

MATINÉE DE PROSPECTIVE

Focus sectoriel : Aide et soin à la personne

Stéphanie Boini, INRS

ÉVOLUTIONS DÉMOGRAPHIQUES À L'HORIZON 2050

Quels enjeux de santé et de sécurité au travail ?

Mardi
1^{er} avril 2025

Faits et chiffres

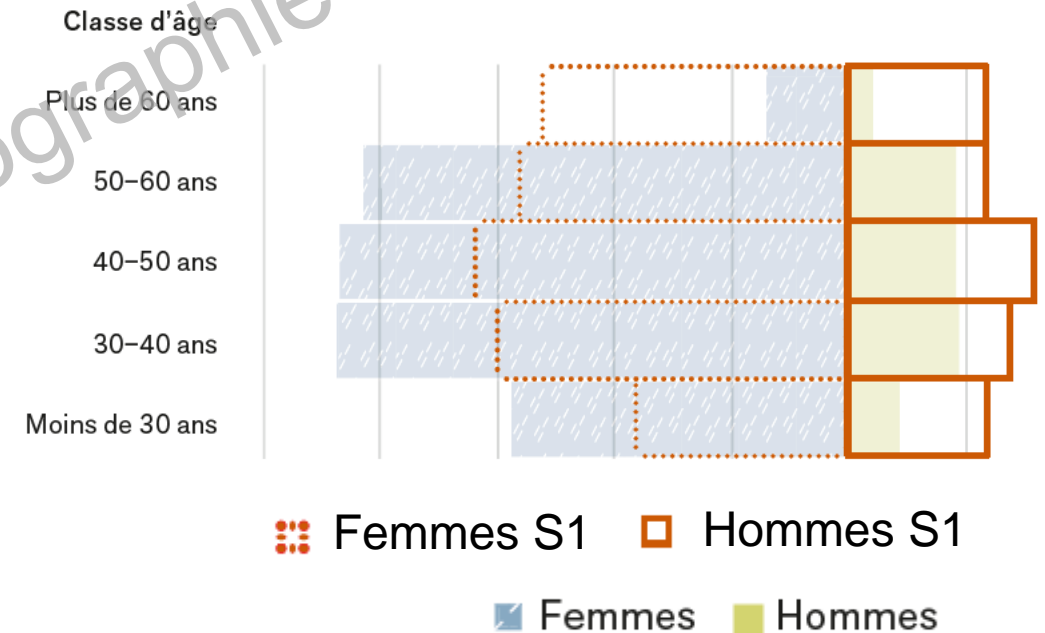
Effectifs	<p>Effectifs salariés :</p> <p>Hébergement médicalisé pour personnes âgées : 2022 : 187 192</p> <p>Hébergement social pour personnes âgées : 2022 : 38 376</p> <p>Aide à domicile : 2022 : 251 084</p> <p>Accueil sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées : 2022 : 15 054</p> <p>Effectifs entreprises :</p> <p>Hébergement médicalisé pour personnes âgées : 2022 : 3 610</p> <p>Hébergement social pour personnes âgées : 2022 : 1 386</p> <p>Aide à domicile : 2022 : 8 414</p> <p>Accueil sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées : 2022 : 1 084</p>
Structure par âge/sexe	<p>Répartition par sexe : 91 % de femmes (aides-soignants) ; 85 % (infirmiers) ; 95 % (aides à domicile)</p> <p>Répartition par âge : part des + de 50 ans : entre 25 % et 48 % (infirmiers vs aides à dom.) ; part des - de 30 ans : entre 11 et 20 % (aide à dom. vs aides-soignants et infirmiers)</p> <p>Niveau de qualification : entre 41 et 60 % diplôme niveau CAP, BEP ou équivalent (aides à dom. vs aides-soignants et infirmiers)</p>
Part des travailleurs immigrés (Insee)	<p>Aides-soignants : 64 700 immigrés sur 636 500 : soit 10,2 %</p> <p>Infirmiers, sages-femmes : 28 700 sur 605 900 : soit 4,7 %</p> <p>Aides à domicile : 78 600 immigrés sur 403 700 soit 19,4 %</p>
Caractéristiques des conditions de travail	<p>Part des travailleurs concernés par la pénibilité :</p> <p>Aides-soignants : 63 %</p> <p>Infirmiers, sages-femmes : 57 %</p> <p>Aides à domicile : 61 %</p> <p>Principaux risques : agressions, intensité du travail, troubles musculosquelettiques (TMS)</p> <p>2021 : 1 892 maladies professionnelles (MP), dont 97,5 % de troubles musculosquelettiques (TMS)</p> <p>Accidents du travail (AT) : Indice de fréquence (IF) : 80,5</p>

Sc. 1: Maintien en emploi des seniors réussi

Paysage global :

- Investissements massifs dans le maintien à domicile et dans les établissements de soins
- Revalorisation des professions de soins
- 1,2 million d'équivalents temps plein en 2050 (contre 830 000 en 2019)

Scénario 1 : structure des effectifs du secteur du soin
2050 vs 2021



Sc. 1: Maintien en emploi des seniors réussi

Comment maintenir les seniors au travail ?

- Reconversion dans des rôles de formateurs
- Travail en binôme pour les tâches pénibles
- Généralisation de démarches telles que « l'accompagnement de la mobilité »
- Les rails de transfert motorisés deviennent la norme
- Recours à la robotique pour le soutien logistique
- Les systèmes de télésurveillance permettent d'optimiser la gestion du temps des soignants

Solutions pour pallier les pénuries qui subsistent ?

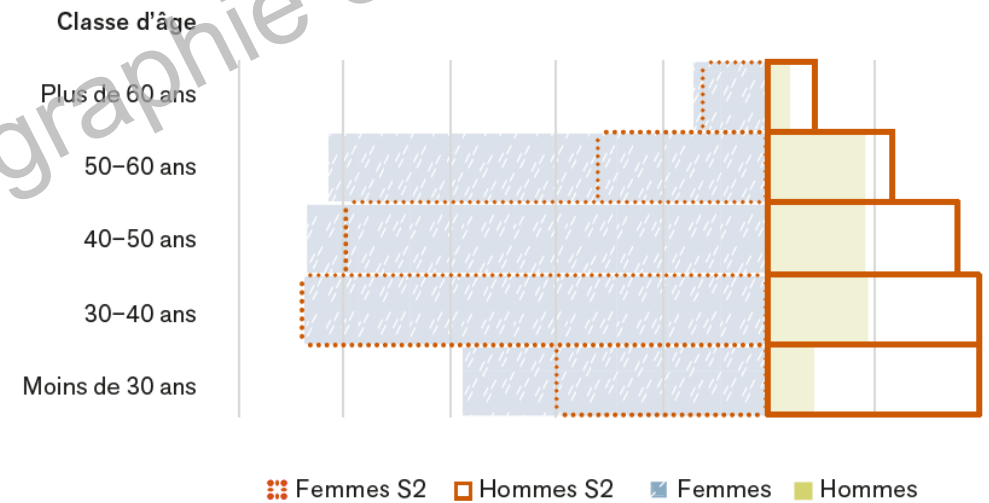
- Promotion du secteur auprès des jeunes
- Innovation dans l'organisation du travail
- Recrutement parmi les personnes d'origine immigrée
- Reconversion de travailleurs (notamment masculin) issus d'autres secteurs

Sc. 2 : dégradation de la santé des travailleurs seniors

Paysage global :

- Crise économique et sociale persistante du secteur
- Explosion des besoins de soins mais pas plus de moyens
- Multiplication des absences (maladies, accidents, inaptitudes)
- Polarisation du secteur entre des soins satisfaisants mais coûteux offerts par des opérateurs privés et des soins à domicile dans des conditions contraintes pour la majorité

Scénario 2 : structure des effectifs du secteur du soin
2050 vs 2021



Sc. 2 : dégradation de la santé des travailleurs seniors

Pourquoi le maintien en emploi échoue?

- Face à l'ampleur de la demande, le travail s'intensifie
- L'utilisation de robots a permis de limiter certaines tâches
- Mais les patients sont de plus en plus difficiles à prendre en charge (polypathologies, troubles mentaux)
- Les cas de violences externes sont en augmentation
- Les contraintes posturales et le port de charges persistent
- Cadences de travail plus élevées ; horaires plus longs

Solutions pour remédier aux pénuries ?

- Recours aux aidants familiaux, besoin d'aides à domicile
- Les jeunes impliqués par le biais du SNU par exemple
- Multiplication des logements intergénérationnels
- Les personnes qualifiées s'orientent vers des établissements privés offrant de meilleures conditions d'emploi et de travail
- Croissance des services de plateformes algorithmiques dédiées, recrutant des travailleurs immigrés peu ou pas qualifiés qui ne trouvent pas d'emploi dans d'autres secteurs

Etat des conditions de travail

- **Forte sinistralité, faible attractivité**
- Stratégies d'adaptation ou de retrait : démission, temps partiel, intérim, statut libéral
- Demande d'innovations organisationnelles (journée 12h ; semaine de 4 jours ; équipes autonomes). Mais : risque d'intensification, allongement des journées, charge mentale
- La prévention vue comme une solution au problème d'attractivité
- Rôle primordial de la formation initiale et de l'accompagnement durant la phase d'intégration

Enjeux de S&ST

Des risques professionnels aggravés :

- TMS et RPS renforcés par le vieillissement des personnes à prendre en charge et l'intensification du travail
- Le manque de soutien social lié à l'organisation du travail favorise les RPS
- Le manque de culture de prévention constitue aussi un risque d'augmentation des accidents
- Effet ricochet de l'état de santé des travailleurs seniors sur la santé des plus jeunes
- Incidence directe de la santé des travailleurs sur la qualité de prise en charge et la santé des bénéficiaires

Pistes d'actions

- Des solutions de prévention de l'usure professionnelle existent : **la démarche ALM** (accompagner la mobilité) développée par l'INRS
- **Le tutorat** peut constituer une piste dans ce secteur mais attention à la problématique de turnover du secteur (lassitude/ épuisement)
- **Les aides techniques** sont un atout mais attention au solutionnisme technologique ! (prise en compte du besoin, évaluation et entretien)
- Favoriser le recours à une **main-d'œuvre masculine**
- Laisser plus de **marge de manœuvre** aux équipes
- **Revalorisation** des métiers et de leur utilité sociale