



## Cercle Vulnérabilités et Société

Quelle nouvelle donne pour  
l'attractivité des métiers de  
l'autonomie ?

Thierry Calvat

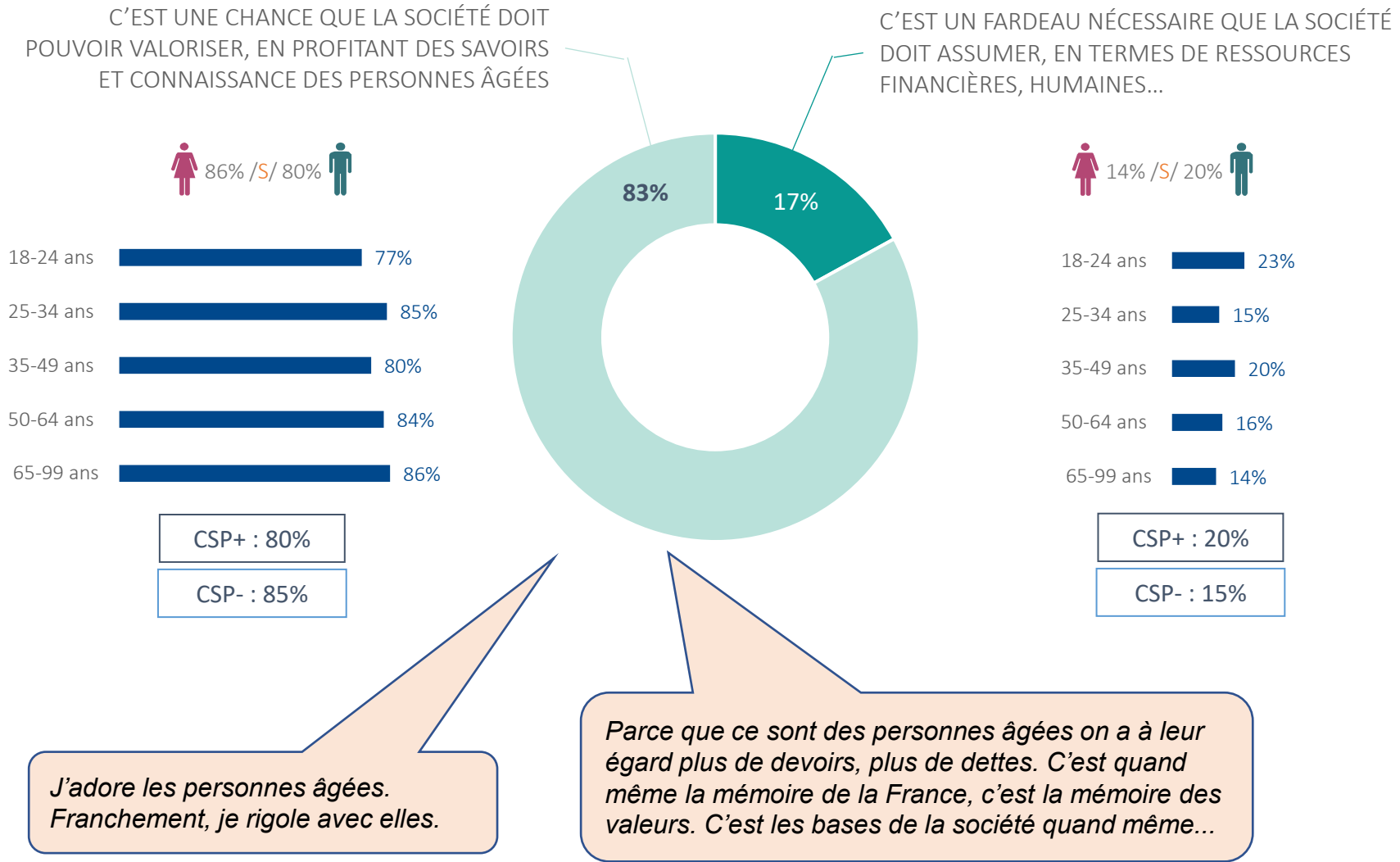
# SYNTHESE DE DEUX TRAVAUX EXPLORATOIRES

1. Recueil d'expériences et analyse des pratiques d'acteurs de terrain dans le domaine de l'accompagnement – [Octobre 2022](#)
2. Enquête d'opinion auprès d'un échantillon représentatif de la population totale France et spécifique accompagnant (2000 personnes) – [Décembre 2022](#)

D'OU PART-ON ?

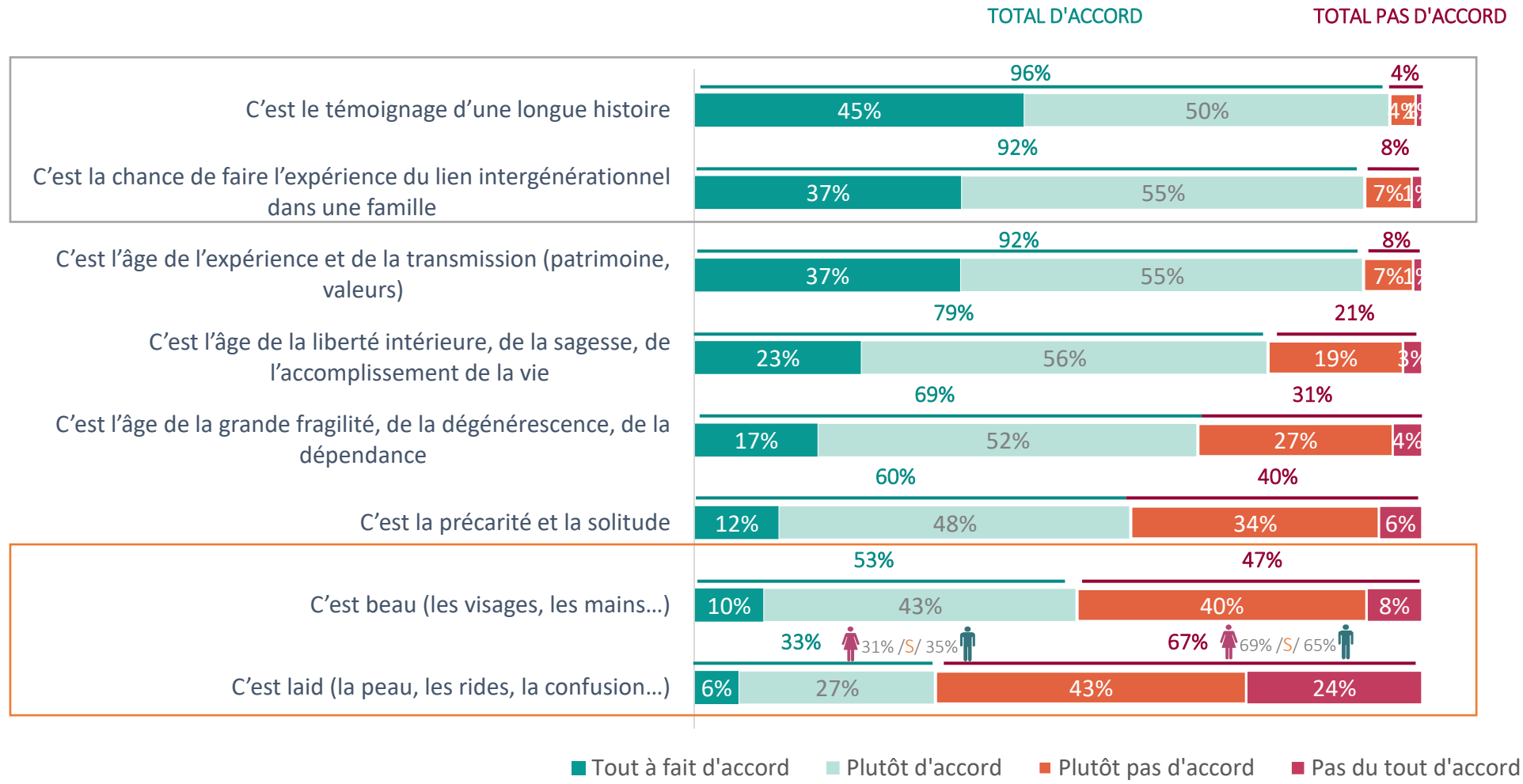
# Plus de 4 Français sur 5 ont une vision très positive du grand âge

Base : Total (n=2000)



# Plus de 4 Français sur 5 ont une vision très positive du grand âge (2)

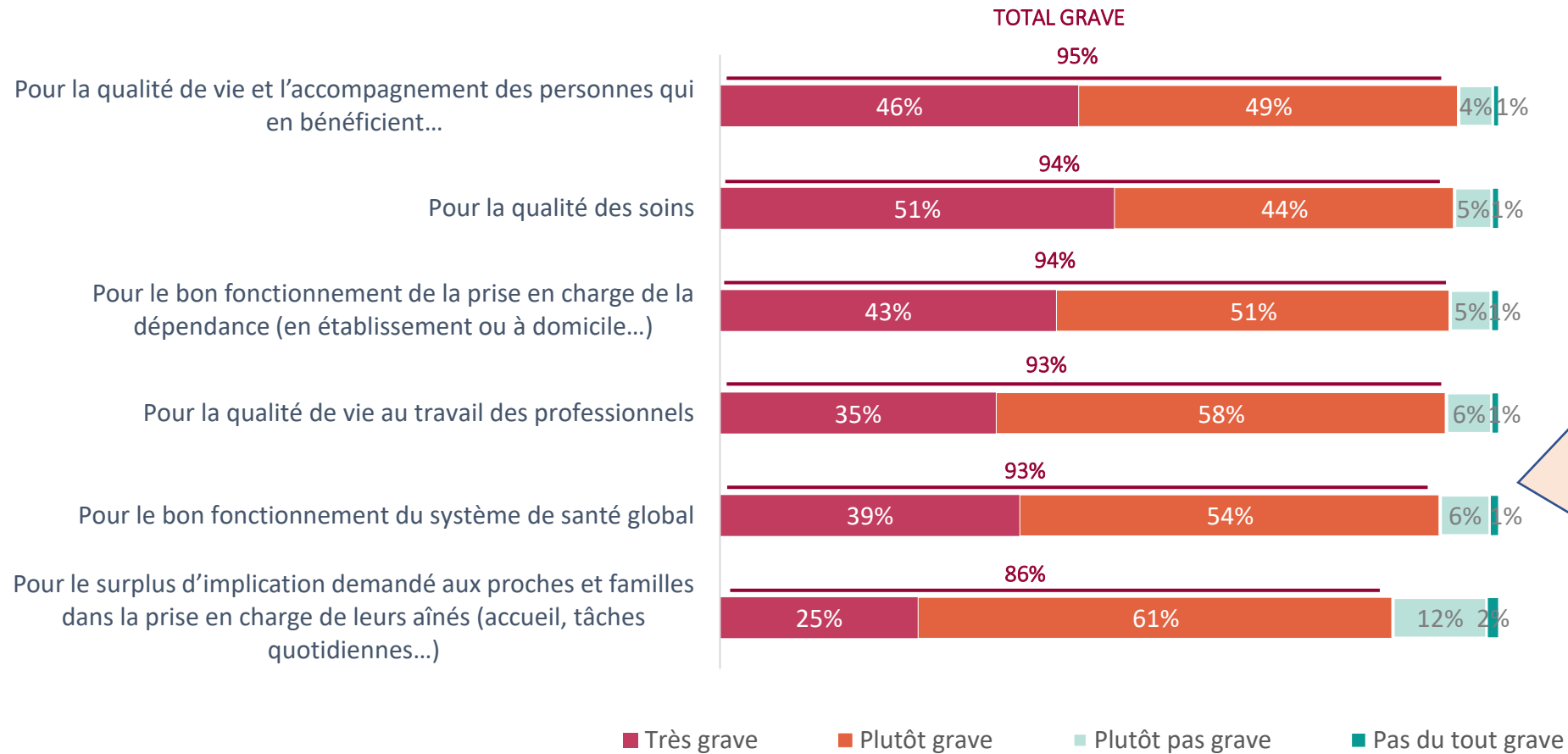
Base : total (n=2000)



Les personnes disposant de l'expérience de l'accompagnement du grand âge ont cependant une approche plus nuancée.

# Les Français sont très inquiets de la pénurie de personnel

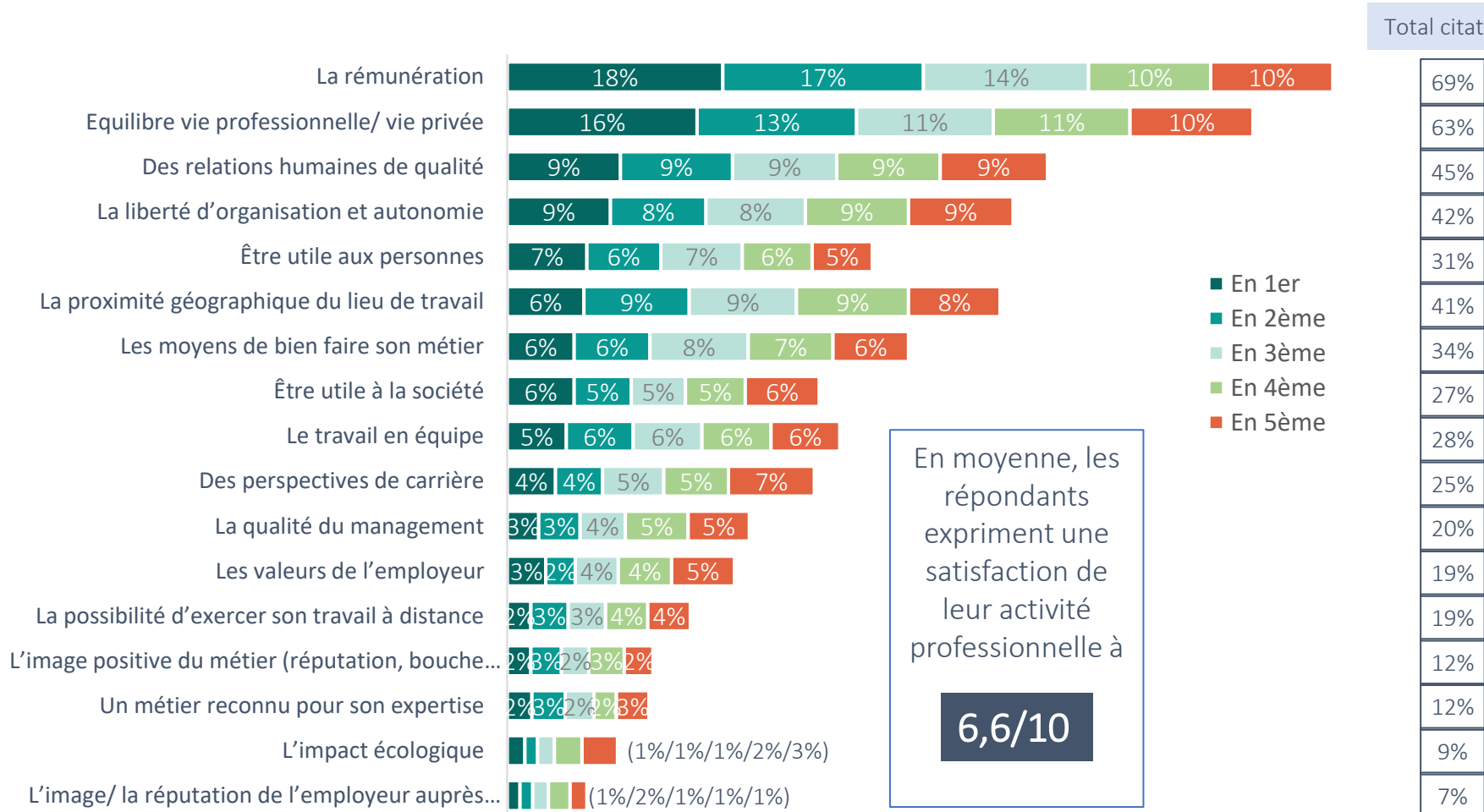
Base : Total (n=2000)



*Aujourd'hui on a de moins en moins de personnel donc ça veut dire que les gens vont être amenés de plus en plus à faire des tâches qui vont les exposer des conditions de travail qui les stressent. Ils deviennent plus difficiles, plus incompetents et peut-être plus maltraitants et du coup ça fait détériorer tout un système en cascade.*

À la quasi-unanimité, la pénurie actuelle de personnel pour prendre en charge le grand âge apparaît comme une situation grave et structurellement appelée à durer.

Les critères de satisfaction des personnes qui travaillent dans le grand âge sont les mêmes que la population générale.  
Le niveau de satisfaction professionnelle est plutôt élevé.



En moyenne, les répondants expriment une satisfaction de leur activité professionnelle à **6,6/10**

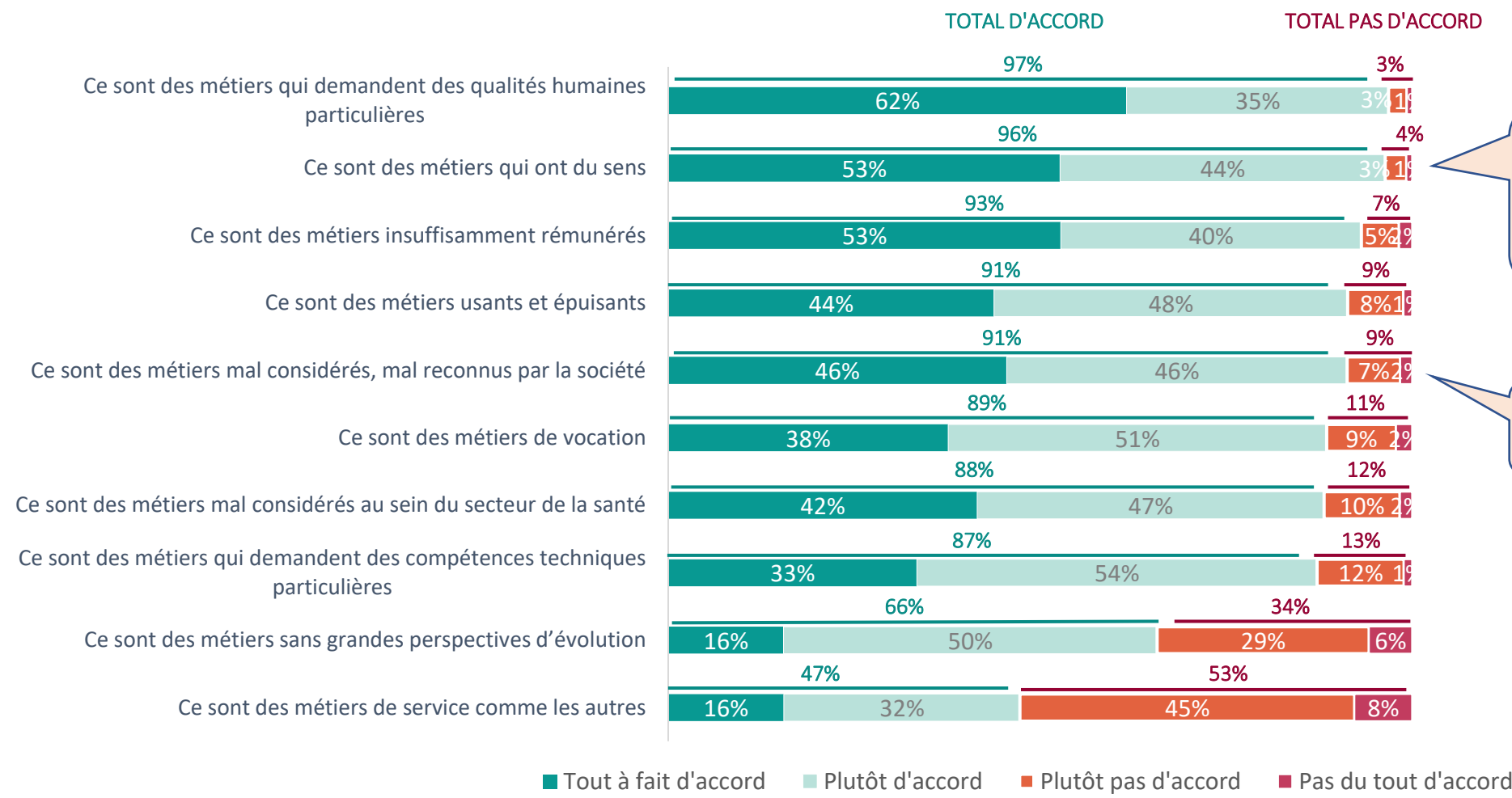
Total citation

69%
63%
45%
42%
31%
41%
34%
27%
28%
25%
20%
19%
19%
12%
12%
9%
7%

*7 jours sur 7 et il faut être toujours présent. Notre vie familiale en pâtissait beaucoup. Mon mari était routier, le week-end on ne se voyait pas beaucoup. Ce n'est pas facile d'avoir une vie familiale.*

Q1. Actuellement, sur une échelle de 0 à 10, à combien évalueriez-vous votre niveau de satisfaction dans votre activité professionnelle ? (0 : Très insatisfait à 10 très satisfait)  
Q2. Quels sont les 5 éléments les plus importants pour vous dans l'exercice d'un métier ?

# Les métiers du grand âge font l'objet d'une perception ambivalente qui demeure plutôt positive



*Ils sont passionnés par leur métier, ils ont envie de bien le faire sauf que les conditions - je ne parle pas du salaire hein - je parle juste de leur qualité de vie au travail...*

*Ca serait un motif d'arrêt tellement j'aurais l'impression d'aller à l'usine.*

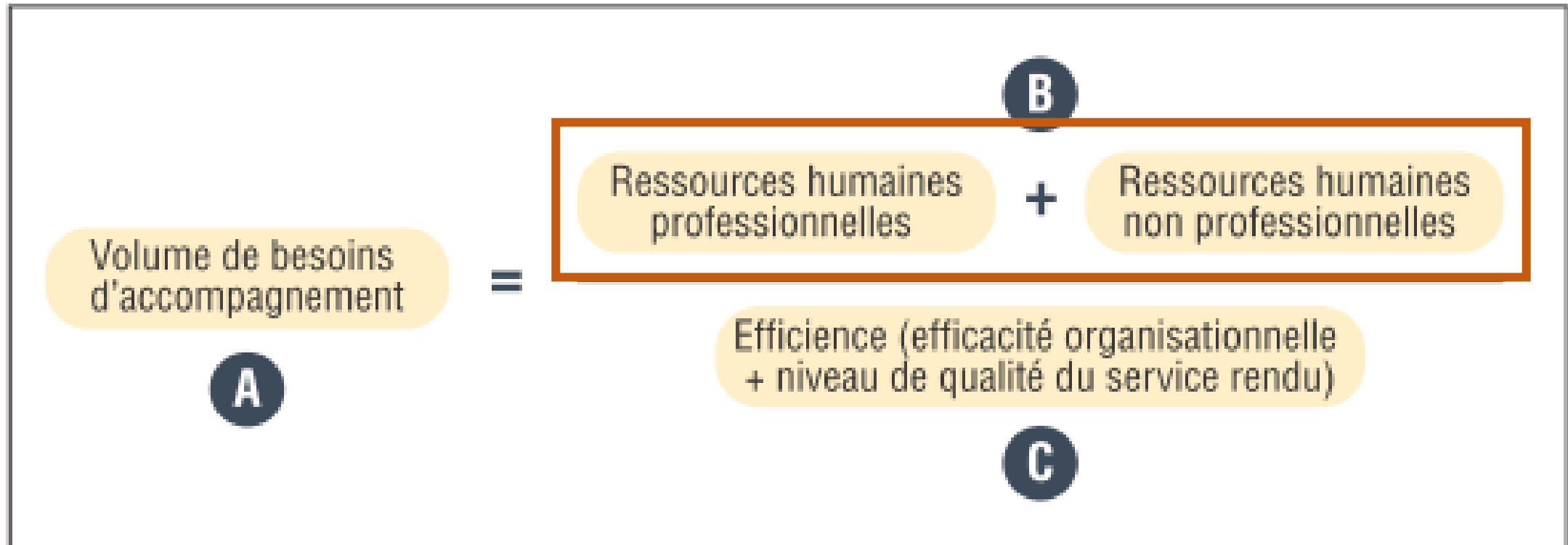
On observe une réelle tendance à la banalisation (« un métier comme un autre »), surtout auprès des plus jeunes.

Q5. Indiquez si vous êtes d'accord ou non avec chacune des affirmations suivantes concernant les métiers du grand âge (soin, accompagnement des personnes, direction et administration...)?

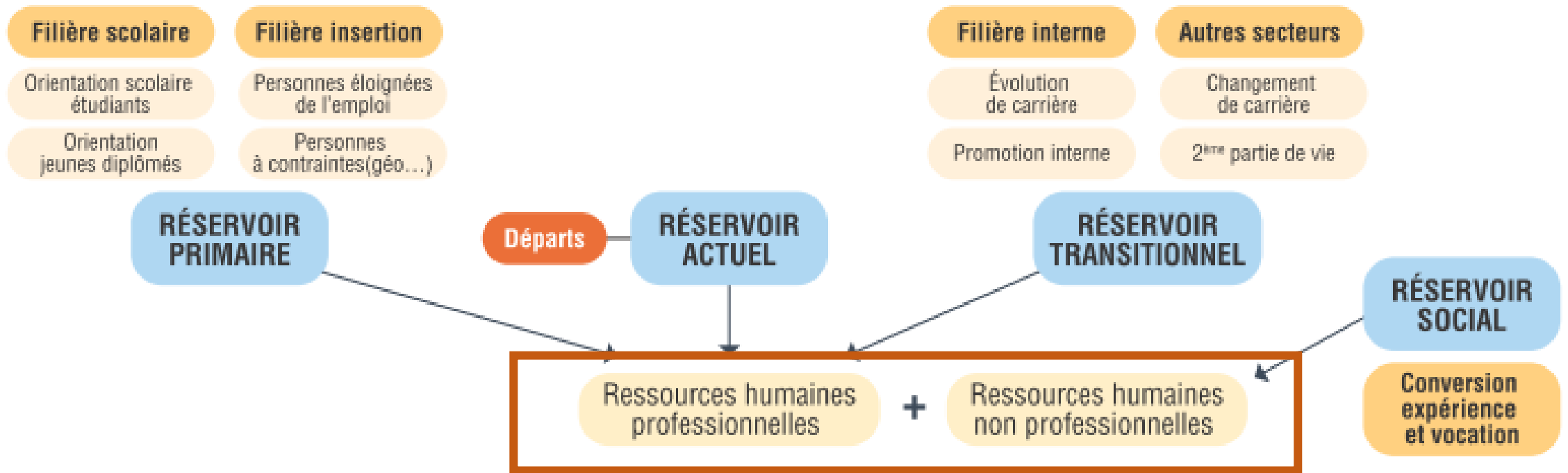


OU EN SOMMES NOUS ?

# EQUATION ACTUELLE DE LA PRISE EN CHARGE

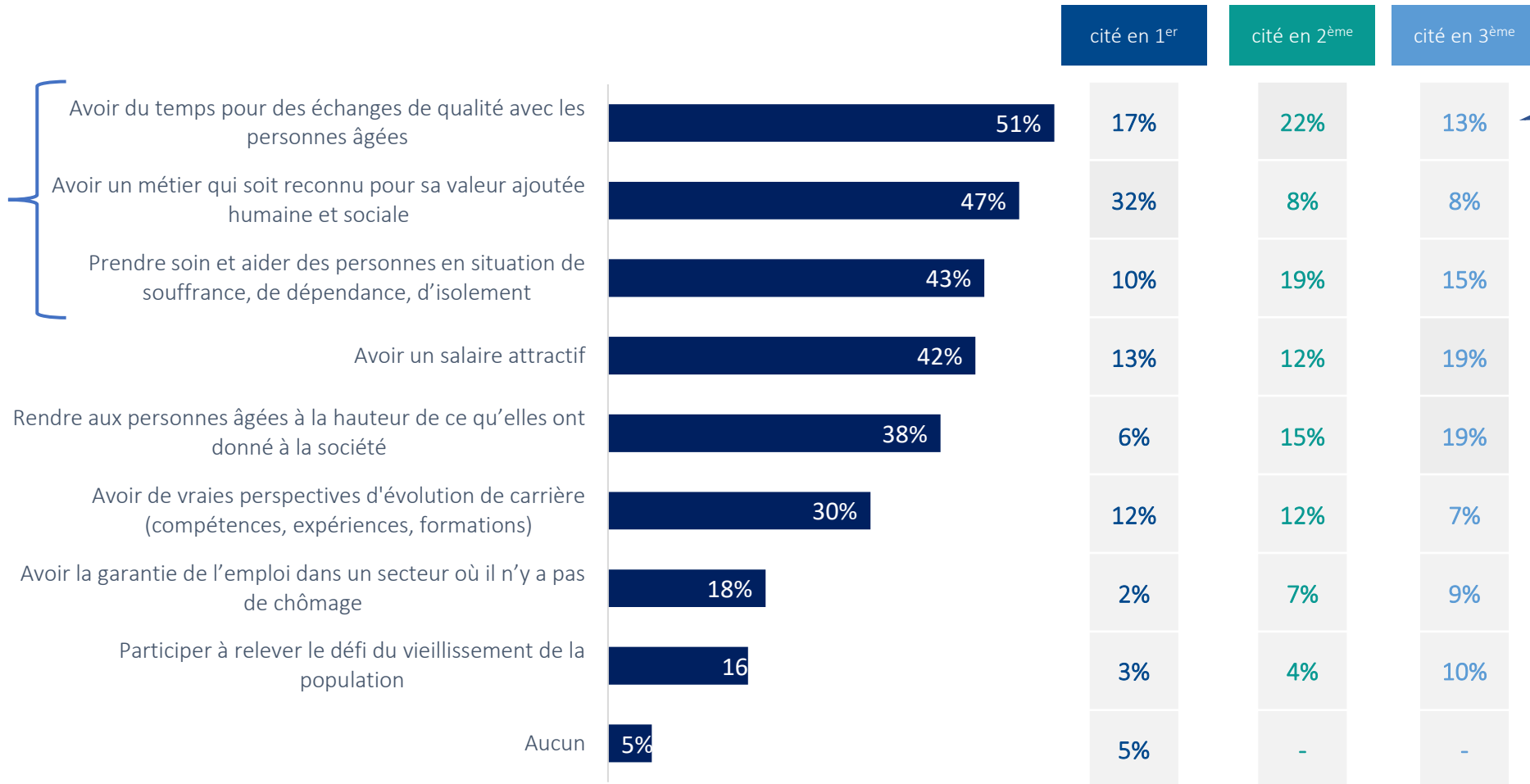


## 4 « réservoirs » complémentaires à travailler



- ▶ Stabiliser les organisations pour limiter la « saignée », voire inverser la courbe à court terme
- ▶ Gagner en fluidité en termes de parcours professionnels
- ▶ Renforcer les liens entre les bassins de vie et les métiers qui s'y exercent

# Les principaux facteurs d'attractivité des métiers du grand âge

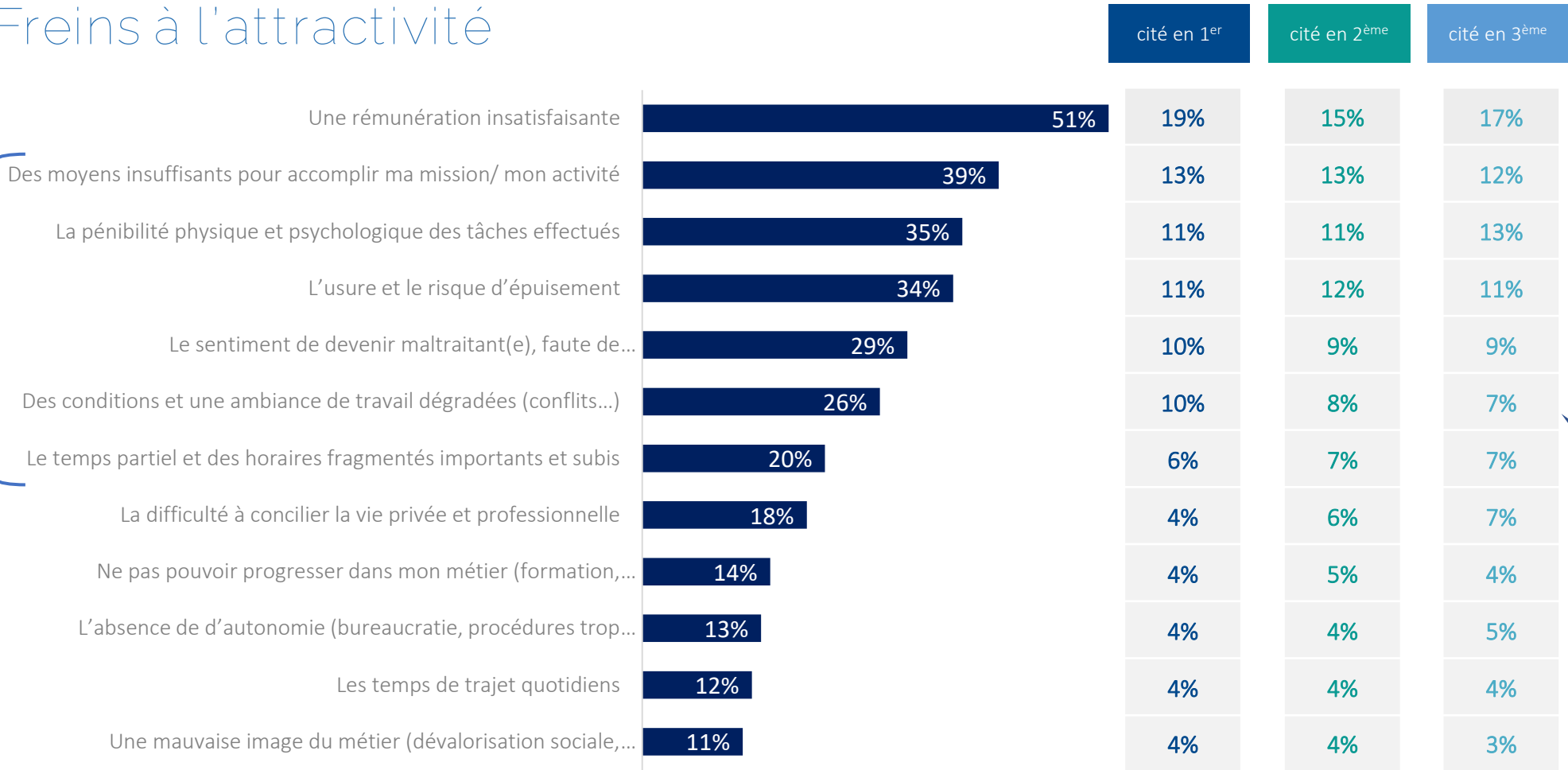


Ça prend aux tripes. Les tripes c'est un des éléments de la motivation du métier

Au départ, prime à l'utilité sociale et à la relation humaine

Avec l'âge et l'expérience, les conditions de travail et la rémunération prennent le pas

# Freins à l'attractivité



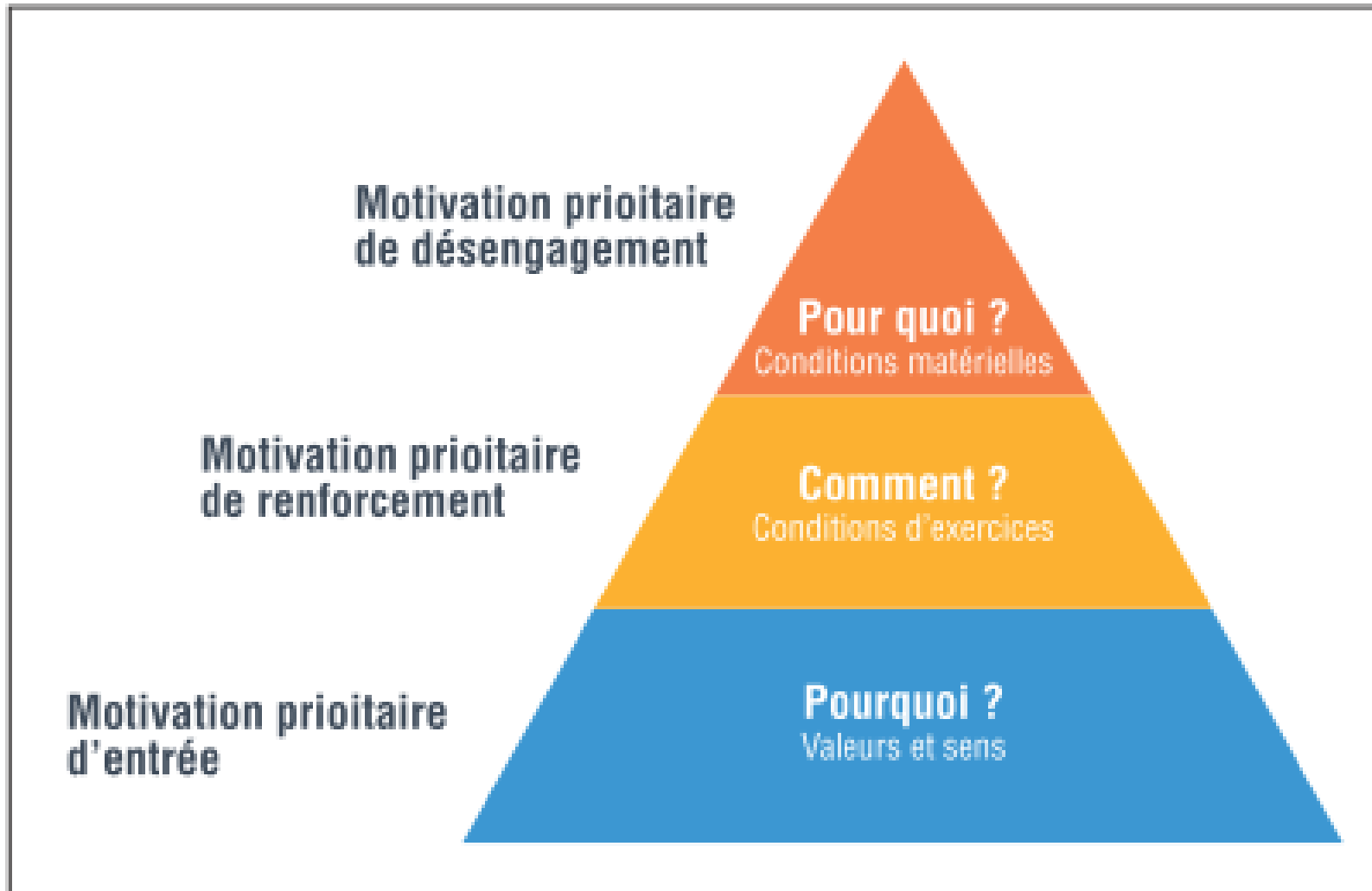
*C'est comme si le simple fait d'augmenter les salaires pourrait permettre de supporter des difficultés croissantes dans l'exercice des métiers. Je ne suis pas sûre que ça soit le principal point pour moi*

*On est tout le temps en mode « super dégradé ».*

Les freins semblent se focaliser sur la rémunération

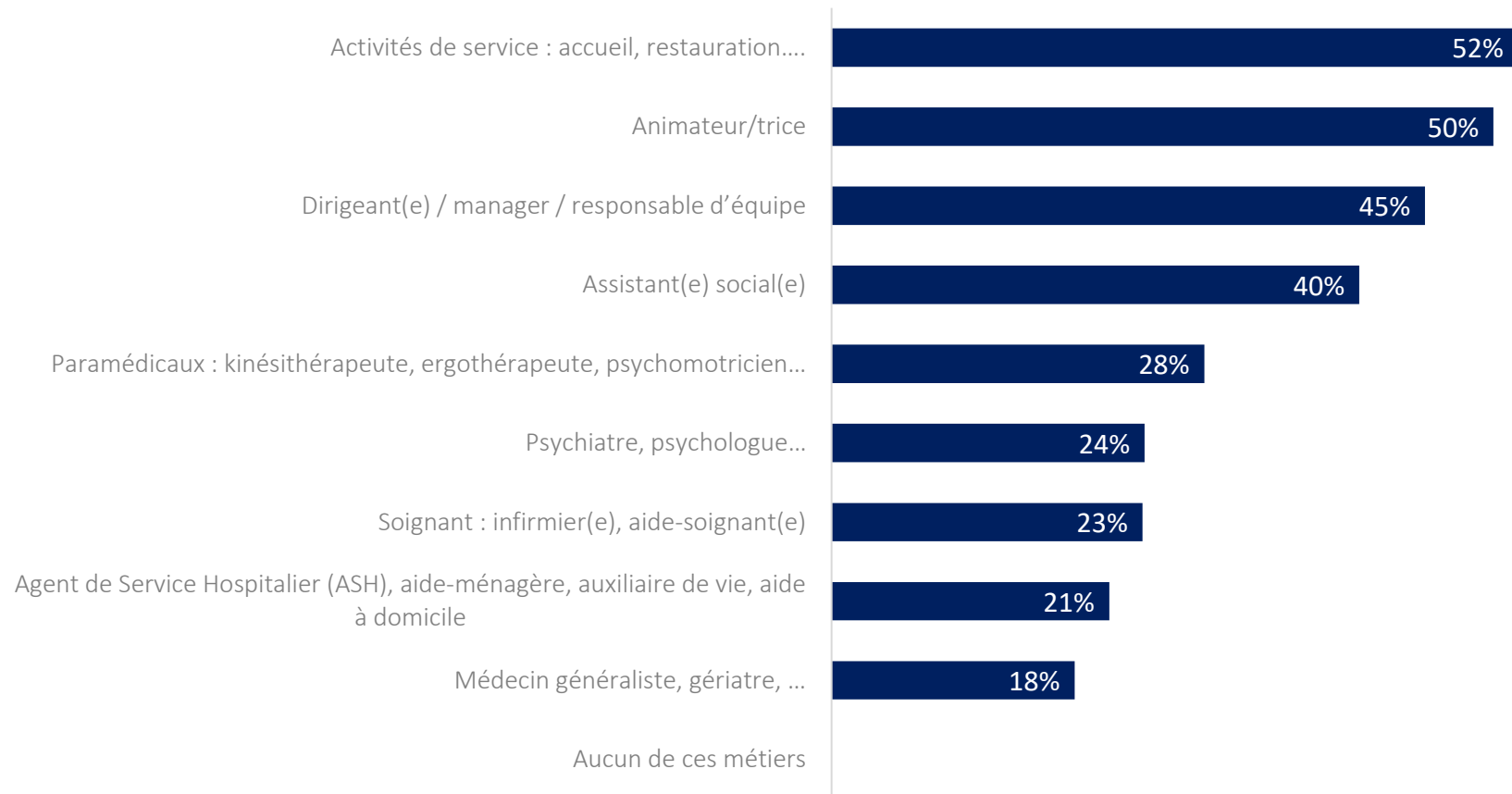
Mais ils sont en réalité plus complexes, tenant plus largement aux conditions de travail

Ils font émerger une pyramide évolutive d'attentes et de besoins, où les motivations d'entrée peuvent devenir au fil du temps des facteurs de sortie.



# Types de métiers envisagés

Base : total (n=2000)



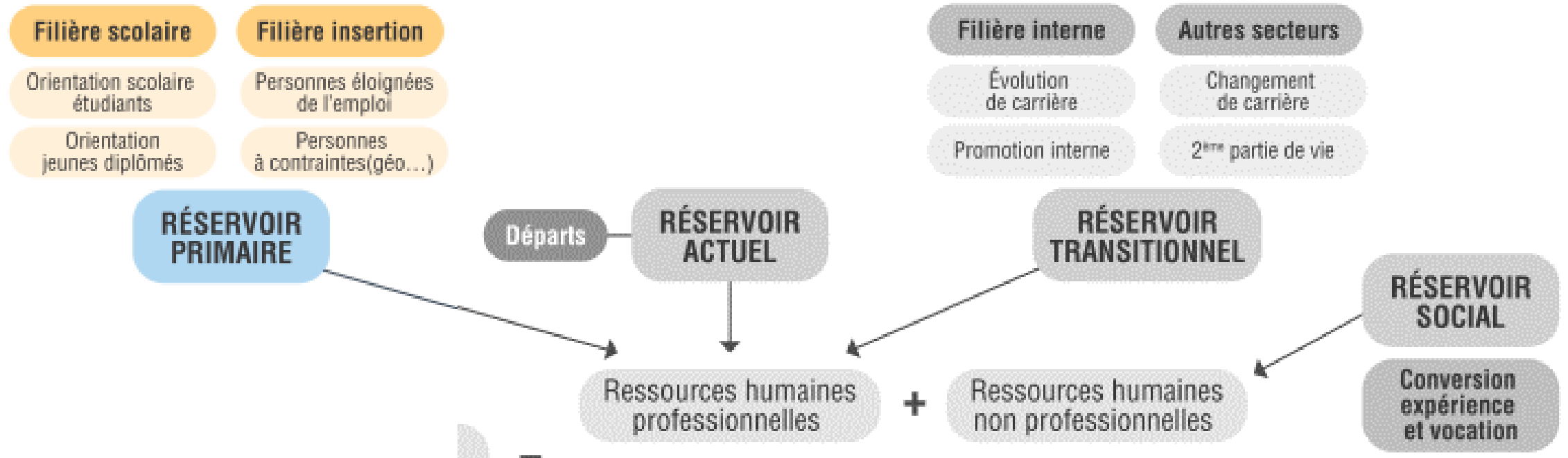
*Ce qui m'intéresse c'est la relation, c'est ça qui m'amène à aller plutôt vers les métiers de l'animation que vers les métiers d'aide-soignant.*

**Les métiers de la relation, selon un mode moins engageant, sont privilégiés**  
**Les métiers du soin, perçus comme plus techniques apparaissent moins attractifs**

VERS OU POUVONS-NOUS ALLER ?



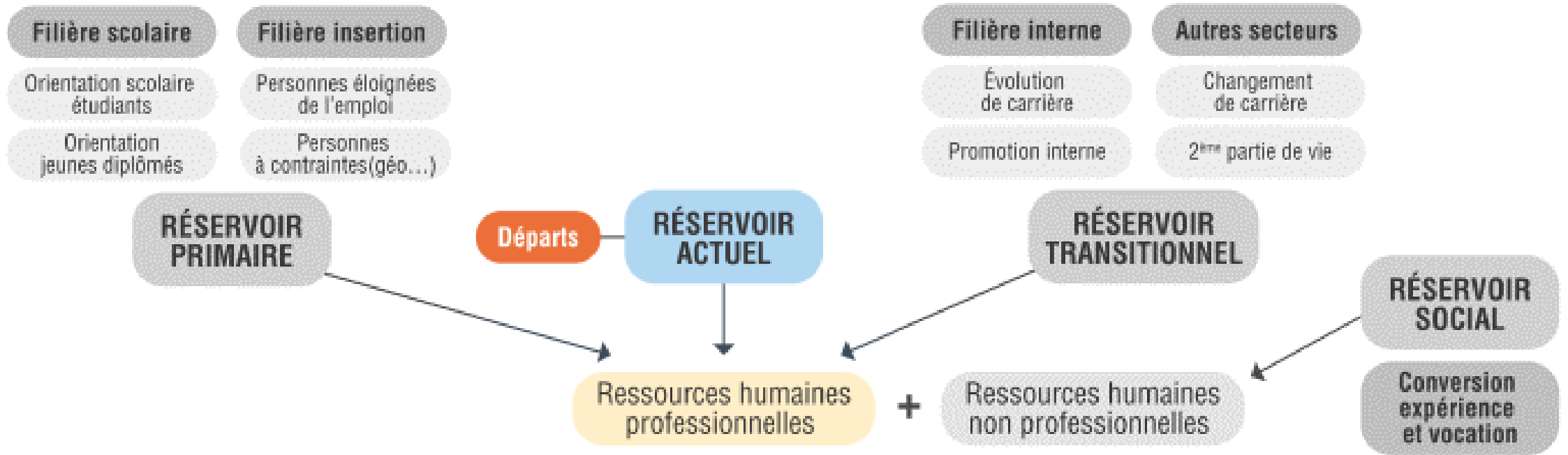
# Faire évoluer les conditions d'accès initiales aux métiers



## Principales propositions

- ▶ Sensibiliser au collège et lycée, dans le cadre des « humanités » sur ces métiers et leurs valeurs
- ▶ Recourir à des formes de pédagogie par l'action, permettant d'acquérir les compétences psycho- sociales se situant au cœur du care.
- ▶ S'engager dans le développement du service civique volontaire, dans le secteur médico-social notamment

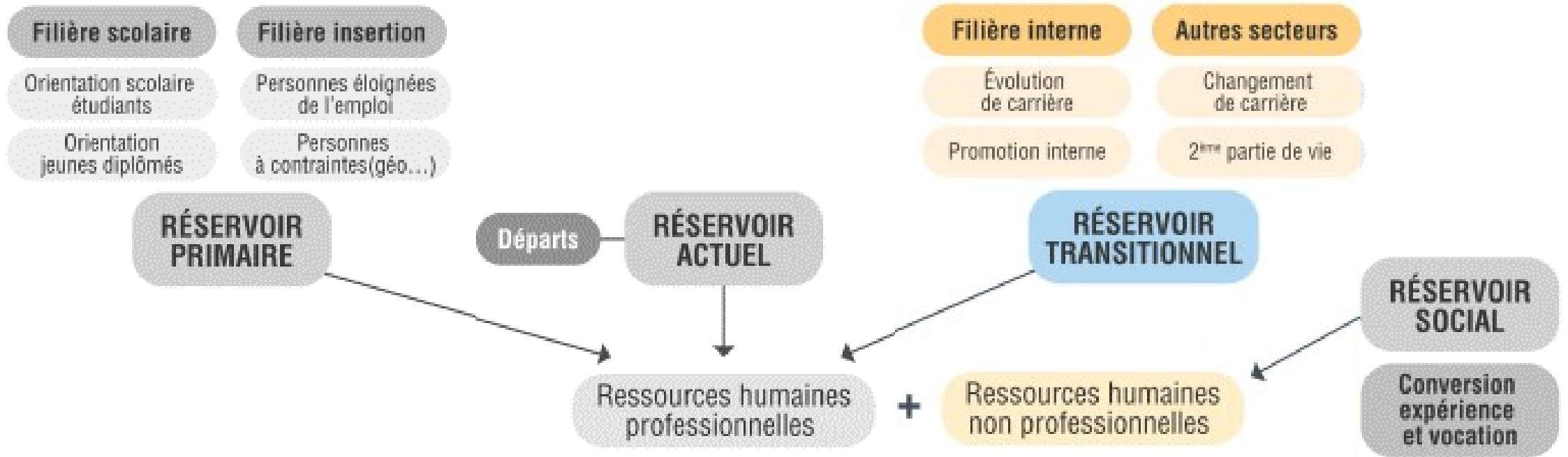
# Faire évoluer les modalités de recrutement et fidéliser



## Principales propositions

- ▶ Intégrer l'emploi intérimaire et les CDD sur une période ramassée
- ▶ Assouplir les modalités de recrutement
- ▶ Décentraliser le pilotage des tâches et déverticaliser les fonctions
- ▶ Encourager le droit à l'initiative et à l'innovation
- ▶ Régénérer la formation des managers vers davantage d'humain et d'innovation

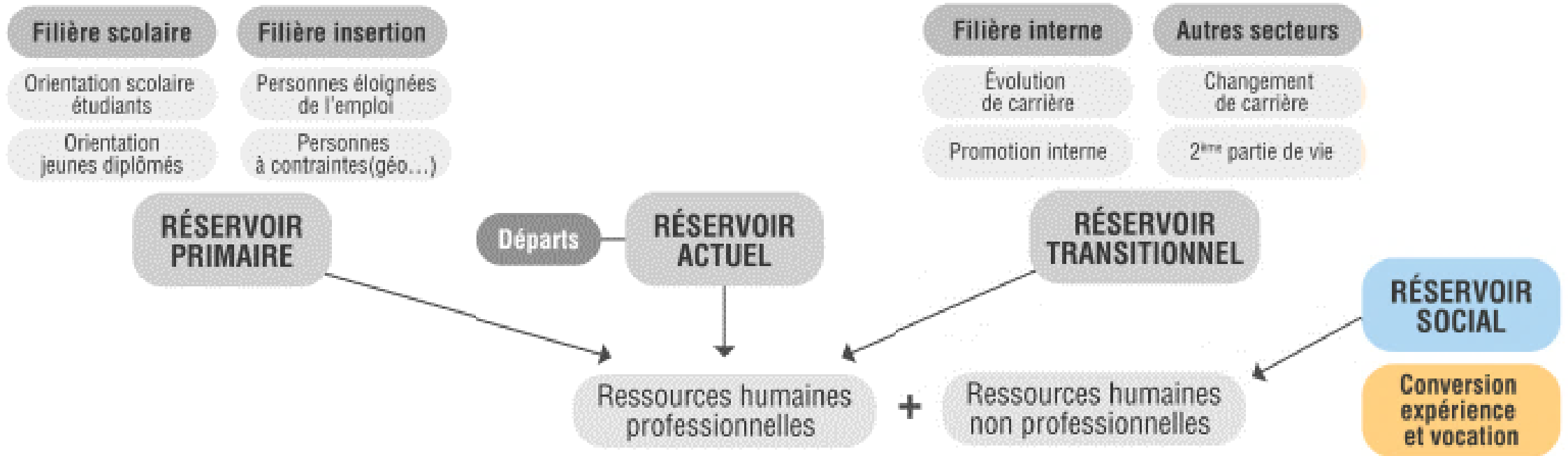
# Faciliter les reconversions professionnelles vers les métiers



## Principales propositions

- ▶ Assurer la durabilité des compétences et des métiers en rendant lisibles les évolutions professionnelles pour l'ensemble des métiers du care
- ▶ Généraliser/déployer davantage les dispositifs de transition collective vers les métiers du care (Rap El Khomri).
- ▶ Renforcer les investissements publics en matière de formation qualifiante pour encourager et faciliter
- ▶ Créer des matrices de conversion entre les référentiels de compétences métiers du care / autre métiers
- ▶ Créer des jurys rapides VAE pour accélérer le traitement et résorber l'encombrement

# Valoriser les savoirs expérientiels non professionnels

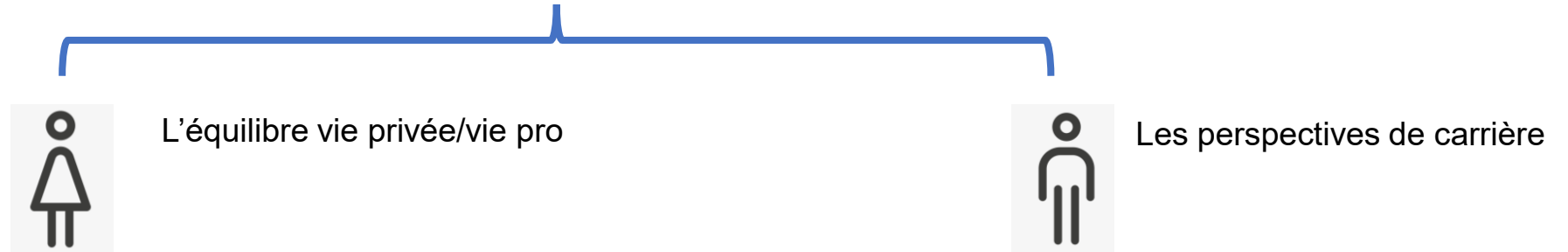


## Principales propositions

- ▶ Reconnaître et mieux tirer parti de l'expertise du « pair-aidant »
- ▶ Intégrer les aidants et leurs compétences spécifiques là où les ressources manquent le plus
- ▶ Permettre le recours au bénévolat, dans un cadre très encadré et limité dans les tâches et le temps,
- ▶ Développer des incitations fiscales pour les familles s'impliquant dans l'hébergement et l'accompagnement des proches, de façon à réduire les besoins en effectifs de professionnels.

# 4 profils type émergent pouvant influencer leur appréciation des critères d'attractivité

Rémunération  
Des qualités humaines particulières et du sens  
Inquiétude pénurie



< 35 ans

> 35 ans

< 35 ans

> 35 ans

+ L'équilibre vie privée/vie pro. Être utile aux personnes

+ Soucieuse de la QVT.

+ Paramédicaux, psy

+ : Secteur public/CDI

+ Des relations humaines de qualité

+ Soucieuse qualité soins

+ Peur de devenir maltraitante, usure

+ : Secteur but non lucratif (public et privé)/Intérim

+ Être utile à la société. Travail en équipe.

+ Des métiers de service comme les autres

+ Médecin, psy

+ Privé but lucratif/CDD

+ Image positive du métier ou de l'employeur

+ Médecin

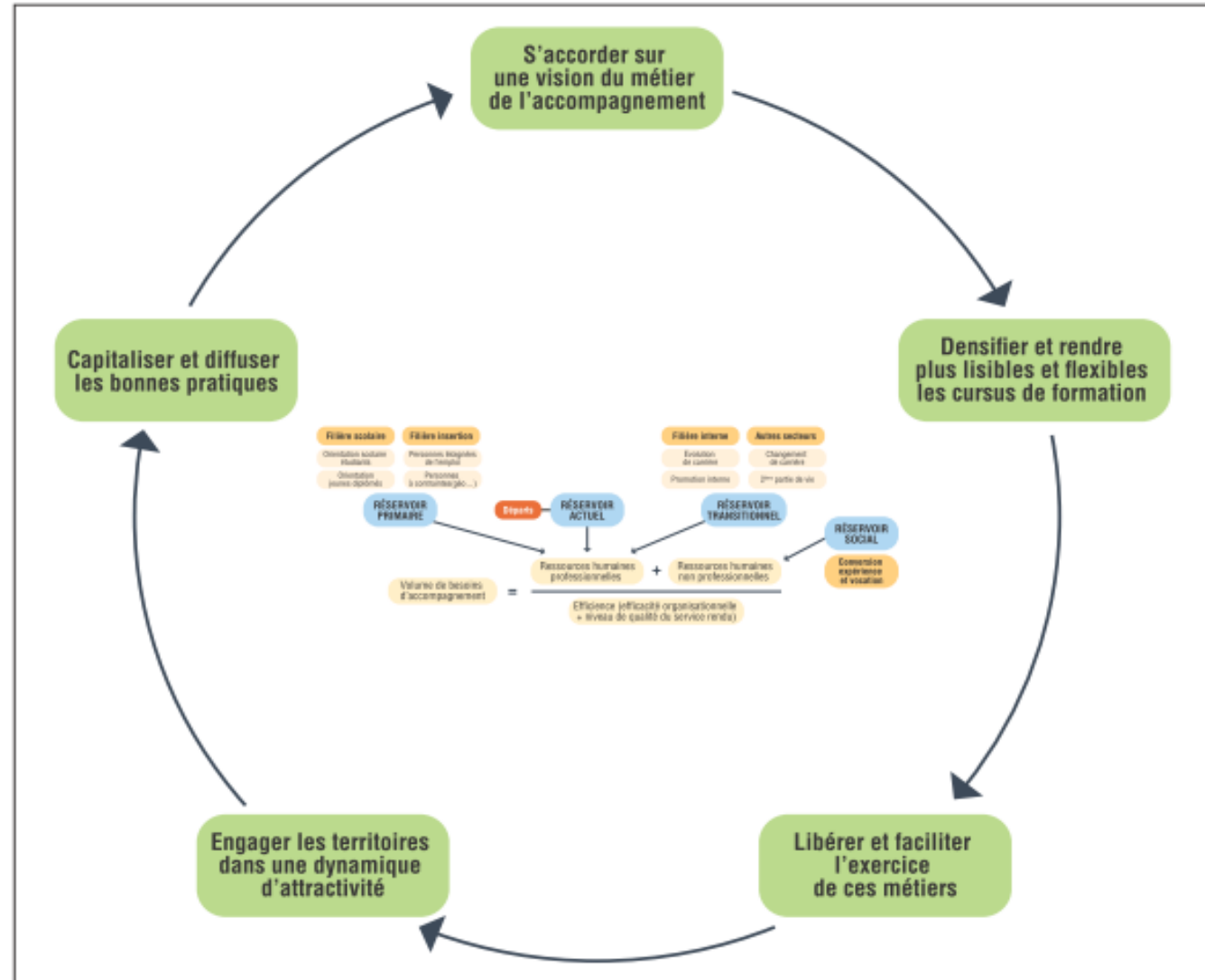
+ Besoin d'autonomie

+ : Privé à but lucratif/CDI

MERCI

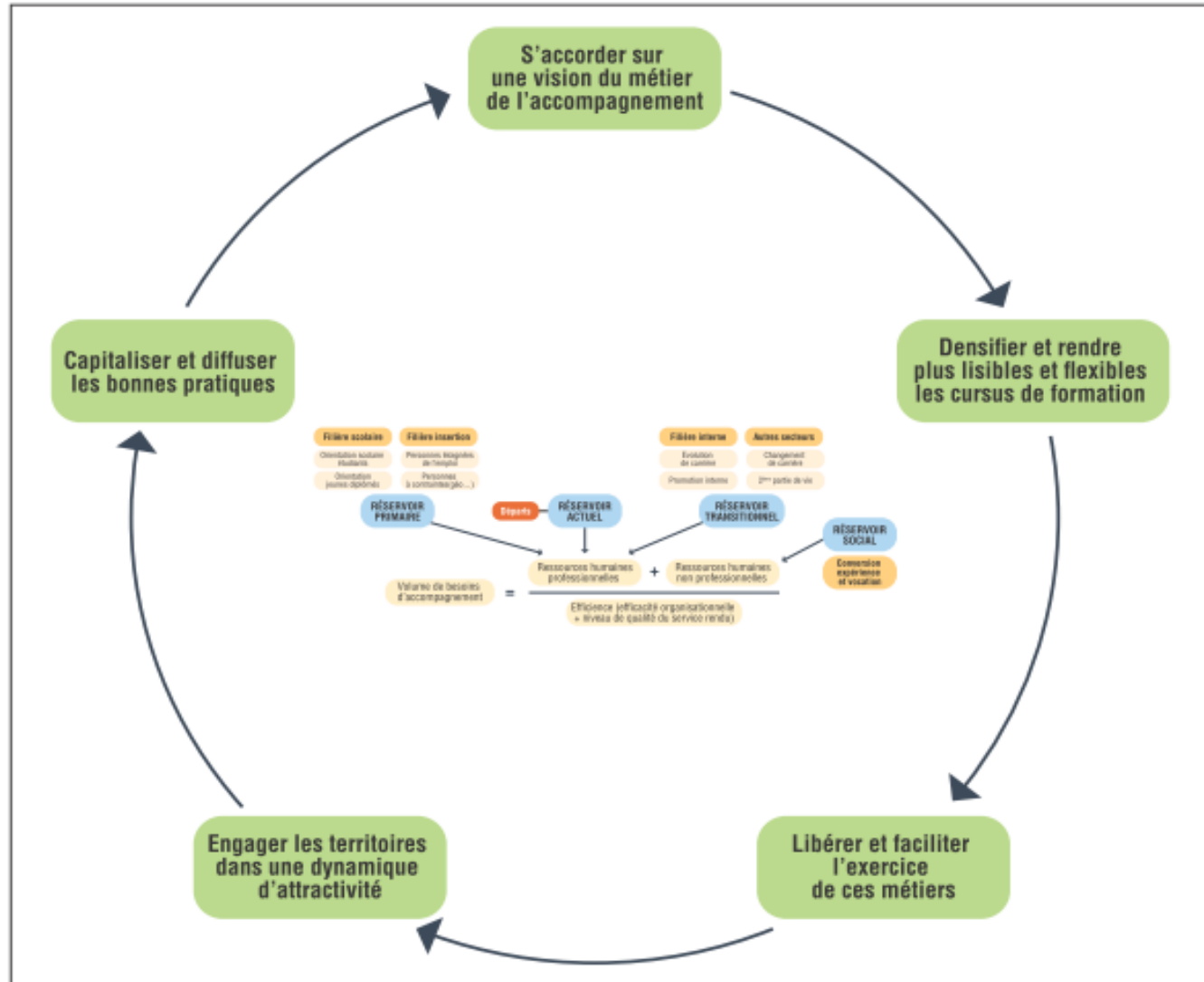
QUELQUES ELEMENTS COMPLEMENTAIRES

# PILOTER LES MÉTIERS DU CARE COMME UN ÉCOSYSTÈME PROPRE, POUR FACILITER LA COHÉRENCE, LA FLUIDITÉ ET L'IMPACT D'ENSEMBLE





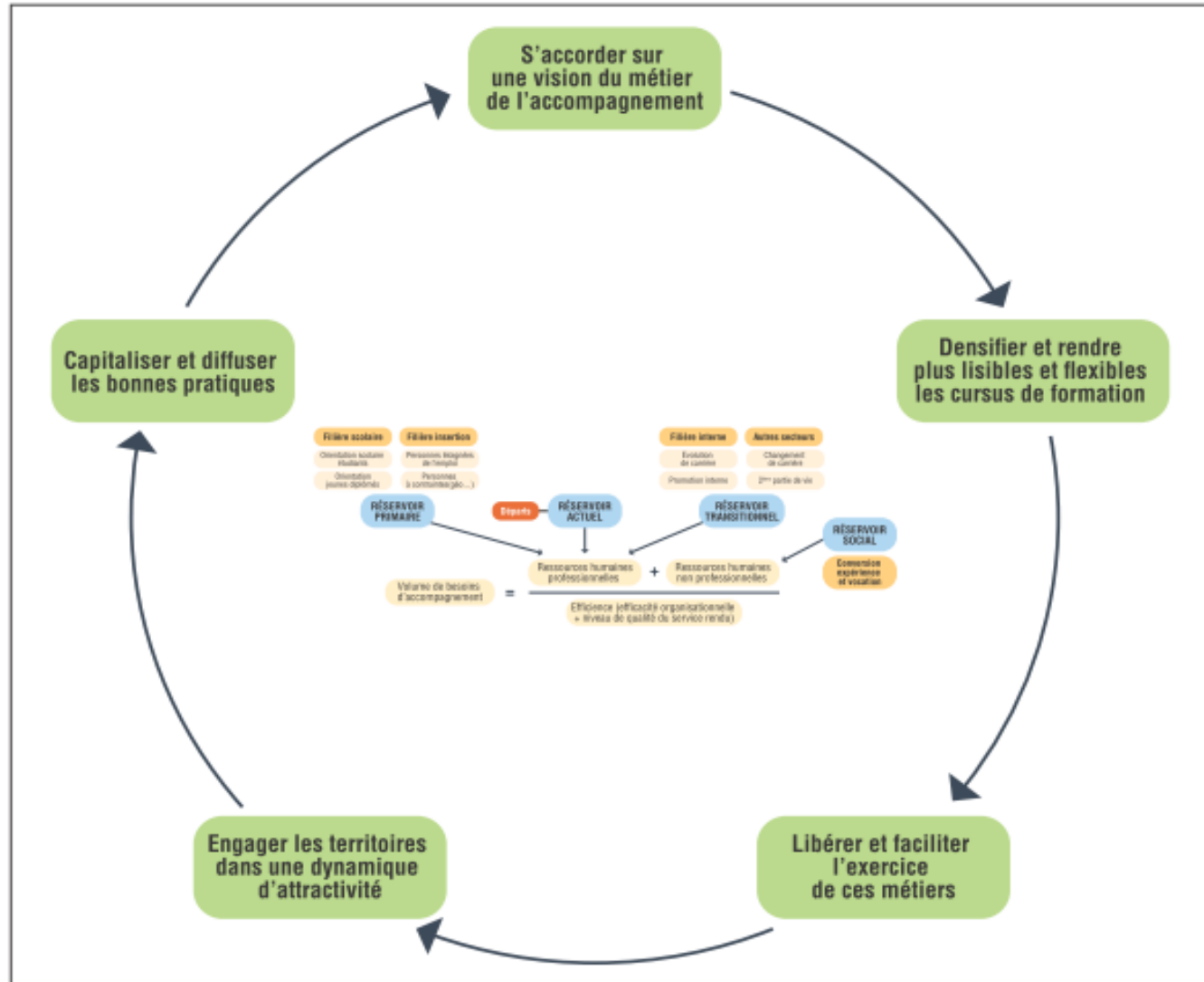
# PILOTER LES MÉTIERS DU CARE COMME UN ÉCOSYSTÈME PROPRE, POUR FACILITER LA COHÉRENCE, LA FLUIDITÉ ET L'IMPACT D'ENSEMBLE



S'accorder sur une vision collective des métiers du care

- ▶ Organiser une conférence de consensus sur les métiers du care pour les penser dans un écosystème cohérent, plus lisible et facilitant les évolutions
- ▶ Créer une visibilité culturelle homogène et une filière professionnelle du care qui facilite les passerelles, les pauses et les trajectoires de carrière non rectilignes.
- ▶ Redéfinir les référentiels (référentiels métiers, de compétences et de formation) de certains des métiers pour les adapter aux évolutions des besoins
- ▶ Faire évoluer les fonctions de gestionnaire de structures vers celles d'un véritable pilotage RH

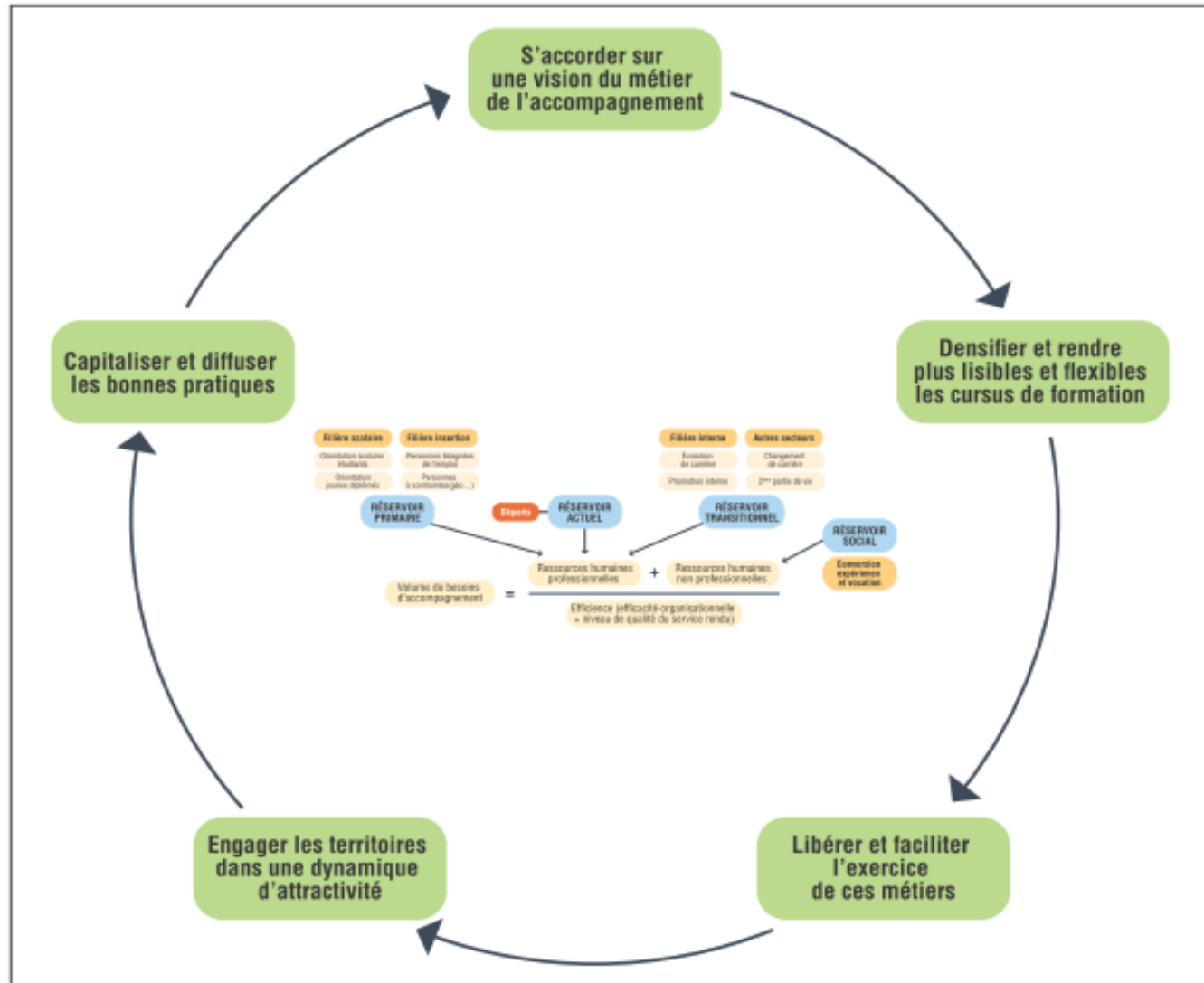
# PILOTER LES MÉTIERS DU CARE COMME UN ÉCOSYSTÈME PROPRE, POUR FACILITER LA COHÉRENCE, LA FLUIDITÉ ET L'IMPACT D'ENSEMBLE



Densifier et rendre plus lisibles et flexibles les cursus de formation

- ▶ Recentrer les filières sur une poignée de métiers-cadre, englobant un éventail de spécificités
- ▶ Promouvoir des voies d'accès privilégiant une première expérience du terrain
- ▶ Renforcer l'apprentissage de l'interdisciplinarité en initial et en continu
- ▶ Généraliser sur le champ du care, y compris sur les métiers et les parcours peu diplômants, le système des ECTS 24

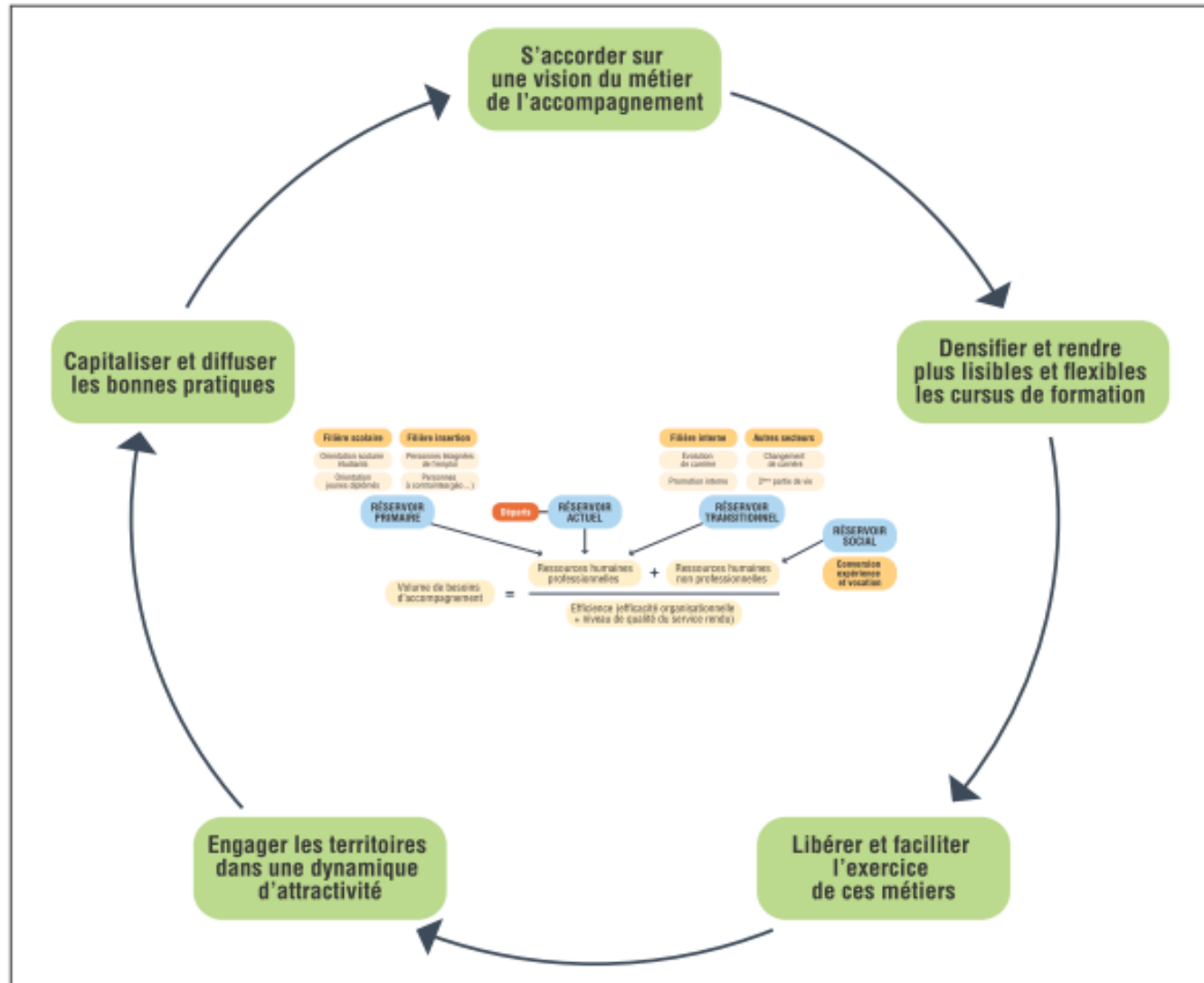
# PILOTER LES MÉTIERS DU CARE COMME UN ÉCOSYSTÈME PROPRE, POUR FACILITER LA COHÉRENCE, LA FLUIDITÉ ET L'IMPACT D'ENSEMBLE



Repenser, libérer et faciliter l'exercice de ces métiers

- ▶ Faciliter les passerelles entre secteurs et établissements en levant les verrous administratifs et en valorisant la formation dans la polyvalence des postes,
- ▶ Mieux régler la technique du « faisant fonction » en limitant la durée et en y adjoignant notamment une obligation de VAE et de promotion
- ▶ Reconnaître les formations à la dimension relationnelle ou intellectuelle (éthique) du métier comme des éléments impératifs
- ▶ Inclure la valorisation du temps relationnel dans l'évolution de la T2A et cotations GMPS 25.
- ▶ Réduire les tâches bureaucratiques pour rendre du temps aux tâches de care
- ▶ Opérer une revalorisation salariale en harmonisant les normes sanitaires ou médico-sociales avec l'ensemble des secteurs

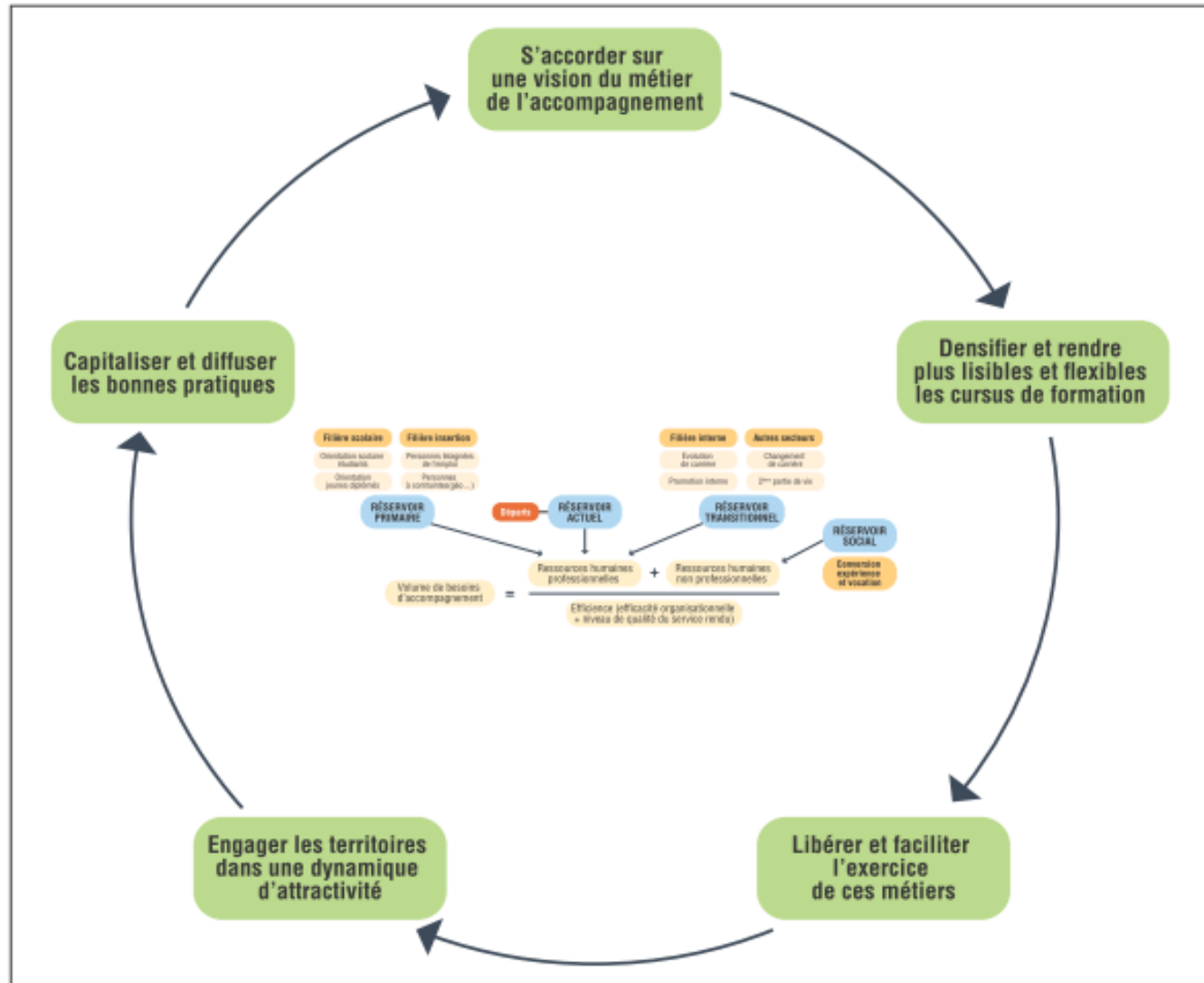
# PILOTER LES MÉTIERS DU CARE COMME UN ÉCOSYSTÈME PROPRE, POUR FACILITER LA COHÉRENCE, LA FLUIDITÉ ET L'IMPACT D'ENSEMBLE



Engager les territoires dans une dynamique d'attractivité

- ▶ Construire une politique coordonnée de l'emploi des métiers du care au niveau régional : implication de l'ensemble des acteurs dans la gestion concertée des flux
- ▶ Ajuster le pilotage de l'emploi au niveau des bassins de vie, et dans cette perspective notamment, renforcer les actuelles plateformes des métiers de l'autonomie, en étendant leur champ d'activité au-delà du handicap et du vieillissement

# PILOTER LES MÉTIERS DU CARE COMME UN ÉCOSYSTÈME PROPRE, POUR FACILITER LA COHÉRENCE, LA FLUIDITÉ ET L'IMPACT D'ENSEMBLE



Capitaliser et diffuser les bonnes pratiques

- ▶ Définir une culture du care forte et spécifique dans chaque organisation pour développer des pratiques propres et de nature à accroître le sentiment d'appartenance.
- ▶ Créer, sous l'égide des fédérations du secteur de l'accompagnement, un observatoire des expériences inspirantes,
- ▶ Valoriser les apports positifs de l'expérience vécue, donnée et reçue à travers le témoignages des professionnels.