

**fiche d'identité**

- **NOM** : Ehpad de la Madeleine.
- **ACTIVITÉ** : accueil de personnes âgées dépendantes, accueil temporaire, accueil de jour pour personnes souffrant de la maladie d'Alzheimer, consultation mémoire, plate-forme d'accueil et de répit pour soulager les aidants...
- **DATE DE CRÉATION** : l'établissement existe depuis le XVII<sup>e</sup> siècle. Entre 1975 et 1995, il s'agissait d'un hospice, c'est devenu un Ehpad en 1995.
- **LIEU** : Bergerac (Dordogne).
- **EFFECTIF** : 190 personnes.

**l'essentiel**

- **LES ACCORDS seniors** de l'Ehpad de la Madeleine, signés en 2010, proposent aux salariés un entretien de fin de carrière avec possibilité de temps partiels, d'aménagements d'horaires, de mobilité, de formations et de tutorats. Entre 2010 et fin 2013, la proportion de seniors dans l'effectif est passée de 10,5 % à 19 %.
- **CETTE DÉMARCHE** envers les seniors s'inscrit dans un projet global de réduction des risques.

**LE CHIFFRE**

**237**

lits composent la capacité d'accueil de l'Ehpad.

**AMÉNAGEMENT DES HORAIRES**, temps partiels, formations sont quelques-unes des clefs de la réussite de l'accord seniors de l'établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad) de la Madeleine, à Bergerac, en Dordogne. Qui, depuis la signature de l'accord en 2010, a vu la proportion de salariés seniors quasiment doubler.



© Vincent Nguyen pour l'INRS

**VIEILLISSEMENT**

# Des seniors pour les personnes âgées

**A** l'Ehpad (établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes) de la Madeleine, à Bergerac, en Dordogne, Béatrice Lartisant, la surveillante générale, est toujours suivie de son chien Frida, la mascotte de l'établissement. Connue de tous les résidents comme de leurs familles, Béatrice Lartisant fait partie, à plus de 65 ans, des salariés seniors<sup>1</sup>. Ceux-ci représentent 19% des 190 membres de l'effectif de l'établissement.

« En 2010, lorsque nous avons signé les accords seniors, ils représentaient 10,5% des effectifs et notre objectif était d'arriver à 12%, indique Sylvain Connangle, le directeur de l'Ehpad. Mais comme notre activité

s'est diversifiée et a augmenté, nous avons embauché et ce taux est aujourd'hui plus élevé. » En parallèle, le taux d'absentéisme a chuté: de 16,5% en 2008, il est passé à 4,2% en 2012 (le taux moyen dans la branche est de 12%). Toute la problématique a été de maintenir dans l'emploi les seniors présents et d'en attirer de nouveaux dans cette activité...

Pas évident, car « travailler dans un Ehpad est pénible et de plus en plus contraignant du fait, d'une part, de la dépendance croissante des personnes accueillies et, d'autre part, des exigences de plus en plus fortes des familles », explique Frédérique Caumontant, contrôleuse de sécurité à la Carsat Aquitaine. Dans la région, en 2012,

Leslie Courbon

le secteur comptait 88 accidents avec arrêt pour 1 000 salariés et 32 maladies professionnelles reconnues pour 10 000 salariés. L'accord senior a servi de levier au niveau de l'Ehpad de la Madeleine. Il prévoit un entretien professionnel de fin de carrière au cours duquel le salarié fait connaître ses désirs en termes de carrière. Tous les seniors de l'Ehpad l'ont passé. Temps partiel, aménagement des horaires (pour être plutôt du matin ou de l'après-midi selon les préférences), fractionnement des congés (qui sont moins longs mais plus fréquents) et mobilité ont pu être demandés. Jusqu'ici, chacune de ces demandes a pu être satisfaite.

Deux points forts marquent ces accords. Le premier est la formation. Par exemple, en 2010, Béatrice Lartisant a suivi une formation pour devenir gestionnaire de cas à la Maison pour l'autonomie et l'intégration des malades d'Alzheimer (MAIA). Une structure qui vise à coordonner la prise en charge des personnes atteintes de troubles cognitifs qui résident chez elles, ce qui représente une nouvelle activité pour l'Ehpad. « *L'avantage est que, du fait de mes cheveux blancs, lorsque je vais rencontrer des personnes, elles me font confiance. C'est primordial car c'est moi qui coordonne les soignants, et il faut convaincre les patients que je peux les aider* », affirme-t-elle.

### Partage des savoirs

Son expérience aussi est un atout majeur : « *Quand j'ai développé cette mission, il fallait la faire connaître. Or, j'avais déjà le réseau, je connaissais tous les médecins et les infirmières libérales du Bergeracois.* » Sans compter la motivation : « *Cette activité est nouvelle pour moi, elle m'apporte de la diversité* », se réjouit-elle. « *Il est important que les seniors continuent à développer leurs compétences, pas uniquement pour l'Ehpad, mais aussi pour la suite. Beaucoup ont des projets de bénévolat dans des associations lorsqu'ils seront à la retraite* », assure Sylvain Connangle.

La transmission des savoirs et les retours d'expériences auprès des plus jeunes font partie des atouts que présentent des salariés seniors.

Autre point fort de l'accord : les tutorats et la participation à des jurys d'exams (dans les écoles d'infirmières, pour des bacs professionnels...) sont encouragés. Les objectifs sont la reconnaissance professionnelle d'une part et d'autre part la transmission de connaissances : « *Il y a des tours de passe-passe que maîtrisent les seniors qui ne s'apprennent pas dans les livres* », affirme Sylvain Connangle. « *Par exemple, les étudiants ou jeunes diplômés ne connaissent pas toutes les pathologies*, illustre Marie-France Becker, aide-soignante. *Nous les aidons à comprendre le comportement de certains résidents.* » « *De plus, nous aimons notre métier et cette maison. Or, nous pensons que, si des jeunes arrivent au milieu de personnes qui ont du plaisir à venir travailler ici, ça éveillera des vocations* », espère Claude Arnault, infirmière et tutrice des élèves infirmières.

Si cette démarche envers les seniors fonctionne, c'est qu'elle

produits chimiques par des produits bios... Deux formateurs en prévention des risques liés à l'activité physique (Prap) ont été formés et animent des ateliers de trois jours trois fois par an avec des groupes de salariés. Outre la sensibilisation des participants, ces ateliers permettent de faire remonter des informations.

L'Ehpad s'est aussi engagé dans une démarche expérimentale « santé et qualité de vie au travail ». « *Au début, lorsque, en 2009, nous avons commencé à agir dans ce sens, c'était une logique de contrainte, car nous avions beaucoup d'accidents du travail, se souvient Sylvain Connangle. Maintenant, nous sommes dans une logique d'opportunité : améliorer nos conditions de travail, c'est améliorer l'accueil des personnes et cela rend nos postes plus attractifs dans un secteur qui a une mauvaise image.* »

Pour favoriser le maintien dans l'emploi des seniors, la Carsat



© Vincent NGuyen pour l'INRS

s'inscrit dans un projet global de réduction des risques. La diminution de la pénibilité est un objectif constant depuis quelques années, avec divers aménagements comme, par exemple, des plans inclinés pour le transport des chariots, des bacs à hauteur en blanchisserie, la substitution de certains

Aquitaine a lancé, en 2013, à titre expérimental, une offre de services conjointe Assurance retraite et Assurance maladie-risques professionnels. Elle vise à sensibiliser les entreprises du secteur sur la question du vieillissement au travail et la réduction de la pénibilité. ■

1. Plus de 55 ans.