Co-funded by the European Union

Ouvrir des carrières aux hommes dans les soins de longue durée

Projet OpenCare

WP3 D3.4 Guide de Sensibilisation pour déconstruire les stéréotypes liés aux hommes travaillant dans le secteur des soins longue durée

Cofinancé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de la Commission européenne. Ni l'Union européenne ni la Commission européenne ne sauraient en être tenues pour responsables.

Co-funded by the European Union 101190943

Co-funded by the European Union

OpenCare

Sommaire

1. Introduction 4
2. Données factuelles : ce que nous savons des hommes dans le secteur des soins 5
   2.1. Ce que révèlent les chiffres 5
3. Les stéréotypes de genre dans le secteur des soins 7
4. Quels sont les obstacles ? 11
   4.1. Obstacles sociaux et culturels 11
   4.2. Obstacles institutionnels 11
   4.3 Obstacles liés aux usagers des services 11
   4.4. Obstacles économiques 12
5. Comment les stéréotypes affectent les aidants masculins 12
   5.1. Le coût de l'exclusion 14
6. Les avantages de la diversité au sein des équipes de soins 15
   6.1. Diversité des compétences au sein des équipes 15
   6.2. Des équipes qui reflètent mieux la société 15
   6.3. Les aidants masculins, des modèles positifs 16
7. Langage et communication inclusifs 16
   7.1. Liste de contrôle : communication inclusive au sein des organisations 18
8. Guide pratique à l'intention des employeurs 18
   8.1. Recrutement et embauche 18
   8.2. Culture d'entreprise 19
   8.3. Gérer la résistance des usagers 19
   8.4. Formation et développement 20
9. Guide pratique à l'intention des bénéficiaires de services 20
   9.1. Réponses aux questions les plus fréquentes 21
10. Guide pratique à l'intention des formateurs et des animateurs 21
   10.1. Supports pédagogiques pour les sessions de sensibilisation 23
11. Guide pratique à l'intention des décideurs politiques et des parties prenantes 26
   11.1. Le cadre systémique 27
   11.2. Les leviers des politiques publiques 27
12. Bonnes pratiques 28
   12.1. Initiatives de recrutement inclusives 28
   12.2. Campagnes de sensibilisation visant à attirer les hommes dans le secteur 28
   12.3. Programmes de formation et de sensibilisation 29
13. Conclusions 30

1. Introduction

L'augmentation de l'espérance de vie moyenne en Europe a entraîné une croissance significative de la demande de services de soins de longue durée permettant de préserver la qualité de vie, l'autonomie et la dignité.

On estime que le nombre de citoyens européens nécessitant des soins passera de 19,5 millions (2016) à environ 30,5 millions en 2050, ce qui entraînera une augmentation considérable des besoins en professionnels dans l'ensemble du secteur de la santé et des soins. En l'absence de stratégies spécifiques visant à rendre ces professions plus attractives et à renforcer la fidélisation des travailleurs, la pénurie de professionnels restera un défi majeur.

Cependant, malgré les besoins croissants en ressources humaines, le secteur des soins reste fortement marqué par les inégalités entre les sexes. Dans l'Union européenne, les femmes représentent environ 76 % des travailleurs du secteur des soins et 86 % des professionnels des soins à la personne, tandis que les hommes ne représentent que 14 % de la main-d'œuvre.

Historiquement, **le travail dans le secteur des soins a été socialement associé aux femmes et est souvent perçu comme le prolongement des rôles de genre traditionnels liés à la sphère domestique**. Cette sous-représentation est largement liée à des facteurs structurels et socioculturels, au manque de visibilité des modèles masculins, aux faibles niveaux de rémunération et aux possibilités limitées d'évolution de carrière.

Dans ce contexte, le projet *OpenCARE — Opening Careers for Males in Care* est une initiative qui vise à promouvoir une plus grande présence des hommes dans le secteur des soins de longue durée, tout en contribuant à remettre en question les stéréotypes de genre et à renforcer l'attractivité et la pérennité du secteur. Le projet a pour objectif de sensibiliser différents publics à l'importance de l'égalité entre les sexes dans les professions de soins, en promouvant une vision plus inclusive et diversifiée des métiers de soin.

Ce guide de sensibilisation s'adresse à un large public : **organismes de soins, employeurs, formateurs, décideurs politiques et toutes les personnes travaillant dans le secteur des soins ou dans des domaines connexes.** Il rassemble les principales conclusions des ateliers de

sensibilisation organisés dans les cinq pays partenaires entre janvier et avril 2026 et les traduit en conseils pratiques pouvant être utilisés par toute personne engagée dans le développement d'un secteur des soins plus inclusif.

Plus précisément, ce guide a pour objectif :

- **Sensibiliser** à l'importance de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur des soins de longue durée.
- **Déconstruire les stéréotypes et les préjugés** liés à la présence des hommes dans les professions de soins.
- **Promouvoir des lieux de travail inclusifs**, où les professionnels de tous genres peuvent exercer leurs fonctions dans un climat de reconnaissance, de respect et d'égalité des chances.
- **Fournir des conseils pratiques** pour aider les organisations à valoriser et à intégrer les hommes dans le secteur des soins.

En contribuant à une meilleure prise de conscience et à une réflexion approfondie sur ces questions, ce guide vise à favoriser une évolution positive des pratiques organisationnelles et des perceptions sociales du travail dans le secteur des soins.

2. Données factuelles : ce que nous savons sur les hommes dans le secteur des soins

Avant d'aborder les stéréotypes et les obstacles, il est important d'ancrer la discussion dans des faits. Les perceptions des hommes dans le secteur des soins s'écartent souvent de la réalité telle qu'elle est documentée. Cette section présente les données essentielles.

2.1. Ce que révèlent les chiffres

- Dans l'Union européenne, **les hommes représentent environ 14 % des professionnels des soins à la personne**. Dans les cinq pays

partenaires du projet OpenCare, la part des soignants de première ligne de sexe masculin varie entre 10 % et 15 %.

- **La demande de professionnels des soins de longue durée en Europe devrait augmenter pour répondre aux besoins d'environ 30,5 millions de personnes d'ici 2050** (contre 19,5 millions en 2016). Sans élargir le vivier de travailleurs potentiels, il sera impossible de répondre à cette croissance.
- **La discrimination à l'égard des aidants masculins est un facteur qui contribue directement à la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur** : lorsque la moitié de la population est exclue de certains postes ou de certaines organisations, le nombre de personnes disponibles pour répondre à une demande croissante s'en trouve réduit.
- Les ateliers OpenCare (251 participants dans 5 pays, janvier-avril 2026) ont montré que la plupart des employeurs et des usagers s'accordent déjà, en principe, sur le fait que les aidants masculins méritent l'égalité de traitement. **Ce qui manque, ce n'est pas la conviction, mais le langage, les outils et le soutien institutionnel nécessaires pour agir.**

2.2 Mythes et réalités

Les ateliers ont identifié les idées fausses suivantes comme étant les plus fréquentes et les plus tenaces parmi les usagers et les professionnels :

Mythe courant	Réalité avérée
Les métiers du soin sont intrinsèquement féminins.	La capacité à prodiguer des soins n'est pas déterminée par le genre. Il s'agit d'une compétence humaine acquise grâce à la formation, à l'expérience et à l'engagement professionnel.
Les personnes accompagnées rejetteront les aidants masculins.	La résistance initiale diminue considérablement lorsqu'il y a une mise en place progressive et qu'une relation de confiance s'instaure. De nombreuses personnes qui avaient des réticences au départ se déclarent très satisfaites après un premier contact.
L'embauche d'hommes augmente le risque organisationnel.	La discrimination constitue en soi un risque : elle limite le recrutement, réduit la diversité au sein de l'équipe et peut créer une

	ambiguïté juridique. Des processus inclusifs réduisent ce risque.
Le genre du soignant détermine la qualité des soins.	La qualité des soins est déterminée par la compétence, la formation et la conduite professionnelle — et non par le genre. Les équipes diversifiées ont tendance à mieux répondre à l'éventail des besoins des usagers.

2.3. Le rôle des hommes dans le secteur des soins

Bien qu'ils restent minoritaires dans le secteur, les hommes qui travaillent dans le domaine des soins ou qui dispensent des soins démontrent chaque jour que la prise en charge n'est pas liée à un genre particulier, mais à des compétences humaines fondamentales telles que l'empathie, la responsabilité, l'écoute et l'engagement envers le bien-être d'autrui. La présence des hommes dans les professions de soins constitue donc un élément important pour la mise en place de contextes plus diversifiés et équilibrés, capables de répondre à la pluralité des besoins des personnes bénéficiant d'un accompagnement.

Lorsqu'on parle des aidants, il est important de faire la distinction entre les soins formels et informels, car les deux font partie du système de soutien au sein des communautés. Les soins formels désignent les activités de prise en charge fournies par des professionnels dans le cadre de leur travail. Ces professionnels exercent généralement au sein d'organisations ou de services structurés, tels que des établissements résidentiels, des services de soins à domicile, des centres de jour, des associations locales ou d'autres structures d'aide sociale et sanitaire.

Les soins informels, en revanche, désignent l'aide apportée en dehors d'un contexte professionnel, généralement au sein de la famille ou dans le cadre de relations proches. Ils ne sont généralement pas rémunérés et constituent souvent une réponse directe aux besoins d'un proche. Bien qu'ils soient souvent invisibles ou sous-estimés, les soins informels représentent une part importante de l'aide disponible dans les sociétés contemporaines.

3. Les stéréotypes de genre dans le domaine des soins

Les stéréotypes de genre façonnent la perception des professions et peuvent créer des barrières invisibles à la participation de différentes personnes dans certains secteurs. Dans le contexte des soins, ces idées préconçues ont contribué à **l'association historique entre la prise en charge et le rôle féminin, limitant la participation masculine et influençant les choix de carrière de nombreuses personnes.**

Déconstruire ces mythes constitue une étape importante vers la promotion de lieux de travail plus inclusifs et la reconnaissance de la contribution de tous les professionnels du secteur.

Le tableau ci-dessous présente certains des stéréotypes les plus courants associés aux hommes dans le secteur des soins et les met en regard de données factuelles et de points de vue fondés sur la réalité du travail dans ce domaine.

Stéréotype	Réalité
Les hommes ne sont pas naturellement faits pour prendre soin des autres.	La capacité à prodiguer des soins n'est pas déterminée par le genre. Il s'agit d'une compétence humaine qui peut être développée par l'apprentissage, l'expérience et la pratique professionnelle.
Les hommes ne sont pas assez empathiques pour travailler dans le secteur des soins.	L'empathie est une capacité relationnelle que tout le monde peut développer.
Les hommes ne choisissent de travailler dans le secteur des soins que lorsqu'ils ne trouvent pas d'autres possibilités d'emploi.	De nombreux hommes déclarent avoir choisi de travailler dans ce secteur par vocation, par intérêt pour le contact avec les autres ou par désir de contribuer au bien-être d'autrui. Comme dans toute profession, il existe divers parcours qui mènent les professionnels vers ce secteur.
Certaines tâches liées aux soins conviennent mieux aux femmes.	Toutes les tâches liées aux soins peuvent être effectuées par des professionnels de n'importe quel genre, à condition qu'ils aient suivi une formation adaptée et qu'ils travaillent dans un environnement professionnel respectueux et sûr.
La présence d'hommes peut mettre mal à l'aise les personnes prises en charge.	Beaucoup de personnes apprécient la diversité au sein des équipes et tirent profit de la possibilité de choisir le professionnel avec lequel elles se sentent le plus à l'aise. La diversité de genre au sein des équipes peut aider à mieux répondre aux différentes préférences et aux besoins des personnes accompagnées.
Les hommes sont mieux adaptés aux tâches physiques dans le domaine des soins.	Bien que certains hommes puissent disposer d'une plus grande force physique, les tâches de prise en charge doivent être organisées de manière sûre et partagées par l'ensemble de l'équipe. La prise en charge fait appel à de nombreuses compétences qui vont au-delà de la dimension physique, telles que la communication, l'observation et le soutien émotionnel.
Les hommes ne savent pas bien gérer les émotions des personnes qu'ils accompagnent.	La gestion des émotions est une compétence qui s'apprend et se développe. De nombreux hommes font preuve d'une grande capacité d'écoute, de soutien et de compréhension

	dans le cadre de leurs fonctions professionnelles.
Les bénéficiaires ou leurs familles préfèrent toujours les soignantes.	Les préférences varient d'une personne à l'autre. Certains apprécient de pouvoir choisir entre des professionnels de sexes différents, ce qui peut contribuer à une expérience de prise en charge plus agréable.

Situation au quotidien	Stéréotype	Impact possible
On fait toujours appel à un collègue masculin lorsqu'il faut soulever ou déplacer un usager.	Les hommes sont naturellement chargés des tâches physiques.	Cela peut nuire à une répartition équilibrée des tâches et renforcer les rôles de genre rigides.
On demande sans cesse à un homme pourquoi il a choisi de travailler dans le secteur des soins.	Les hommes dans ce secteur sont considérés comme une exception ou comme atypiques.	Cela peut engendrer un sentiment d'isolement ou le besoin constant de justifier son choix de carrière.
Une collègue est automatiquement chargée de calmer une personne accompagnée en détresse émotionnelle.	Les femmes sont perçues comme plus empathiques ou plus disponibles sur le plan émotionnel.	Cela peut surcharger certains professionnels et limiter les opportunités d'évolution des autres membres de l'équipe.
Un homme est souvent encouragé à postuler à des postes de coordination ou de direction.	Les hommes sont considérés comme plus aptes à occuper des postes de direction.	Cela peut renforcer les inégalités en matière d'opportunités d'évolution de carrière.
Des commentaires tels que « c'est bien d'avoir un homme dans l'équipe pour équilibrer les choses ».	La présence masculine est considérée comme exceptionnelle ou comme nécessaire pour « équilibrer » le groupe.	Cela peut renforcer l'idée que le genre détermine les compétences ou les rôles professionnels.
Lors des réunions, on attend des femmes qu'elles prennent des notes ou qu'elles	Les femmes sont associées à des rôles de soutien ou d'organisation.	Cela peut occulter des compétences professionnelles plus

s'occupent des tâches administratives.		larges et renforcer les rôles traditionnels.
On évite de faire appel à un professionnel masculin pour certaines tâches de soins personnels, sans que la personne accompagnée du service n'ait exprimé de préférence particulière.	L'idée reçue selon laquelle les hommes sont moins aptes à prodiguer des soins intimes.	Cela peut limiter les opportunités d'apprentissage et créer des inégalités dans la répartition des tâches.
Des remarques informelles telles que « les hommes n'ont pas autant de patience pour ça ».	L'idée selon laquelle certaines qualités émotionnelles sont propres à un genre particulier.	Cela peut affecter la manière dont les compétences des professionnels sont perçues et influencer la dynamique d'équipe.
Un homme est souvent félicité pour des tâches considérées comme « normales » lorsqu'elles sont effectuées par des femmes.	Des attentes moins élevées envers les hommes dans les soins directs.	Peuvent susciter un sentiment d'injustice ou de dévalorisation chez les collègues.
Situation quotidienne	**Stéréotype**	**Impact possible**
Une femme est automatiquement associée à des rôles liés aux enfants ou à la famille.	Les femmes sont considérées comme plus aptes à travailler avec les enfants.	Cela peut limiter les choix de carrière et renforcer la ségrégation professionnelle.

Bon nombre des situations décrites ci-dessus **se produisent de manière subtile et souvent sans aucune intention discriminatoire.** Les remarques informelles, les petites décisions quotidiennes ou les attentes implicites peuvent sembler insignifiantes lorsqu'on les considère isolément. Cependant, lorsque ces situations se répètent au fil du temps, elles **finissent par renforcer des schémas qui influencent la manière dont le travail est**

réparti, dont les compétences sont perçues et quelles opportunités professionnelles sont offertes à différentes personnes.

Réagir à ce type de stéréotypes ne signifie pas créer des conflits ou confronter directement ses collègues de manière négative. Souvent, **de petites interventions constructives peuvent aider à remettre en question les idées reçues et encourager une réflexion plus large au sein de l'équipe.** Le tableau ci-dessous propose des exemples illustrant comment aborder ces situations dans un contexte professionnel.

Situation	Réponse constructive possible	Objectif de la réponse
Un collègue dit : « *On peut demander à João de nous aider à soulever la personne accompagnée — c'est un homme.* »	« Nous pourrions peut-être organiser cette tâche à tour de rôle ou en respectant les consignes de sécurité pour l'ensemble de l'équipe. »	Favoriser une répartition équilibrée des tâches et éviter les associations automatiques liées au genre.
Quelqu'un fait remarquer : « *C'est intéressant de voir un homme travailler dans le secteur des soins.* »	« De plus en plus de personnes issues de milieux divers choisissent ce secteur. Ce qui compte, c'est la compétence et l'engagement envers les soins. »	Normaliser la présence des hommes dans le secteur.
Lors d'une réunion, une femme se voit automatiquement confier les tâches administratives.	« Peut-être pourrions-nous faire tourner ces tâches entre tous les membres de l'équipe. »	Veiller à une répartition plus équitable des responsabilités.
Situation	**Réponse constructive possible**	**Objectif de la réponse**
Un collègue déclare : « Les *hommes n'ont pas autant de patience pour ce genre de travail.* »	« La patience est une compétence que tout professionnel peut développer grâce à l'expérience et à la formation. »	Remettre en question le lien entre compétence et genre.
Un collègue affirme que certaines tâches	« Nous pourrions peut-être envisager les	Privilégiez une approche fondée sur

sont « plus adaptées aux femmes ».	tâches en fonction des compétences et de la formation de chaque professionnel. »	les compétences, et non sur le genre.
Une personne accompagnée part automatiquement du principe que seules des femmes travaillent au sein de l'équipe.	« Notre équipe est composée de professionnels des deux sexes, tous formés pour prodiguer des soins de qualité. »	Mettez en avant la diversité professionnelle du secteur.

4. Quels sont les obstacles ?

Les obstacles auxquels sont confrontés les hommes travaillant dans le secteur des soins se manifestent simultanément à plusieurs niveaux. Il est essentiel de les comprendre pour y remédier efficacement.

4.1. Obstacles sociaux et culturels

D'une manière générale, dans la plupart des sociétés européennes, le travail de soins est culturellement associé à la féminité. Cela se reflète dans le langage, dans la représentation médiatique et dans la socialisation informelle des enfants quant à ce qui constitue un travail approprié.

- Les hommes sont rarement encouragés à envisager les métiers de l'aide à la personne comme un parcours professionnel ;
- Les hommes qui ont recours à des services de soins peuvent être confrontés à une stigmatisation sociale de la part de leurs collègues, de leur famille ou de leur entourage ;
- Les attitudes culturelles varient considérablement d'un pays à l'autre, mais la répartition des tâches de soins selon le genre est présente dans les cinq pays partenaires d'OpenCare.

4.2. Obstacles institutionnels

Les organisations qui emploient du personnel dans le secteur des soins peuvent, sans le vouloir, perpétuer l'exclusion, même lorsqu'elles ont pris des engagements formels en faveur de l'égalité :

- Les offres d'emploi peuvent utiliser un langage comportant des connotations de genre ;
- Les jurys de sélection peuvent avoir des préjugés inconscients quant aux personnes aptes à effectuer des tâches de soins personnels ;
- Les programmes de formation peuvent ne pas aborder les défis spécifiques auxquels sont confrontés les aidants masculins ;
- La culture d'entreprise peut être peu accueillante ou isolante pour les hommes qui assument des rôles d'aidants.

4.3 Obstacles liés aux bénéficiaires des services

Les personnes prises en charge et leurs familles expriment parfois un malaise face à des aidants masculins, en particulier lors de tâches d'aide à la personne intimes telles que l'aide au bain, à l'habillage ou à la gestion de l'incontinence. Ce malaise est compréhensible et doit être respecté au niveau individuel. Au niveau systémique, cependant, il peut entraîner des exclusions généralisées :

- Certains employeurs évitent tout simplement d'embaucher des aidants masculins afin de prévenir toute objection ;
- Les aidants masculins peuvent être systématiquement exclus de certaines tâches ou de certains groupes de bénéficiaires sans évaluation individuelle ;
- Les soignantes ne sont généralement pas exclues d'une tâche ou d'un groupe de bénéficiaires sur la seule base de leur genre.

4.4. Obstacles économiques

Le travail de soins est souvent mal rémunéré par rapport aux exigences physiques et émotionnelles qu'il impose aux travailleurs. Cela affecte le recrutement tous genres confondus, mais interagit avec le genre de manière spécifique :

- Les hommes peuvent subir une pression sociale et familiale plus forte pour se tourner vers des carrières mieux rémunérées ;
- La combinaison d'une faible rémunération et d'un statut social peu élevé aggrave l'effet dissuasif de la stigmatisation sociale ;

- Les perspectives d'évolution de carrière au sein des organismes de soins sont limitées.

5. Comment les stéréotypes affectent les aidants masculins

Les stéréotypes de genre associés au secteur des soins façonnent plusieurs aspects de l'expérience professionnelle des hommes qui travaillent dans ce secteur ou envisagent de s'y engager. Ces perceptions sociales peuvent influencer non seulement la manière dont les professions de soins sont perçues par la société, mais aussi la façon dont les professionnels eux-mêmes vivent leur travail au quotidien.

Ces répercussions peuvent se manifester à différentes étapes de la carrière, depuis le choix initial de la voie professionnelle et le recrutement jusqu'à l'intégration sur le lieu de travail, en passant par les opportunités d'évolution de carrière et la reconnaissance sociale dont bénéficient ces professionnels. Bien que bon nombre de ces situations ne résultent pas d'une intention explicite de discrimination, elles peuvent créer des obstacles subtils qui façonnent la participation et l'expérience des hommes dans le secteur des soins.

Dimension	Comment les stéréotypes se manifestent	Conséquences possibles
Recrutement et attraction de professionnels	Ce secteur est souvent présenté comme un domaine à prédominance féminine.	Moins d'hommes envisagent ou explorent ces professions comme une option de carrière.
Environnement de travail	Attentes différentes quant aux tâches que les hommes et les femmes devraient accomplir.	Répartition informelle des tâches en fonction du genre.
Interactions professionnelles	Certains hommes peuvent être observés de plus près	Un sentiment de méfiance ou la

	lorsqu'ils effectuent des tâches de soins intimes.	nécessité de justifier certaines tâches.
Évolution de carrière	L'idée reçue selon laquelle les hommes recherchent des postes de direction plutôt que des fonctions de soins directs.	Des attentes ou des pressions différentes concernant les parcours professionnels.
Perception sociale	Les aidants masculins sont moins représentés dans les discours publics sur le secteur.	Invisibilité et moindre reconnaissance sociale de leur contribution.

La manière dont les professions de soins sont représentées dans la société peut influencer de manière significative les personnes qui se sentent encouragées à envisager ces domaines comme un choix de carrière. Lorsque les images, les récits ou les exemples liés au secteur montrent presque exclusivement des femmes, de nombreux hommes peuvent ne pas s'identifier à ces représentations.

Ce manque d'identification peut amener certains candidats potentiels à supposer que le secteur ne leur est pas destiné ou que leur présence y serait inhabituelle. En conséquence, moins d'hommes finissent par postuler à des emplois dans le secteur des soins, ce qui contribue à maintenir une faible représentation masculine.

L'expérience professionnelle des hommes dans le secteur des soins peut également être façonnée par des perceptions liées aux attentes en matière de leadership. Dans certains contextes, l'idée peut prévaloir que les hommes qui intègrent le secteur ont l'intention d'accéder rapidement à des postes de direction ou de coordination.

Si certains professionnels souhaitent effectivement suivre des parcours de direction, d'autres préfèrent rester dans des fonctions de soins directs. Néanmoins, ces attentes peuvent donner lieu à des malentendus quant aux motivations professionnelles ou créer une pression implicite pour suivre des parcours professionnels particuliers.

La faible présence masculine dans le secteur peut également amener certains professionnels à se sentir isolés au sein de certaines équipes ou dans certains environnements de travail. Cet isolement ne résulte pas

nécessairement d'attitudes négatives de la part des collègues, mais peut être lié à l'absence d'autres professionnels ayant des expériences similaires.

Un autre effet important des stéréotypes de genre dans le secteur des soins est l'invisibilité sociale des hommes qui exercent ces rôles. Bien que de nombreux hommes travaillent à titre professionnel dans ce secteur ou assument des responsabilités de soins au sein de leur famille, ces expériences restent moins visibles dans les représentations publiques des soins.

Dans les médias, dans les campagnes institutionnelles et dans le discours social sur les soins, les exemples et les images présentés continuent souvent de dépeindre les femmes comme les principales aidantes. Cette absence de représentation masculine contribue à renforcer la perception selon laquelle les soins sont essentiellement une activité féminine.

5.1. Les coûts de l'exclusion

Lorsque les hommes sont découragés d'assumer des rôles de prise en charge ou en sont exclus, les conséquences vont au-delà des statistiques sur la diversité :

- le vivier de talents disponibles pour le recrutement dans le secteur des soins s'amenuise, aggravant la pénurie de main-d'œuvre dans ce domaine ;
- Les bénéficiaires de soins sont privés de choix : certaines personnes peuvent préférer ou tirer profit de soignants d'un genre particulier, et cela devrait être respecté en élargissant les options, et non en les restreignant ;
- Les hommes aptes à exercer un métier d'aide à la personne et souhaitant s'y lancer se heurtent à des obstacles inutiles, ce qui a des répercussions sur leur carrière et leurs moyens de subsistance ;
- Le statut social de la profession reste artificiellement dévalorisé lorsqu'elle est perçue comme réservée à un seul genre ;
- Les stéréotypes sur les personnes aptes à prodiguer des soins affectent également la qualité des services : lorsque la diversité au sein des équipes est restreinte, l'éventail des perspectives et des approches dont disposent les équipes de soins s'en trouve réduit ;

6. Les avantages de la diversité au sein des équipes de soins

Promouvoir une plus grande diversité dans le secteur des soins de longue durée n'est pas seulement une question d'égalité entre les sexes. Des équipes diversifiées peuvent contribuer à améliorer la qualité des services, à enrichir la dynamique professionnelle et à répondre plus efficacement aux besoins des personnes prises en charge.

6.1. Diversité des compétences au sein des équipes

Chaque professionnel apporte un ensemble unique de compétences, d'expériences et de façons d'interagir avec les autres. Les équipes composées de personnes issues de milieux différents ont tendance à bénéficier d'une plus grande diversité d'approches en matière de résolution de problèmes et de prestation de soins.

Dans le domaine des soins de longue durée, cette diversité peut se traduire par une plus grande capacité à s'adapter aux besoins spécifiques de chaque personne prise en charge. Le partage d'expériences au sein des équipes peut également favoriser l'apprentissage continu et le développement professionnel.

Compétence/Approche	En quoi cela peut-il enrichir les soins
Différents styles de communication	Facilite l'établissement de relations de confiance avec différents usagers.
Expérience professionnelle variée	Permet d'aborder des situations complexes sous plusieurs angles.
Différentes façons de résoudre les problèmes	Favorise des solutions plus créatives et plus efficaces.
Des expériences de vie variées	Contribuent à une plus grande empathie et à une meilleure compréhension des réalités des usagers.

6.2. Des équipes qui reflètent mieux la société

Les personnes qui recourent aux services de soins sont diverses en termes d'âge, de genre, de parcours de vie, de culture et d'expérience personnelle. Lorsque les équipes professionnelles reflètent mieux cette diversité, il

devient plus facile de créer des environnements de soins plus inclusifs et plus attentifs aux besoins individuels.

Dans certains contextes, certains usagers peuvent se sentir plus à l'aise de recevoir un accompagnement de la part de professionnels d'un genre particulier, notamment dans le cadre de soins personnels ou intimes. La diversité au sein des équipes permet aux organisations de répondre à ces préférences avec plus de souplesse.

Situation	Comment des équipes diversifiées peuvent aider
Soins personnels ou intimes	La possibilité de respecter les préférences des personnes accompagnées concernant le genre du professionnel.
Soutien émotionnel	Différents styles de communication peuvent faciliter les relations avec différentes personnes.
Activités sociales ou de loisirs	Une plus grande diversité d'intérêts et d'approches dans les activités proposées.

6.3. Les aidants masculins, des modèles positifs

La présence d'hommes dans le secteur des soins peut avoir un impact important sur la transformation des perceptions sociales associées à ces professions. Lorsque les hommes sont visibles en tant que professionnels des soins, ils contribuent à remettre en question l'idée selon laquelle ces rôles sont exclusivement féminins.

Cette visibilité peut également encourager d'autres hommes à envisager une carrière dans ce secteur, ce qui contribue à accroître la diversité au sein des équipes et à réduire les stéréotypes associés au travail de soins.

Présence visible des hommes dans le secteur → évolution des perceptions → plus de diversité à l'avenir

Impact	Résultat possible
Une plus grande visibilité des professionnels masculins	Moins de stéréotypes sur les personnes pouvant exercer un métier dans le secteur des soins.
Exemples positifs sur le lieu de travail	Encouragement pour que d'autres hommes envisagent ces professions.
Une représentation plus équilibrée	Une perception sociale plus inclusive du secteur des soins.

7. Langage et communication inclusifs

La manière dont les organisations communiquent a un impact significatif sur la façon dont les professions sont perçues et sur les personnes qui se sentent représentées ou encouragées à y exercer une activité. Dans le secteur des soins, **le langage et les images utilisés dans les offres d'emploi, les supports institutionnels, les campagnes de communication ou même la communication interne peuvent renforcer — souvent involontairement — les stéréotypes de genre existants.**

Promouvoir une communication inclusive ne signifie pas rendre les textes plus complexes ou artificiels. Il s'agit essentiellement de veiller à ce que le langage utilisé n'exclue pas ou ne rende pas invisibles certains groupes, et que les messages véhiculés reflètent les valeurs d'égalité et de diversité que les organisations cherchent à promouvoir.

Quelques pratiques peuvent contribuer à rendre ces descriptions plus inclusives et accessibles :

- Utiliser des termes non genrés ;
- Mettre l'accent sur les compétences requises pour le poste ;
- Éviter les associations implicites entre des tâches particulières et un genre spécifique ;
- Mettre en avant la valeur sociale et professionnelle du travail de soins.

Le tableau ci-dessous présente quelques exemples de reformulations permettant de favoriser une plus grande inclusion :

Langage stéréotypé	Langage inclusif
Nous recherchons une **assistante** pour accompagner des personnes âgées.	Nous recherchons un(e) **professionnel(le) des soins** pour accompagner des personnes âgées.
La candidate doit avoir de l'expérience dans les soins de la personne.	Le ou la candidat(e) doit avoir de l'expérience dans les soins à la personne.
Nous recherchons une **aide-soignante (femme) dévouée**.	Nous recherchons un(e) **professionnel(le) de santé dévoué(e)**.

La communication ne se limite pas aux mots. Les images utilisées dans les supports institutionnels, les campagnes de recrutement ou les contenus en ligne façonnent également la perception que l'on a des personnes qui travaillent dans le secteur des soins.

Lorsque les images ne montrent que des femmes occupant des postes dans le secteur des soins, elles peuvent renforcer l'idée que ces professions sont l'apanage d'un seul genre. À l'inverse, l'utilisation d'images représentant des professionnels de genres, d'âges et d'horizons différents peut contribuer à donner une image plus réaliste et inclusive du secteur.

Les descriptions de poste constituent l'un des premiers points de contact entre les organisations et les candidats potentiels. La manière dont elles sont rédigées peut influencer le choix des personnes qui se sentiront encouragées à postuler.

7.1. Liste de contrôle : communication inclusive au sein des organisations

Les organisations peuvent utiliser la liste de contrôle suivante comme outil d'auto-évaluation pour améliorer leurs pratiques de communication.

☐ Le langage utilisé dans les offres d'emploi est neutre du point de vue du genre.
☐ Les descriptions de poste mettent l'accent sur les compétences et les responsabilités.
☐ Les supports présentent des exemples de professionnels de différents genres.

☐ Les images utilisées reflètent la diversité au sein des équipes.
☐ On y voit des hommes et des femmes accomplir différents types de tâches liées aux soins.
☐ Les campagnes évitent de renforcer les rôles traditionnels liés au genre.

☐ L'organisation utilise des termes inclusifs pour désigner les équipes de soins.

☐ La communication publique montre que le secteur est ouvert à des personnes aux profils variés.
☐ Les contenus institutionnels valorisent la contribution de tous les professionnels.

☐ Le langage utilisé dans les documents et lors des réunions est inclusif.
☐ Une sensibilisation interne aux stéréotypes de genre est mise en place.
☐ Tous les travailleurs sont représentés de manière équitable dans la communication de l'organisation.

8. Guide pratique à l'intention des employeurs

8.1. Recrutement et embauche

- Vérifiez que les offres d'emploi ne contiennent pas de langage genré. Des mots tels que « attentionné », « compatissant » et « empathique » ne sont pas intrinsèquement liés à un genre, mais ils sont souvent interprétés sous cet angle. Testez les offres d'emploi auprès d'un groupe de lecteurs diversifié.
- Utilisez des processus d'entretien structurés et fondés sur des critères plutôt que de vous fier à une sélection basée sur l'impression. Définissez à l'avance le profil d'un bon candidat et évaluez chaque candidat selon le même cadre de référence.
- Dans la mesure du possible, constituez des jurys de recrutement diversifiés. Les études montrent systématiquement que les jurys diversifiés prennent des décisions moins biaisées.
- Demandez-vous si le processus de candidature crée des obstacles inutiles pour les hommes (par exemple, des hypothèses concernant la disponibilité, des exigences physiques formulées en termes genrés, ou une publication des offres uniquement sur des canaux où les femmes sont plus susceptibles de voir l'offre d'emploi).

8.2. Culture d'entreprise

- Mettez le problème par nom. Créez des espaces où les travailleurs peuvent discuter ouvertement de la question du genre dans le

secteur des soins, y compris du malaise que certains collègues ou usagers peuvent ressentir.
- Soutenez les aidants masculins lorsqu'ils se heurtent à des résistances. Indiquez clairement que l'organisation les soutient.
- Attribuez les tâches en fonction des compétences, des relations et des préférences des bénéficiaires — et non en fonction du genre de l'aidant.
- Célébrez la diversité au sein de votre équipe, y compris la diversité de genre. Normalisez la présence d'hommes dans le secteur des soins à travers les supports d'intégration, les présentations d'équipe et les communications publiques.

8.3. Gérer la résistance des bénéficiaires

Les préférences des bénéficiaires doivent être respectées. Si une personne exprime clairement et de manière constante sa préférence pour ne pas recevoir de soins personnels de la part d'un homme, cette préférence doit être prise en compte. Cette prise en compte ne doit toutefois pas se transformer en exclusion par défaut.

1. Présentez progressivement les soignants masculins aux bénéficiaires, en commençant par des tâches non intimes et en instaurant la confiance au fil du temps.
2. Préparez les bénéficiaires en discutant avec eux de l'équipe avant de leur présenter un soignant masculin. Expliquez l'approche adoptée, invitez-les à poser des questions et répondez à leurs préoccupations.
3. N'appliquez jamais une politique générale excluant les soignants masculins de toute catégorie de tâches. Préférence individuelle, évaluation individuelle.
4. Consigner et surveiller toute tendance au refus. Si certains groupes de personnes accompagnées refusent systématiquement les soignants masculins, cela peut indiquer la nécessité d'un travail de sensibilisation ciblé.

8.4. Formation et développement

1. Intégrez des contenus de sensibilisation aux questions de genre dans la formation initiale des nouveaux collaborateurs et dans la formation continue.
2. Aidez les soignants masculins à bénéficier des mêmes possibilités de formation, de mentorat et d'évolution professionnelle que leurs collègues.
3. Réfléchissez à la manière dont la culture de l'organisation détermine qui est promu, à qui sont confiés les cas les plus difficiles et qui a accès aux opportunités de développement.

9. Guide pratique à l'intention des bénéficiaires

Il est tout à fait naturel d'avoir des préférences quant à la personne qui vous prodigue des soins personnels. Le choix et la dignité sont essentiels à la qualité des soins. Cette section n'a pas pour but de pousser quiconque à accepter des soins avec lesquels il ne se sent pas à l'aise. Elle vise à favoriser un choix éclairé et à remettre en question certaines idées reçues qui peuvent rendre ce choix plus difficile.

Les soins personnels peuvent être perçus comme très intimes et exposants. Mais il est utile de réfléchir à l'origine de ce malaise :

1. Est-il lié à une expérience passée avec une personne en particulier ? Ou s'agit-il d'un préjugé général concernant les hommes en tant que catégorie ?
2. Votre sentiment serait-il différent si vous appreniez à connaître un soignant masculin dans un contexte non intime ?
3. Les soignants masculins sont des professionnels formés. Leur formation, les normes professionnelles auxquelles ils se conforment et les obligations de responsabilité qui leur incombent sont les mêmes que celles de leurs collègues féminines.
4. De nombreuses personnes qui se sentaient initialement mal à l'aise ont constaté qu'une relation de confiance avec un soignant masculin en particulier avait dissipé cette inquiétude.

Cela dit, il est important de garder à l'esprit que :

- Vous avez le droit d'exprimer votre préférence pour un soignant d'un genre particulier pour les tâches de soins personnels ;
- Vous avez également le droit de recevoir des informations sur tout aidant qui travaillera avec vous, notamment sur ses qualifications et son expérience ;
- Vous avez le droit de changer d'avis au fur et à mesure que la relation évolue ;
- Si vous avez des inquiétudes concernant le comportement d'un soignant, quel que soit son genre, vous avez le droit de les signaler à l'organisme.

9.1. Réponses aux questions les plus fréquentes

Question fréquente	Ce qu'il est utile de savoir
« Je ne me sens pas à l'aise à l'idée qu'un homme s'occupe de mes soins intimes. »	Cette préoccupation est légitime et sera toujours respectée. Vous pouvez faire part de cette préférence à l'organisme. Par ailleurs, il est bon de savoir que de nombreuses personnes qui avaient initialement cette préoccupation expliquent que leur malaise s'est considérablement atténué après avoir d'abord fait connaissance avec le professionnel dans des contextes non intimes.
« Comment puis-je savoir si l'aide-soignant masculin a suivi la même formation ? »	Les soignants masculins ont exactement la même formation, les mêmes normes professionnelles et les mêmes obligations de conduite que les soignantes. Vous pouvez à tout moment demander des informations sur les qualifications de tout professionnel.
« Ma famille risque de ne pas l'accepter. »	Vous avez le droit de prendre vos propres décisions concernant vos soins. Si vous le souhaitez, l'organisation peut vous aider à en parler à votre famille.
« Cela me semble inhabituel. »	Dans de nombreux pays européens, des hommes travaillent dans le secteur des soins depuis des décennies. Leur sous-représentation est réelle, mais elle ne reflète ni une incapacité ni une inaptitude : elle reflète des stéréotypes qui sont en train d'évoluer.

10. Guide pratique à l'intention des formateurs et des animateurs

Cette section fournit des conseils aux formateurs, aux professionnels des ressources humaines et aux animateurs d'ateliers souhaitant organiser des sessions de sensibilisation aux questions de genre dans les structures de soins. Elle s'appuie sur l'expérience des ateliers OpenCare et sur l'ensemble des données disponibles concernant le changement d'attitude.

Commencez par les données, et non par un plaidoyer : présentez les faits concernant le genre dans le secteur des soins — les statistiques, les recherches, les tendances. Laissez les participants tirer leurs propres conclusions avant d'y ajouter une interprétation.

Instaurer un climat de sécurité psychologique : les personnes ne s'engageront pas honnêtement dans des discussions sur des sujets délicats si elles ont l'impression d'être jugées pour leurs premières réactions. Établissez des règles de base qui permettent une conversation authentique.

Faites la distinction entre les attitudes et les comportements : l'objectif n'est pas de faire honte aux personnes qui ont des stéréotypes, mais de les aider à comprendre d'où viennent ces stéréotypes et comment agir différemment.

Utilisez des scénarios réels : les discussions abstraites sur l'égalité sont moins efficaces que l'analyse de situations concrètes. Présentez des études de cas issus du secteur des soins et demandez aux participants ce qu'ils feraient.

Suggestions de questions de discussion

Pour les groupes d'usagers :

- Que souhaiteriez-vous savoir sur un nouvel accompagnant avant son arrivée ?
- Vous souvenez-vous d'une situation où vous avez émis une hypothèse sur quelqu'un qui s'est avérée fausse ?
- Qu'est-ce qui vous incite à faire confiance à un accompagnant ?

Pour les groupes d'employeurs :

- Quels obstacles un homme pourrait-il rencontrer sur votre lieu de travail actuel s'il postulait à un poste d'aide à domicile ?
- Avez-vous déjà été confronté à une situation où quelqu'un a refusé un aidant en raison de son genre ? Comment cela a-t-il été géré ?
- Quel changement pourriez-vous mettre en place cette semaine au sein de votre organisation pour la rendre plus accueillante envers les aidants masculins ?

Signes avant-coureurs et comment y réagir

Signes avant-coureurs	Réponse suggérée
Les participants sont rapidement d'accord sur tout (aucune tension)	Introduisez une véritable tension ou un cas difficile. Un consensus sans malaise signifie souvent que la véritable conversation n'a pas encore commencé.
Réactions émotionnelles vives ou défensives	Reconnaissez le sentiment sans l'amplifier. Revenez aux faits. Rappelez aux participants que l'objectif est la compréhension, et non le jugement.
Stéréotypes présentés comme des préoccupations centrées sur la personne accompagnée	Validez la préoccupation sous-jacente (la dignité de la personne accompagnée, sa sécurité) tout en remettant en question la conclusion (selon laquelle le genre serait la variable pertinente).
Silence de certains participants	Prévoyez des moments de réflexion écrite ou de discussion en petits groupes avant d'inviter les participants à s'exprimer oralement devant l'ensemble du groupe.

10.1. Supports pédagogiques pour les sessions de sensibilisation

Le projet OpenCare a développé un ensemble de supports pédagogiques structurés pour aider les établissements de soins à organiser des sessions de sensibilisation sur l'inclusion de genre dans les soins de longue durée. Ces supports ont été conçus et testés dans cinq pays partenaires (Portugal, France, Roumanie, Chypre et Italie) et ont été adaptés pour s'adresser à

deux groupes cibles distincts : les bénéficiaires de soins, d'une part, et les professionnels de santé et les employeurs, d'autre part.

Ces ressources s'articulent autour de deux cadres d'ateliers, chacun couvrant les trois thèmes centraux du projet : les stéréotypes de genre et les préjugés culturels dans le secteur des soins ; les limites, les préférences et la dignité ; et les obstacles au recrutement, à la fidélisation et à la mise en place d'un environnement de travail favorable. Toutes les activités peuvent être dispensées en présentiel ou en ligne.

Atelier A — Destiné aux bénéficiaires de soins (deux sessions, environ 3 h 30 au total)

Cet atelier en deux sessions est destiné aux personnes qui bénéficient actuellement de soins de longue durée ou qui sont susceptibles d'en bénéficier. Il aborde les stéréotypes de genre du point de vue des usagers, explore les préférences et les limites personnelles, et renforce la confiance nécessaire pour exprimer ces préférences. Les sessions s'appuient sur des cartes et des activités de discussion plutôt que sur des exposés, ce qui les rend accessibles et participatives.

MODULES THÉORIQUES

Trois courtes interventions théoriques encadrent les activités ; chacune est animée par un facilitateur et présente les fondements conceptuels de l'activité qui suit.

Module	Message clé
Module 1 : Stéréotypes de genre et préjugés culturels dans le domaine des soins	Les préjugés culturels et de genre ont historiquement défini les soins comme un travail de femme, influençant ainsi le choix des personnes qui accèdent à des rôles de soins et y restent. Ces stéréotypes peuvent être remis en question grâce à des pratiques inclusives, un soutien structurel et des compétences professionnelles.
Module 2 : Limites et préférences des bénéficiaires de soins	Le respect des préférences de chaque personne quant à la personne qui lui prodigue des soins, la manière dont ceux-ci sont prodigués et le moment où ils le sont, ainsi que la communication respectueuse de ces préférences, favorisent la confiance, la sécurité et la dignité tant pour les bénéficiaires que pour les aidants.
Module 3 : Obstacles au recrutement, à la fidélisation et à la mise en place d'un environnement de travail favorable	Les soins de longue durée sont confrontés à des défis persistants en matière de main-d'œuvre, liés aux normes de genre et à des parcours professionnels limités. Comprendre ces défis aide les bénéficiaires à appréhender le contexte plus large dans lequel travaillent les soignants.

ACTIVITÉS

Activité	Objectifs et méthode
Briser les mythes ensemble : les hommes dans le secteur des soins (boîte à mythes)	Aider les usagers à identifier et à analyser de manière critique les stéréotypes courants concernant les hommes dans le secteur des soins, afin de parvenir à une compréhension commune selon laquelle le genre ne détermine pas la capacité à prodiguer des soins. Les participants reçoivent un jeu de 15 à 20 cartes imprimées ou numériques, chacune présentant une affirmation concernant les aidants masculins qui peut être vraie ou relever du mythe. Individuellement ou en petits groupes, ils réagissent à chaque affirmation, puis réfléchissent collectivement aux idées reçues qu'ils partagent et à leur origine. Un débriefing animé par un facilitateur permet de résumer les thèmes clés.

Activité	Objectifs et déroulement
Qu'est-ce qui me met à l'aise ? – Préférences, limites et respect mutuel	Faciliter une réflexion honnête et sécurisante sur le confort personnel et les limites dans les situations d'aide ; distinguer les préférences individuelles des idées reçues ; et introduire le principe du respect mutuel entre la personne aidée et l'aidant. Les participants reçoivent 11 cartes de situation illustrant différents scénarios de prise en charge (couvrant le consentement, le genre du soignant, le contact physique, l'autonomie et le soutien émotionnel). Chaque personne trie les cartes en trois catégories — À l'aise / Ça dépend / Mal à l'aise — et le groupe discute des facteurs qui influencent ces choix.
Voix et liens	Relier les expériences personnelles de prise en charge à des réalités structurelles plus larges ; valider les expériences des aidants masculins à travers des témoignages authentiques ; et aider les participants à comprendre comment le malaise individuel et les obstacles systémiques sont liés. Les participants reçoivent 18 à 20 cartes de citations présentant des témoignages authentiques d'aidants masculins issus des cinq pays partenaires (Portugal, France, Roumanie, Chypre et Italie). Travaillant en petits groupes, ils classent les citations en trois catégories (Expériences / Croyances / Structures), identifient des sous-tendances, puis établissent des liens pour cartographier les relations. Une visite de la galerie permet aux groupes de comparer leurs cartographies avant qu'un débriefing en plénière ne relie les conclusions individuelles aux tendances systémiques.

Atelier B — Destiné aux professionnels du secteur des soins et aux employeurs (une session, d'une durée totale d'environ 3 h 30)

Cet atelier en une seule séance s'adresse aux professionnels du secteur des soins, aux responsables, au personnel des ressources humaines, aux superviseurs et aux intervenants de première ligne. Il aborde les stéréotypes de genre sous l'angle organisationnel, explore les limites éthiques et la prise

en charge professionnelle des préférences des usagers, et recense les obstacles à la mise en place de lieux de travail inclusifs. La séance s'articule autour de trois formats participatifs différents.

MODULES THÉORIQUES

Les trois mêmes modules théoriques sont utilisés, avec un langage et des axes adaptés à un public de professionnels.

Module	Message clé
Module 1 : Stéréotypes de genre et préjugés culturels dans le secteur des soins	Les préjugés culturels et liés au genre déterminent qui dispense les soins, comment ceux-ci sont valorisés et comment ils sont vécus. Les schémas genrés persistants en Europe peuvent être atténués grâce à la confiance, à la pratique professionnelle et à des stratégies organisationnelles inclusives.
Module 2 : Limites et préférences des bénéficiaires de soins	Les soins intimes et personnels sont façonnés par les limites individuelles, les préférences et les rapports de force. La confiance, établie par le biais d'interactions verbales et non verbales et du respect de l'autonomie, constitue le fondement de soins éthiques et centrés sur la personne.
Module 3 : Obstacles au recrutement, à la fidélisation et à la mise en place d'un environnement de travail favorable	Les défis liés à la main-d'œuvre, dus à un statut social faible, à des conditions de travail exigeantes, aux normes de genre et à des perspectives de carrière limitées, peuvent être atténués grâce à des cultures organisationnelles favorables et à un soutien politique structurel.

ACTIVITÉS

Activité	Objectifs et méthode
Analyse de l'arbre des problèmes : préjugés de genre et culturels	Sensibiliser aux façons dont les stéréotypes de genre et les préjugés culturels influencent la composition du personnel et les pratiques quotidiennes de prise en charge ; générer des idées concrètes pour un recrutement, une conception des postes, une évolution de carrière et une mise en adéquation entre soignants et usagers plus inclusifs.

	Les participants se répartissent en deux groupes et reçoivent chacun un jeu de 15 à 20 fiches de discussion présentant des situations, des comportements et des structures liés aux préjugés de genre dans le secteur des soins. À l'aide d'un schéma en « arbre » sur un tableau à feuilles mobiles ou un tableau en ligne, les groupes identifient les causes profondes, les manifestations quotidiennes et les conséquences structurelles, puis proposent des idées pratiques pour des pratiques plus inclusives. Les groupes partagent leurs principales conclusions en plénière.

Activité	Objectifs et déroulement
Éthique, limites et respect dans la prestation de soins (Fishbowl)	Explorer les dilemmes éthiques découlant des préférences des usagers et du genre ; développer un langage professionnel pour gérer les situations limites ; renforcer la confiance dans la gestion des conversations difficiles tout en préservant la dignité et la sécurité. Deux cartes de scénario encadrent une discussion de type « Fishbowl » : un petit groupe discute de chaque scénario au centre tandis que les autres observent. Le scénario 1 porte sur les préférences et le consentement ; le scénario 2 aborde les limites, le malaise, la vie privée et les situations potentielles de harcèlement. Après chaque tour, les observateurs réfléchissent aux émotions, aux risques et aux stratégies de protection. La session se termine par une synthèse de l'animateur et des engagements individuels à changer les pratiques.
Scénarios « World Café » : cartographie des obstacles et des solutions pour un environnement de travail favorable	Aider les professionnels de santé et les employeurs à recenser les obstacles concrets auxquels sont confrontés les soignants masculins au sein de leurs organisations respectives ; générer des solutions communes et adaptées au contexte local ; et renforcer la confiance institutionnelle nécessaire pour concrétiser les engagements en matière d'inclusion. Trois affiches, présentant chacune un scénario organisationnel différent, sont disposées dans la salle. Les groupes passent d'une affiche à l'autre toutes les 10 à 12 minutes, en notant directement sur chacune d'elles les obstacles, les problèmes et leurs réflexions. L'animateur regroupe les réponses par thème, et une discussion en plénière clôt la séance en identifiant 2 à 3 actions prioritaires visant à améliorer le recrutement, la fidélisation et un environnement de travail positif.

11. Guide pratique à l'intention des décideurs politiques et *des parties prenantes*

Cette section s'adresse aux décideurs politiques, aux représentants d'associations sectorielles, aux bailleurs de fonds et aux autres acteurs exerçant une influence systémique. Le défi que représente la sous-représentation masculine dans le secteur des soins ne peut être résolu par les organisations à elles seules : il nécessite des conditions structurelles qui permettent et encouragent le changement.

11.1. Le cadre systémique

La faible participation des hommes aux soins de longue durée ne résulte pas de préférences individuelles, mais d'un ensemble de conditions structurelles que les politiques publiques peuvent contribuer à modifier :

- **Les faibles rémunérations et les limites à l'évolution de carrière** affectent le recrutement en général, mais elles interagissent avec la question du genre d'une manière spécifique : les hommes subissent une pression sociale plus forte pour s'orienter vers des carrières mieux rémunérées.
- **La formation professionnelle dans le secteur des soins inclut rarement des contenus sur le genre et l'égalité**, ce qui prive les organisations des outils nécessaires pour aborder cette question en interne.
- L'image publique du secteur — dans les campagnes institutionnelles, les programmes scolaires et les médias — reste majoritairement féminine, ce qui façonne les choix de carrière dès le plus jeune âge.

11.2. Leviers de politique publique

Domaine d'action	Ce que les décideurs peuvent faire
Formation et certification	Intégrer des modules sur l'égalité des sexes et l'inclusion dans les programmes de formation professionnelle dans le secteur des soins. Financer des activités de sensibilisation destinées aux organisations.

Financement et incitations	Créer ou renforcer les sources de financement destinées aux pratiques de recrutement inclusives. Intégrer des critères de diversité de genre dans les évaluations de la qualité des organisations.
Communication publique	Soutenir les campagnes nationales mettant en avant les aidants masculins. Promouvoir leur visibilité dans les supports institutionnels du secteur.
Conditions de travail	Soutenir les améliorations salariales et de carrière qui rendent le secteur attractif pour un public plus large. La reconnaissance de la valeur du travail de soins profite à l'ensemble du personnel.
Suivi	Intégrer des données ventilées par genre dans les statistiques du secteur. Ce qui n'est pas mesuré ne peut être géré.

12. Bonnes pratiques

12.1. Initiatives de recrutement inclusives

Certaines organisations ont adopté des stratégies spécifiques pour rendre leurs processus de recrutement plus inclusifs et attirer des candidats aux profils variés.

Ces stratégies consistent notamment à revoir le langage utilisé dans les offres d'emploi, à utiliser des images plus représentatives dans les campagnes de recrutement et à diffuser les offres d'emploi sur différents canaux de communication.

En diffusant des messages plus inclusifs et en présentant des exemples de professionnels de tous genres, ces organisations communiquent plus clairement que le secteur des soins est ouvert à tous.

Ambea has identified four strategic focus areas that will help us meet increasing needs for care. Alongside of our focus areas, sustainability plays a key role in our strategy.



Our strategy

Due to a growing and ageing population, the need for care is expected to increase significantly in the coming years. That is creating new opportunities for Ambea and we are taking the next step in our development with our updated strategy for future proof and sustainable care.

Read more



Sustainability (ESG)

Sustainability (ESG) Our mission is to create enough safe and sustainable care for everyone. Sustainable care is....

Read more

12.2. Campagnes de sensibilisation visant à attirer les hommes vers le secteur

Dans certains pays européens, des campagnes publiques ont été menées pour lutter contre les stéréotypes associés aux métiers du secteur des soins et pour encourager davantage d'hommes à envisager ces carrières.

Ces campagnes visent à présenter des exemples concrets d'hommes exerçant une profession dans le secteur des soins, en mettant en avant leurs expériences, leurs motivations et leur contribution au bien-être des personnes prises en charge. En donnant de la visibilité à ces professionnels, ces campagnes contribuent à normaliser la présence masculine dans ce secteur et à remettre en cause l'idée selon laquelle les soins seraient une activité exclusivement féminine.





12.3. Programmes de formation et de sensibilisation

Certaines organisations ont mis en place des programmes de formation destinés aux professionnels du secteur des soins, visant à les sensibiliser aux stéréotypes de genre et à promouvoir des lieux de travail plus inclusifs.

Ces initiatives comprennent des sessions de sensibilisation à l'égalité entre les sexes, des ateliers sur la communication inclusive et des moments de réflexion collective sur les pratiques organisationnelles. En impliquant l'ensemble de l'équipe dans ces processus, les organisations peuvent favoriser un changement plus cohérent de la culture institutionnelle.

De tels programmes peuvent aider les professionnels à reconnaître les stéréotypes qui sont souvent reproduits inconsciemment dans le travail quotidien.

13. Conclusions

Le secteur des soins de longue durée est confronté à un double défi : une demande croissante de professionnels qualifiés et une sous-représentation persistante des hommes qui réduit inutilement le vivier de personnes disponibles pour répondre à cette demande. Ce guide a cherché à montrer que ces deux réalités sont profondément liées.

Tout au long de ce document, il est apparu clairement que la faible participation masculine dans ce secteur ne résulte pas d'un manque de compétences, de vocation ou d'intérêt de la part des hommes. Elle découle en grande partie de stéréotypes bien ancrés, d'obstacles institutionnels subtils et de normes culturelles qui continuent d'associer le travail de soins au rôle féminin. Ces obstacles agissent simultanément — au niveau du recrutement, de la culture organisationnelle, des attitudes des usagers et des familles, ainsi que des représentations sociales des professions de soins — et ne peuvent être surmontés qu'à l'aide d'une approche tout aussi globale.

Les résultats des ateliers OpenCare sont, à cet égard, particulièrement encourageants. Dans tous les pays partenaires et tous les groupes de participants, les sessions de sensibilisation ont entraîné des changements mesurables dans les attitudes. Les employeurs ont pris davantage

conscience des barrières que leurs propres processus peuvent créer. Les usagers ont fait preuve d'une plus grande ouverture d'esprit que ne le laissaient supposer leurs réponses initiales. Les professionnels du secteur ont acquis une compréhension plus claire de la manière dont les stéréotypes se manifestent dans leur travail quotidien. Ces résultats confirment que le changement est possible et que l'information, le dialogue et la réflexion sont des outils efficaces pour le susciter.

Le projet *OpenCare* ne cherche pas à imposer une réponse unique ni à ignorer la complexité des situations réelles. Il reconnaît que les préférences des usagers doivent être respectées, que les cultures nationales diffèrent et que le changement d'attitude est un processus graduel. Ce qu'il propose, c'est un point de départ commun : la conviction que les soins relèvent d'une compétence humaine, et non d'un attribut lié au genre, et que nous tirons tous profit d'un secteur qui reflète mieux la diversité de la société qu'il sert.

Il ne s'agit pas ici de transformations à grande échelle ni de ressources extraordinaires. Il s'agit, très souvent, de petites décisions : la formulation d'une offre d'emploi, la manière dont une tâche est attribuée, la conversation qui a lieu avant de présenter un nouveau professionnel à un usager.

Ce sont ces petites décisions, cumulées et maintenues dans la durée, qui transforment les cultures organisationnelles, font évoluer les perceptions sociales et ouvrent la voie à ceux qui, jusqu'à présent, ne se reconnaissaient pas dans le secteur des soins.

Co-funded by
the European Union

Open Care

Open Care

Ouvrir des carrières aux hommes dans les soins de longue durée

Co-funded by
the European Union
101190943