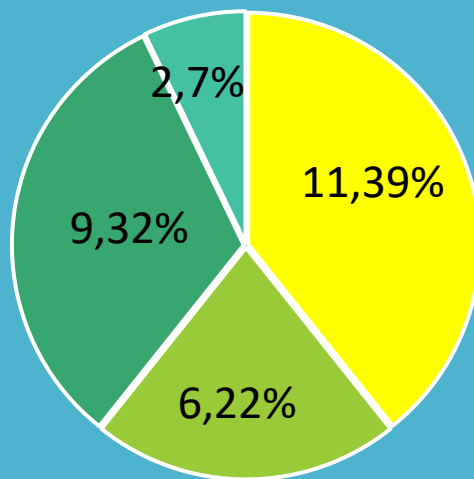
## Sur les 114 prescriptions :

- 31 personnes ne sont jamais venues
- 53 personnes sont venues 1 fois
- 19 personnes sont venues plus de 3 fois



# Les suites de parcours

Une rencontre a eu lieu avec les prescripteurs du Conseil Départemental 37 le 15/09 pour faire le point sur les résultats et les suites à donner.



■ Formation ■ Emploi ■ Réorientation ■ Autres

## Propositions de formation dans le secteur : 11 personnes

- Formation Titre pro ADVF en cours : 2
- Formation titre pro agent de propreté en cours : 1
- Formation DEAS en cours : 1
- Entrée en formation visa + parcours vers l'emploi (10/2025): 1
- Report entrée en formation aide-soignant : 1
- Attente entrée en formation ASH suite prépa SAP : 1
- PMSMP : 1 (personne en attente d'entrée en formation SAP)
- Formation FLE (en attente DEFI FLE IAE) : 1
- Attente entrée en formation d'AES : 1
- Attente de formation ou emploi direct : 1

## Propositions/Recherche emploi dans le secteur : 6 personnes

- Postulé sur offre d'emploi : 1
- CDD en EPHAD : 1
- CESU : 1
- Recherche d'emploi aide-ménagère : 2
- Pas retenue sur formation AS, pas retenue sur emploi : 1

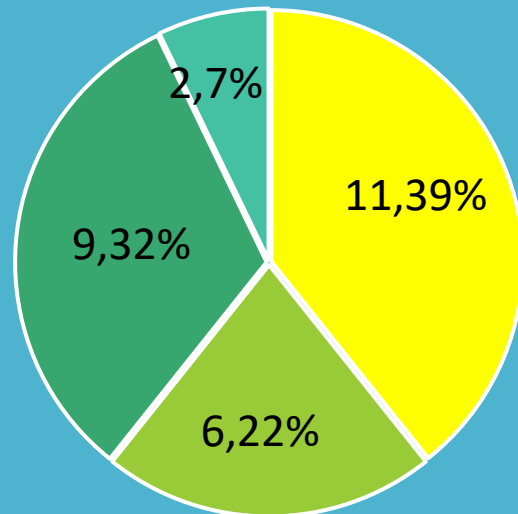
## Autres : 3 personnes

- En congé parental : 1
- Déménagement : 2



# Les suites de parcours

Une rencontre a eu lieu avec les prescripteurs du Conseil Départemental 37 le 15/09 pour faire le point sur les résultats et les suites à donner.



■ Formation ■ Emploi ■ Réorientation ■ Autres

## Mais ce sont aussi des réorientations du projet professionnel : 9 personnes

- Soucis de santé non compatible avec le secteur/ démobilisation : 3 dont 1 en coaching social en cours
- Redirection vers poste d'entretien industriel ou collectivité : 2
- Emploi en CDD comme chauffeur de bus : 1
- Emploi dans les métiers de bouche : 1
- Un projet de formation Conseiller relation client à distance : 1
- Emploi dans les métiers de la vente : 1

### **3) Qu'est-ce que cela a produit sur les partenaires et dynamiques locales?**





# Impacts sur les partenaires

## Quelques données chiffrées

**13 structures employeuses et 4 OF**  
engagées engagés dans l'animation du lieu

**La communication** : 79% prescripteurs et  
12,9% affiches 8% bouche à oreille

**L'assiduité des publics** : 88,7% des  
publics font plusieurs ateliers

**Le suivi** : 70% des partenaires engagés  
souhaitent connaître le parcours des  
personnes rencontrées

**Les suites de la Maison d'info** : 90% des  
partenaires engagés souhaitent continuer

- Sortir des codes de la prescription, des habitudes et postures de travail habituelles
- Avoir un objet de travail précis, un chantier commun à co-construire avec les partenaires :  
« Sortir des postures partenariales où on diffuse de l'information la plupart du temps pour véritablement **coopérer et construire ensemble**. »  
« Avoir un collectif de travail pour se poser, réfléchir et construire ensemble. »
- Un décloisonnement des partenaires entre le monde de la prescription, de la formation et de l'emploi et du marché du travail : « la Maison des métiers n'est pas en concurrence avec les prescripteurs mais une ressource supplémentaire! »

**Attention** : la Maison des Métiers du GA n'est pas un lieu de recrutement, ni de promotion de certains organismes ou structures!

*(il est donc nécessaire de poser un cadre en amont)*



# Les prescripteurs se mobilisent

**Les acteurs de l'orientation** (FT, Cap emploi, ML, CMA, Conseil départemental 37, Avenir Actifs, PISE, OF) engagés dans la prescription

**En termes de prescriptions, le nombre de personnes relayé par :**

- 5 Cap Emploi,
- 33 France Travail dont 9 par le centre social de la Rabière
- 39 Mission locale et 3 venus spontanément (dont 2 sans titre de séjour).

# **4) Quelles sont les conditions de réussite?**

Diffuser, démultiplier



## Les conditions de réussite

- **Prendre le temps d'explicitier à toutes les parties prenantes** les enjeux, objectifs, fonctionnement
- **Informers les professionnels prescripteurs** : c'est eux qui relaient les publics et vont faire vivre cette maison des métiers
- **Actions et outils de communication indispensables** (même simples)
- **Écrire un cahier des charges simple**, précis des objectifs de la Maison des métiers et du rôle de l'animateur
- **Écrire une charte d'engagement entre partenaires** pour éviter les dérapages
- **Le choix du lieu** de la Maison des métiers est **essentiel** (ambiance, décalé...)
- **Sécuriser la logistique**
- **Faire des choix** (et non vouloir tout présenter) pour recentrer les partenariats et faciliter les engagements des partenaires, l'évaluation :
  - Un public précis
  - Un territoire précis
  - Un secteur professionnel ou choix de métiers précis

# **5) Qu'est-ce qu'il a manqué?**

Les manques, freins, difficultés



## Les manques

- La présence plus régulière de **personnes âgées**
- **Créer des binômes** personnes âgées et professionnels du secteur
- **Du temps de coordination** pour l'animateur de la Maison des métiers
- **Du temps pour faire des retours** avec les prescripteurs sur des candidats et/ou usagers
- Des informations concrètes sur les **formations** et du lien avec **le calendrier des sessions** de formation sur le territoire

# **Territoire Loches**

Des structures (re)pansent le travail au service de l'approche domiciliaire des personnes âgées

# **1) Qu'est-ce que cela a produit en termes de résultats?**



**Fidéliser dans les métiers du grand âge**

**Bénéficiaire : le/la professionnel(le) en poste**

**Métiers visés : Aide-soignant(e), ASH, auxiliaire de vie à domicile**

**Problématique spécifiée :  
Redéfinir/repenser collectivement (avec les RH et l'encadrement) le travail des professionnels par une approche domiciliaire\* et le respect du projet de vie individualisé de l'utilisateur**

**Expérimentation :  
Expérimenter dans un service d'EHPAD et auprès d'auxiliaires de vie à domicile d'autres modèles d'organisation du travail en se recentrant sur le projet personnalisé et l'approche domiciliaire**



# Le projet d'expérimentation : Panser le travail pour mieux prendre soin- Loches

**« Panser le travail » c'est ... repenser collectivement et expérimenter sur le terrain d'autres modèles d'organisation du travail centrés sur la personne âgée et l'approche domiciliaire**

## Pour quoi ?

- Une lassitude des professionnels et des attentes de changement dans le travail
- Un besoin de sens et de qualité du travail auprès des usagers/résidents
- Des besoins de relation, de communication et d'échange entre professionnels à tous les niveaux de l'organisation
- Des attentes en matière de cohésion et de travail en équipe

## Qui et comment ?

- ASH, aides-soignant.es, aides à domicile et les personnes âgées
- Avec l'appui des fonctions d'encadrement et des ressources humaines
- Une nouvelle fonction « ressource » pour accompagner les professionnels tout au long de l'expérimentation
- Des ateliers collectifs entre professionnels pour imaginer d'autres modèles de travail
- Essayer, tester en situation de travail

## Où et quand ?

- Dans une unité volontaire de l'EHPAD les baraquins de Villeloin-Coulangé
- Auprès d'aides à domicile volontaires de l'ADMR de Loches
- Un croisement des regards et des expériences entre structure et domicile
- **Expérimentation de janvier à mai 2025**

**Janvier 2025 :**

**Recueil de témoignages de professionnels et de personnes âgées**

**D'avril à mai 2025 :**

**Expérimentation en situation de travail**

**De février à mars 2025 :**

**Ateliers collectifs de**

**Fin mai 2025 :**

**Evaluation et bilan**



# Les axes d'expérimentation - EHPAD Les Baraquins



## QUOI ?

- 7 axes à proposés aux résidents (au choix)

## OU ? QUAND ?

- Au bureau – entre 13h30 et 15h30

## AVEC QUI ?

- 11 professionnels mobilisés : aides-soignants, AMP, direction, fonction RH, coordinatrice de soins, psychologue
- 10 résidents identifiés par les salariés volontaires (1 secteur)
- Direction

## COMMENT ?

- Au quotidien sur proposition aux résidents
- Points réguliers formels et informels entre professionnels volontaires

## AVEC QUELS OUTILS ?

- Dossier de l'usager
- Charte de fonctionnement
- Feuille d'émargement
- Trame de compte-rendu de table-ronde



## Axe d'expérimentation - ADMR

### TABLE RONDE



#### QUOI ?

- 3 tables rondes (1 table ronde = 1 usager)
- À partir d'une problématique rencontrée ou pas au domicile
- À partir de l'évolution d'une situation une personne aidée "Table-ronde extraordinaire"

#### OU ? QUAND ?

- Au bureau – entre 13h30 et 15h30

#### AVEC QUI ?

- Personnels titulaires qui interviennent au domicile : **3 salariés volontaires**
- Responsable de secteur
- Cadre de territoire

#### COMMENT ?

- Discussion, échange, débat autour d'une situation suivant des règles de fonctionnement préalablement définies
- Dans le but de croiser les expériences des auxiliaires de vie à domicile et d'apporter du sens et des améliorations aux accompagnements de l'utilisateur

#### AVEC QUELS OUTILS ?

- Dossier de l'utilisateur
- Charte de fonctionnement
- Feuille d'émargement
- Trame de compte-rendu de table-ronde

## **2) Qu'est-ce que cela a produit pour les publics?**



# Impacts sur le public/résidents

30 personnes/professionnels mobilisés

## EHPAD Les Baraquins

1 équipe volontaire /11 professionnels mobilisés (aides-soignants, AMP, direction, fonction RH, coordinatrice de soins, psychologue)  
10 résidents identifiés volontaires (1 secteur)  
1 directrice

## ADMR de Loches

1 équipe volontaire : 3 aides à domicile/ 3 usagers (familles et personnes âgées)  
1 cadre de territoire  
1 responsable de secteur

- **Un maintien de l'autonomie, la mémoire, l'humeur** du résident/usager par la possibilité d'agir sur sa propre personne et sur son environnement  
*« les personnes âgées sont capables de faire plein de choses mais tout est fait pour qu'elles ne fassent plus rien ! »*
- **Des personnes âgées plus autonomes** qui sollicitent par conséquent moins les professionnels
- **Plus d'échanges et de communication** avec les professionnels (ils ont gagné du temps alors qu'elles étaient convaincues de l'inverse!)
- **Un renforcement des liens entre les résidents/usagers et les professionnels** (compréhension, patience, confiance)
- **Une prise en compte des habitudes de vie et du cadre de vie** (jusqu'aux petits détails qui font le quotidien)

# **3) Qu'est-ce que cela a produit sur les collectifs de travail?**





# Impacts sur les salariés

30 personnes/professionnels mobilisés

## EHPAD Les Baraquins

1 équipe volontaire / 11 professionnels mobilisés (aides-soignants, AMP, direction, fonction RH, coordinatrice de soins, psychologue)

10 résidents identifiés volontaires (1 secteur)

1 directrice

## ADMR de Loches

1 équipe volontaire : 3 aides à domicile/ 3 usagers (familles et personnes âgées)

1 cadre de territoire

1 responsable de secteur

- **S'autoriser à agir autrement** tout en redonnant du sens au travail en renforçant le pouvoir d'agir
- **La possibilité de se remettre en question** dans un collectif et un cadre sécurisé
- **Changer son regard sur les usagers/résidents**
- **Changer son regard sur le travail**
- **Fédérer les équipes** : tous les pros sont concernés et pas seulement le psy de la structure
- Développer du **sens au travail** grâce au projet de vie, incarné par des actions simples mais réelles
- Un **PAP fédérateur et partagé**
- La remise en exergue et la valorisation des **compétences et talents** de chacun des professionnels
- Des **espaces de discussion** sur le travail et de co-construction des modalités d'accompagnement des personnes âgées retenues pour l'expérimentation





# Impacts sur les collectifs de travail

30 personnes/professionnels mobilisés

## EHPAD Les Baraquins

1 équipe volontaire /11 professionnels mobilisés (aides-soignants, AMP, direction, fonction RH, coordinatrice de soins, psychologue)

10 résidents identifiés volontaires (1 secteur)

1 directrice

## ADMR de Loches

1 équipe volontaire : 3 aides à domicile/ 3 usagers (familles et personnes âgées)

1 cadre de territoire

1 responsable de secteur

- **Un travail en transversalité**, de nouvelles modalités de travail et d'échange avec la direction, la fonction RH, les fonctions d'encadrement et la psychologue de l'établissement
- Ce travail transforme la **posture professionnelle** des salariés et du manager
- Un **collectif plus sécurisant**
- Une meilleure communication, une **meilleure ambiance** de travail
- Un partage des actions autour du **PAP** et au profit des usagers/résidents et des professionnels
- Cela remet le bénéficiaire, l'utilisateur, la **personne âgée au centre**
- Produit un changement de regard et une **reconnaissance partagée**, mutuelle entre direction et salariés
- **Un croisement des expériences domicile/EHPAD** enrichissant et une mutualisation des pratiques : se transmettre des ficelles de métier
- **Un décroisement entre le domicile et l'EHPAD**
- **Des effets positifs sur la marque employeur** : très importante surtout en milieu rural



# **4) Quelles sont les conditions de réussite?**

Diffuser, démultiplier



## Les conditions de réussite

- **Inform**er la direction, les équipes, le CSE, tous les salariés (même s'ils ne sont pas partie prenante au projet) : une information préalable et communication en amont
- **Direction partie-prenantes, moteur**
- **Le volontariat des équipes**
- Clarifier les notions « **approche domiciliaire** » et « **PAP** »
- Ateliers de travail avec les salariés volontaires : **discussion sur le travail**
- Animation des ateliers collectifs par **une fonction « neutre »**, sans lien hiérarchique pour choisir ensemble ce que l'on veut faire « *Se mettre d'accord!* »
- Organiser des rencontres entre **EHPAD et domicile est essentiel**
- [groupe projet] : Outils d'empathie permettant de se décentrer, de ne pas repartir de ses propres représentations mais au contraire de rester focalisé sur les besoins/attentes du persona (terrain)

# **5) Qu'est-ce qu'il a manqué?**

Les manques, freins, difficultés



## Les manques ou difficultés

- **Difficulté de mettre en place des réunions de suivi** et d'échange interne au groupe (en dehors des réunions ENERGIA), en lien avec des difficultés
- **Maintenir les échanges réguliers** entre équipes EHPAD et domicile post expérimentation
- Des ateliers croisés plus nombreux
- Un temps **trop court** (1 mois) pour mettre en place le projet dans sa globalité
- **Faire vivre les outils** créés dans le cadre de cette expérimentation aux collègues qu'ils ne veulent pas modifier leur façon de travailler ou qui n'ont pas participé à l'expérimentation.



**Remerciements** : document réalisé à partir des données collectées par les 2 groupes projets de Loches et Tours (enquêtes, tableaux d'évaluation et de suivi ), le cabinet Energia et l'animatrice de la Maison des métiers du grand âge de Tours, Sophie Barbarossa.

