

Communiqué de presse
Saint-Denis, le 11 octobre 2022

Quels facteurs, quels leviers pour améliorer l'attractivité des métiers du grand âge ? Une étude Appel Médical - Cercle Vulnérabilités et Société

- Les Français aiment leurs Vieux ! Plus de huit Français sur dix (83%) ont une vision très positive du grand âge.
- Mais les Français s'inquiètent : pour plus de 90% d'entre eux, le manque de personnel dans la prise en charge du grand âge apparaît comme une situation grave.
- Si les métiers du grand âge sont perçus comme des métiers de vocation (89%), porteurs de sens (96%), ils sont aussi jugés insuffisamment rémunérés (93%), usants (91%) et mal considérés par la société (91%).
- La rémunération est le critère de satisfaction professionnelle prioritairement avancé pour 7 répondants sur 10 (69%)
- Les métiers du grand âge sont des métiers d'avenir et doivent se réinventer

Les métiers du grand âge sont confrontés à une crise profonde. Les personnels, soignants comme non-soignants, expriment depuis plusieurs années leur mécontentement causé par de multiples facteurs : dégradation des conditions de travail, pénibilité, faible rémunération, perte de sens et de valeurs du métier, etc. La crise sanitaire et les révélations choquantes au sein des EHPAD ont amplifié le désintérêt pour ces métiers. Pour autant, le besoin d'accompagnement et de soin des personnes âgées ne cesse de progresser et la pénurie de personnel apparaît désormais comme un sujet d'inquiétude majeur, aux conséquences humaines, sociales et économiques très préoccupantes.

Appel Médical et le Cercle Vulnérabilités et Société dévoilent les résultats d'une étude menée auprès de 2 000 Français sur l'attractivité des métiers du grand âge afin d'identifier des moyens de la soutenir et de la renforcer.

"Parce qu'aujourd'hui le vieillissement de la population est un défi majeur à relever, nous avons souhaité, à travers cette étude, comprendre et analyser les freins à l'attractivité des métiers du grand âge. Un constat essentiel pour ensuite être en mesure d'apporter les correctifs nécessaires et des pistes d'amélioration à mettre en place. Le rapport au travail change et l'exercice des métiers du grand âge ne déroge pas à cette règle. Il est urgent de se donner les moyens de limiter les risques de ne pas pouvoir répondre aux besoins d'accompagnement des personnes âgées vulnérables, déclare Edouard de Hennezel, Président-fondateur du Cercle Vulnérabilités & Société.

Le grand âge, une chance pour la société à condition de pouvoir la saisir

Plus de 8 Français sur 10 ont une vision très positive du grand âge qu'ils considèrent comme synonyme de savoir et de connaissance et comme une chance que la société doit pouvoir valoriser.

Leur perception est toute autre concernant la prise en charge de nos aînés. La pénurie de personnel médical et paramédical, au sein de structures spécialisées ou à domicile, est jugée grave par plus de 9 Français sur 10.

Cette situation est même jugée très grave au regard de son impact sur la qualité des soins (51%), sur la qualité de vie et l'accompagnement des personnes (46%), mais aussi sur la qualité de vie au travail des professionnels (35%).

Enfin, 86% des Français s'inquiètent du niveau d'implication attendu des familles et des proches pour compenser cette absence de personnel.

Mais si les Français sont inquiets, seuls 16% d'entre eux se déclarent motivés par le fait de participer à relever le défi du vieillissement de la population. Une forme de fatalisme semble s'installer, malgré la conscience collective de la gravité des enjeux.

Une perception ambivalente des métiers du grand âge

La majorité des répondants à l'enquête a une image positive des métiers du grand âge qui sont perçus comme des métiers de vocation (89%), porteurs de sens (96%) et qui demandent des qualités humaines particulières (97%). Mais dans l'esprit général, ces métiers restent encore mal considérés, mal reconnus par la société (91%), usants et épuisants (91%) et insuffisamment rémunérés (93%).

Parmi les métiers du grand-âge, ceux qui sont jugés les plus attractifs sont ceux qui privilégient la relation humaine : accueil (52%), animation (50%), accompagnement social (40%). Les métiers du soin, aux compétences plus techniques, attirent moins : paramédicaux (28%), psychologues (24%), soignants (23%), médecins (18%), même si les perspectives d'évolution de carrière qu'ils offrent séduisent davantage les jeunes. Les métiers de direction ou d'encadrement demeurent globalement assez attractifs (45%).

Les métiers d'ASH (agent des services hospitaliers) ou d'auxiliaire de vie souffrent quant à eux d'un sérieux déficit d'attractivité (21%), sans doute lié à leur faible valorisation sociale.

Il est à noter que pour les plus jeunes, ces métiers tendent à devenir «des métiers comme les autres» (pour 58% des 18-24 ans, vs 44% pour les 50 ans et plus). Ils les considèrent cependant moins comme «mal rémunérés» (10 points d'écart positifs) ou «mal considérés» (15 points d'écart) que leurs aînés.

Des facteurs d'attractivité qui font la part belle à l'utilité sociale et aux relations humaines

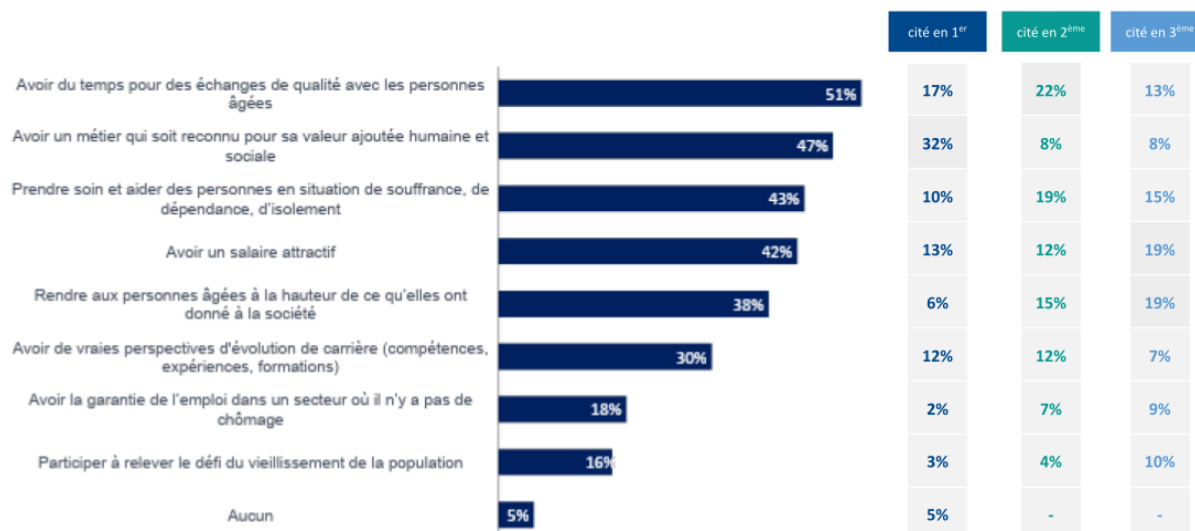
L'attractivité des métiers du grand âge repose sur trois variables majeures.

- Avoir du temps pour des échanges de qualité avec les personnes âgées (pour 51% des personnes interrogées)
- Faire un métier reconnu pour sa valeur ajoutée humaine et sociale (47% et 32%)
- Faire un métier qui permet de prendre soin et aider des personnes en situation de souffrance, de dépendance et d'isolement (43%).

En revanche, la rémunération est, pour 53% des personnes interrogées, le principal frein à l'attractivité des métiers du grand âge.

Les facteurs d'attractivité des métiers du grand âge évoluent... avec l'âge ou l'expérience

Base : Total (n=2000)



Q9. Quels sont les 3 arguments parmi les suivants qui pourraient vous attirer dans ces métiers et vous donner envie de les exercer ?

Des métiers du grand âge qui doivent évoluer avec leur temps

Le rapport au travail change et de nouvelles aspirations émergent chez tous les salariés. Les métiers du grand âge ne font pas exception. Les Français interrogés témoignent de leur désir d'autonomie dans l'exercice de leur métier. Cela se traduit notamment par la volonté de 53% d'entre eux d'exercer au domicile des personnes âgées ou en réseau. Une aspiration en ligne avec le souhait de la majorité des Français de vieillir chez soi. 34% des répondants souhaitent travailler dans un établissement pour personnes âgées et 13% préféreraient exercer à l'hôpital.

Parallèlement, 45% des répondants se projettent dans le secteur public, 30% dans le privé à but non lucratif et 24% dans le privé à but lucratif.

S'agissant du type de contrat, plus d'1 Français sur 3 souhaitent exercer soit en libéral/indépendant (20%) soit en intérim (6%). 20% des répondants déclarent ainsi que l'intérim permet d'apporter de l'oxygène aux équipes et davantage de flexibilité et de liberté au quotidien. Le CDI reste tout de même le statut le plus recherché par 67% des répondants.

Autonomie, flexibilité, visibilité, sens au travail, formation, perspectives de carrière : les métiers du grand âge sont des métiers d'avenir qui doivent se réinventer pour évoluer avec leur temps.

C'est pourquoi, Appel Médical et le Cercle Vulnérabilités et Société émettent leurs recommandations pour améliorer l'attractivité des métiers du grand âge :

1 – Revaloriser l'image du secteur

L'actualité des derniers mois a fortement écorné l'image du secteur et de la profession. Il faut susciter les vocations en donnant à voir : les interactions entre le personnel et les soignants, la richesse des échanges, la technologie au service de la prise en compte du grand âge, etc.

2 - Repenser l'exercice des métiers du grand âge

L'exercice des métiers du grand âge doit s'inscrire dans la modernité. Cela amène à favoriser l'émergence de nouvelles façons de travailler (innovations techniques, design, architecture, ...) et à repenser les interactions de la structure d'accueil avec son environnement : journée portes-ouvertes, renforcement des liens avec les familles, les voisins, ...

3 - Faire évoluer la démarche de recrutement

Pour attirer l'attention d'un grand nombre de profils, les établissements doivent moderniser leurs méthodes de recrutement en menant de véritables campagnes marketing tenant compte des attentes et des besoins des personnes susceptibles d'intégrer la filière du grand âge. Les arguments d'attractivité - aménagement des horaires, formation, aide au déplacement, etc. – doivent être massivement relayés, notamment sur les réseaux sociaux.

4 - Créer un écosystème favorable

Les résultats de l'étude ouvrent la porte à une refonte en profondeur de l'environnement des métiers du grand âge et de la prise en charge de nos aînés.

Insuffler davantage de flexibilité dans les organisations, diversifier les tâches, moduler les horaires de travail, multiplier les possibilités d'évolutions professionnelles, alléger les contraintes administratives pour encourager la créativité sont autant de pistes à suivre pour redorer le blason des métiers du grand âge.

“La population vieillit et nous devons tout mettre en œuvre pour accompagner dignement nos aînés. Il est urgent de redonner toute leur humanité aux métiers du soin, de l'accompagnement et du bien vieillir pour susciter des vocations et fidéliser les personnels en poste. Les métiers du grand âge sont des métiers d'avenir qui offrent aux femmes comme aux hommes, aux débutants comme aux profils expérimentés, un projet professionnel et un parcours de carrière riches de sens” **conclut Stéphane Jeugnet, Directeur d'Appel Médical.**

Méthodologie de l'étude

Enquête réalisée par l'institut STETHOS auprès d'un échantillon de Français interrogés par internet entre le 22 août et le 7 septembre 2022. Échantillon de 2 000 Français représentatifs de la population française âgée de 18 ans et plus. La représentativité de l'échantillon est assurée par la méthode des quotas appliqués aux variables suivantes : sexe, âge, niveau de diplôme et profession de l'interviewé(e) après stratification par région et catégorie d'agglomération.

A propos du Cercle Vulnérabilités et Société

Créé en janvier 2018, le Cercle Vulnérabilités et Société est un think & do tank indépendant dédié aux vulnérabilités du champ social et de la santé. Il est composé de 45 organisations privées, publiques et associatives.

En savoir plus : vulnerabilites-societe.fr

A propos d'Appel Médical

Filiale du Groupe Randstad France, Appel Médical est le n°1 du recrutement et du travail temporaire médical, paramédical et pharmaceutique en France depuis 1969. Il intervient dans les secteurs hospitaliers, services au 3^e âge, le handicap, la petite enfance, les métiers du médicament, la santé au travail, l'hospitalisation et les soins à domicile. Les 500 collaborateurs et collaboratrices permanents d'Appel Médical délèguent plus de 66 000 intérimaires par an auprès de 11 000 clients, à travers un réseau de 171 agences en France. En 2021, Appel Médical a recruté plus de 5 500 professionnels de santé en CDD et CDI.

En savoir plus : appelmedical.com

A propos du Groupe Randstad France

Fondé aux Pays-Bas en 1960, présent dans 38 pays, coté à la bourse d'Amsterdam, le Groupe Randstad est n°1 mondial sur le secteur des ressources humaines. Le Groupe Randstad France intervient à toutes les étapes de la vie professionnelle : recrutement, intégration, management, formation et mobilité. Avec 15 000 collaborateurs (dont 3 500 au titre d'AUSY et 7 000 CDI-Intérimaires) et un réseau national de 900 points de présence, le Groupe délègue en moyenne 85 000 salariés intérimaires chaque semaine et recrute près de 27 000 professionnels en CDI/CDD par an. En 2021, le Groupe Randstad France a réalisé un chiffre d'affaires de 3,6 milliards d'euros.

Cinq des filiales du groupe Randstad France (Randstad, Randstad Inhouse, Expectra, Appel Médical et JBM) sont certifiées Top Employer.

Le Groupe Randstad France est Supporteur Officiel des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024.

En savoir plus : grouperandstad.fr

Contacts presse

Groupe Randstad France

Direction de la Communication

Delphine Elatri : 06 69 03 14 87

Juliette Lefebvre : 06 99 64 67 77

Agence Wellcom - Tél. 01 46 34 60 60

Annabel Fuder : annabel.fuder@wellcom.fr

Mélanie Decomps : melanie.decomps@wellcom.fr

Bastien Depond : bastien.depond@wellcom.fr