



Identification des Besoins
en Compétences des Entreprises

Identification des Compétences dans les métiers du Grand âge

Des compétences exercées sur le terrain
aux compétences visées par les certifications

DATE DE PUBLICATION : MAI 2023



RÉGION
CENTRE
VAL DE LOIRE



Haut-commissaire
aux compétences



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES

Projet cofinancé dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences



Portrait n°1 - Zoom sur le métier de Aide à domicile / Auxiliaire de vie

« L'objectif est de connaître les compétences spécifiques des métiers du grand âge afin d'adapter l'offre de formation et les solutions d'accompagnement proposées aux publics. »



SOMMAIRE

▶ Qu'est ce que IBC ?	1
▶ Les métiers du grand âge, pourquoi ?	1
▶ Le portrait	1
▶ Une compétence professionnelle, c'est quoi ?	1
▶ Étape n°1 - Base de travail	2
▶ Étape n°2 - Déclaration lors de l'enquête terrain	3
▶ Étape n°3 - Validation du portrait métier par le groupe de travail	
▶ Compétences techniques.....	4
▶ Compétences numériques et savoir-être	5
▶ Étape n°4 - Enjeux et perspectives	6
▶ Étape n°5 - L'offre de formation qualifiante du territoire	
▶ Écarts entre le portrait métier et formation.....	7
▶ Écarts.....	8
▶ Étape n°6 - Développer des modules complémentaires dans les formations qualifiantes du territoire	9
▶ Synthèse	11
▶ Remerciements	12

▶ Qu'est ce que le projet IBC ?

La démarche mise en oeuvre pour réaliser cette publication s'est appuyée sur le projet IBC - Identification des Besoins en Compétences des Entreprises.



Le projet IBC vise à **développer l'approche par les compétences** dans les structures et entreprises de la région. Son objectif est de mieux clarifier les compétences exercées métier par métier pour informer les pouvoirs publics et l'écosystème de la formation des évolutions à l'oeuvre. En d'autres termes, il s'agit de **connaître les compétences spécifiques au métier** et éventuellement les spécificités territoriales dans l'exercice des métiers pour **adapter l'offre de formation et les solutions d'accompagnement** proposées aux publics.

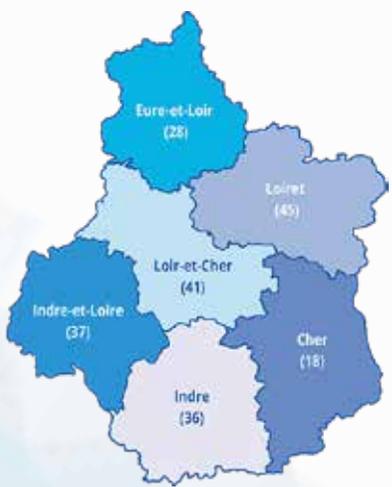
C'est une expérimentation portée par le GIP Alfa Centre-Val de Loire. Née en 2019 de la volonté de l'Etat, du Conseil Régional Centre-Val de Loire et des partenaires sociaux, cette expérimentation bénéficie du financement du PACTE Régional d'Investissement dans les Compétences.

Au-delà des constats sectoriels et nationaux, il est apparu crucial de développer une nouvelle ingénierie pour qualifier et capitaliser finement les évolutions des compétences attendues à la maille territoriale.

Le projet comporte :

- Des **actions de sensibilisation des entreprises** et des acteurs de territoire sur les questions de compétences (enjeux, dispositifs et pratiques) ;
- Des **enquêtes pour faire parler les entreprises**, structures, associations, sur leurs métiers ;
- De l'**outillage innovant** faisant appel à des algorithmes de text mining permettant d'organiser les informations recueillies et de les mutualiser avec de la donnée automatisée issue des offres d'emploi ;
- Des **publications pour donner à voir** les écarts entre les référentiels de formation et les observations de terrain.

▶ Les métiers du grand âge, pourquoi ?



A cette heure où les difficultés de recrutement sont prégnantes dans le secteur des métiers du grand âge, il est apparu comme une évidence de lier les objectifs de ce projet IBC à ceux de la convention pour l'attractivité des métiers du grand âge signée en région Centre-Val de Loire en octobre 2021.

Ce portrait a été réalisé dans le cadre d'un groupe de travail comportant les acteurs de la santé, de l'emploi, de la formation et de l'insertion (voir acteurs page n°12).

▶ Le portrait

Ce portrait présente :



Les compétences du métier :

- Un rappel des compétences techniques et des savoirs décrits dans le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME) de Pôle emploi ;
- Les compétences techniques et les soft skills citées les plus fréquemment lors d'enquêtes terrain ;
- Le portrait consolidé par les membres du groupe de travail. Il comporte, outre les compétences techniques, les savoirs et les compétences douces, les compétences numériques.
- Une partie dédiée aux compétences d'avenir, évaluées à partir de sources documentaires variées, apportent des compléments indispensables à la lecture des portraits.



Les formations qui conduisent à l'exercice du métier avec la lecture du Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ;



Les écarts entre le métier et les formations, ainsi que des recommandations.

Ce portrait est le fruit d'analyses de données et de l'expertise de professionnels autour d'un travail collectif qui met en avant des alertes issues d'échanges et d'enquêtes qualitatives.

▶ Une compétence professionnelle, c'est quoi ?

Combinaison d'aptitudes et de savoirs (connaissances et savoir-faire) en action, dans un contexte donné et pour une finalité.

Verbe Action	Contexte (qui, quoi ?)	Finalité (afin de ...)
Nettoyer	la chambre du patient	afin de garantir le niveau d'hygiène nécessaire

Et les savoir-être ?

Pour être utiles dans les plans de développement des compétences ou en recrutement, **les savoir-être doivent être formulés comme des compétences professionnelles.**

Il est donc important de les définir en fonction du contexte dans lequel ils seront mis en oeuvre. Il ne s'agit pas de qualités personnelles mais de **compétences que la personne doit pouvoir acquérir** notamment dans le cadre d'une formation.

Exemples de qualités personnelles qui ne sont pas formulées comme des savoir-être illustrant une compétence :

- Autonome : « On va me laisser réaliser ma mission sans s'occuper de moi ? » *Ou bien* « Je vais exercer en responsabilité mon métier car on me fait confiance ».
- Capacité d'adaptation : « C'est s'adapter à des patients différents et à des collègues qui changent d'équipe » *Ou* « faire le show au moment de l'arbre de Noël ? »

Mieux vaut savoir ce que l'on attend pour éviter les incompréhensions entre employeur et salarié. C'est dans cet esprit que les travaux ont été conduits, afin d'**outiller les employeurs sur leurs propres pratiques et leurs besoins.**

Étape n°1 - Base de travail

Référentiels de Pôle emploi - ROME K1302 «Assistance auprès d'adultes» et ROME K1304 «Services domestiques»

Pour la lecture de cette analyse métier, on suivra les étapes suivantes :

Étape 1 : Rappel des deux ROME concernés pour l'analyse du métier (ci-contre)

Étape 2 : Identification des compétences techniques et douces prioritaires pour les employeurs et les salariés enquêtés

Étape 3 : Validation du portrait par le groupe qualitatif

Étape 4 : Observation de l'offre de formation régionale et constats sur les écarts recherchés.

Les distinctions territoriales n'ont pas été observées.

L'étude du métier d'aide à domicile et d'auxiliaire de vie a mis en avant des compétences complémentaires au portrait «théorique», issu du Répertoire Opérationnel des Métiers et Emplois de Pôle emploi. **Ce portrait comprend une liste de compétences de base et de compétences spécifiques, ainsi que des savoirs.**

Au sortir des enquêtes conduites sur le territoire de la région Centre-Val de Loire avec l'appui d'un groupe qualitatif, le cœur du métier d'aide à domicile et d'auxiliaire de vie ne semble pas avoir été modifié sur le fond. **Il s'agit avant tout de «Veiller à maintenir l'autonomie de la personne accompagnée».**

Pour autant, on observe plusieurs évolutions, à l'instar de **«savoirs» qui deviennent des «compétences techniques»** dont la maîtrise et l'exercice réel sont attendus par les professionnels. De plus, **les compétences numériques et les capacités à gérer des situations de tension vécues par les professionnels apparaissent comme des compétences à ajouter.** On observe aussi l'élargissement des compétences techniques attendues.

Les enquêtes terrain permettent par ailleurs de **dresser le portrait des «soft skills»** nécessaires à l'exercice du métier. L'enquête a veillé à identifier des compétences douces que l'on doit pouvoir acquérir et qui ne sont pas des «qualités».

ROME K1302 - Assistance auprès d'adultes

Compétences techniques

Compétences de base

- Conseiller la personne dans ses activités de la vie quotidienne
- Accompagner la personne dans les gestes de la vie quotidienne
- Réaliser pour la personne des courses, la préparation des repas, des formalités administratives, etc.
- Réaliser des soins d'hygiène corporelle, de confort et de prévention
- Procurer à la personne des éléments de confort (rehaussement/réglage du fauteuil, du lit, etc.), de réconfort et vérifier les éléments de sécurité, d'assistance médicale, etc.
- Suivre l'état de santé de la personne, relever les modifications de comportement, états dépressifs et informer les interlocuteurs concernés (famille, médecin, etc.)

Compétences spécifiques

- Accompagner des familles fragilisées
- Intervenir auprès de personnes âgées ; en situation de handicap ; de personnes malades
- Entretien des espaces de vie et le linge de la personne
- Vérifier la prise de médicaments par la personne en fonction de la prescription médicale
- Animer des activités de détente et de loisirs
- Stimuler la participation des personnes
- Accompagner une personne lors d'un déplacement
- Réceptionner des plateaux-repas en vue de leur distribution et les apporter à une personne
- Organiser les activités quotidiennes d'une personne
- Collaborer avec l'ensemble des intervenants à la réalisation d'un objectif commun
- Préparer les commandes
- Suivre l'état des stocks
- Définir des besoins en approvisionnement
- Réaliser ou conseiller sur le suivi d'un budget (personne, famille, etc.)

Savoirs

- Diététique
- Caractéristiques des produits d'entretien
- Produits de nettoyage
- Classification des handicaps
- Manipulation d'équipement (lit médicalisé, lève-malade, etc.)
- Outils bureautiques
- Pathologies du vieillissement
- Règles de sécurité domestique
- Règles d'hygiène et de propreté
- Techniques d'animation de groupe
- Techniques de repassage
- Techniques d'écoute active
- Techniques d'écoute et de la relation à la personne
- Ergonomie
- Gérontologie
- Gestes d'urgence et de secours
- Gestion administrative

ROME K1304 - Services domestiques

Compétences techniques

Compétences de base

- Dépoussiérer les sols, les tapis, les meubles, les objets et aérer, désodoriser les pièces
- Entretien des locaux
- Entretien du linge de maison et les vêtements de la personne
- Suivre l'état des stocks
- Ranger des produits ou marchandises selon leurs dates de validité et les conditions de conservation
- Informer la personne des anomalies constatées sur les mobiliers, les appareils et éventuellement y remédier

Compétences spécifiques

- Entretien du mobilier
- Entretien une surface, un sol- Laver des vitres
- Nettoyer du matériel ou un équipement
- Changer les draps, refaire le lit (mise à blanc, recouche) et remplacer le linge de toilette
- Réaliser des courses alimentaires ou d'agrément selon des consignes
- Préparer les aliments (épluchage, lavage, etc.) ou réaliser le repas de la personne
- Garder des enfants scolarisés et les accompagner dans leurs activités quotidiennes (trajet maison-école, repas/goûter, sorties, ...)
- Accompagner la personne dans les gestes de la vie quotidienne
- Accueillir les personnes
- Nourrir des animaux domestiques
- Entretien l'environnement des animaux domestiques
- Promener des animaux domestiques
- Entretien un espace extérieur
- Réaliser des travaux de maintenance simple ou de manutention au domicile de la personne

Savoirs

- Diététique, couture, produits de nettoyage
- Lecture de modes d'emploi (produits, matériels, etc.)
- Caractéristiques des produits d'entretien
- Procédures de nettoyage et de désinfection
- Règles d'hygiène et de propreté
- Techniques de cirage de surfaces/sols
- Règles de sécurité domestique
- Techniques de détachage
- Techniques de repassage
- Utilisation d'appareil électroménager
- Utilisation d'outils de taille

Étape n°2 - Déclaration lors de l'enquête terrain

Regards croisés des salariés et des employeurs

Le cœur du métier est centré sur les activités de :

 Accompagnement de la personne dans la vie quotidienne

 Nettoyage et entretien des espaces de vie

 Aide à la réalisation des repas et des courses

À partir des enquêtes de terrain, conduites selon la méthode IBC*, on relève la mention, par les salariés, de **nouvelles compétences techniques**.

Sur les 15 premières compétences citées, **le regard des salariés diffère de celui des employeurs**, mais 5 compétences sont identiques (pastilles vertes).

L'accompagnement lors des déplacements, le renseignement de documents de suivi ou la vérification de la prise des médicaments par la personne n'apparaissent pas chez les employeurs dans les 15 compétences les plus utilisées. L'étude des questionnaires salariés montre en outre que **leurs pratiques changent avec la généralisation des outils numériques**.

Avec l'ajout de la compétence «renseigner les documents de suivi», cet ensemble marque **un pas vers le changement de pratique et l'élargissement des contacts inter-professions** :

Concernant les compétences douces ou savoir-être, des couleurs permettent de cerner :

- Les compétences citées pour les métiers du grand âge observés (orange).

Capacité d'adaptation et empathie

- Les compétences citées pour les métiers du Travail Social (violet) :

Autonomie et Ecoute active

- Les compétences citées sur ce métier par les employeurs et les employés :

Organisation et Ponctualité

8 autres compétences sont distinctes entre les employeurs et les salariés.

*Les enquêtes IBC ont été conduites en associant des questionnaires papier et des entretiens. Les référentiels utilisés pour identifier les compétences sont ceux du ROME auxquels sont associés la parole libre de la personne enquêtée. Concernant les savoir-être, le référentiel est adapté du référentiel ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) associant des valeurs et des attitudes.

*15 enquêtes ont été réalisées sur le terrain qui ont permis d'identifier les 15 compétences du métier jugées prioritaires par les répondants, ainsi que des compétences complémentaires non citées dans les référentiels. 10 savoir-être ont de plus été identifiés.

Selon les employeurs

- 1 Accompagner la personne dans les gestes de la vie quotidienne
- 2 Préparer des aliments ou réaliser le repas de la personne
- 3 Changer les draps, refaire le lit et remplacer le linge de toilette
- 4 Dépoussiérer les sols, les tapis, les meubles, les objets et aérer...
- 5 Entretien des locaux
- 6 Entretien du mobilier
- 7 Entretien le linge de maison et les vêtements de la personne
- 8 Entretien un espace extérieur
- 9 Entretien une surface, un sol
- 10 Laver des vitres
- 11 Nettoyer du matériel ou un équipement
- 12 Ranger des produits ou marchandises selon leurs dates de validité...
- 13 Réaliser des courses alimentaires ou d'agrément selon des consignes
- 14 Réaliser pour la personne des courses, la préparation des repas...
- 15 Apporter un soutien psychologique

Selon les employés

- 1 Accompagner la personne dans les gestes de la vie quotidienne
- 2 Intervenir auprès des personnes âgées
- 3 Accompagner une personne lors d'un déplacement
- 4 Animer des activités de détente et de loisirs
- 5 Entretien des espaces de vie et le linge de la personne
- 6 Ranger des produits ou marchandises selon leurs dates de validité
- 7 Réaliser des soins d'hygiène corporelle, de confort et de prévention
- 8 Réaliser pour la personne des courses, la préparation des repas...
- 9 Renseigner les documents de suivi d'une personne
- 10 Vérifier la prise de médicaments par la personne...
- 11 Entretien des locaux
- 12 Nourrir des animaux domestiques
- 13 Promener des animaux domestiques
- 14 Analyser la situations et les besoins de la personne
- 15 Apporter un soutien psychologique

 Hors référentiel - proposition nouvelle
 Cité par les employeurs et les employés

Selon les employeurs

- 1 Capacité d'adaptation
- 2 Empathie
- 3 Autonomie
- 4 Communication
- 5 Sens du service
- 6 Travail d'équipe
- 7 Écoute active
- 8 Organisation
- 9 Ponctualité
- 10 Résolution des problèmes



Selon les employés

- 1 Ponctualité
- 2 Respect des consignes
- 3 Capacité d'adaptation
- 4 Confiance en soi
- 5 Dynamisme
- 6 Organisation
- 7 Autonomie
- 8 Écoute active
- 9 Empathie
- 10 Gestion du stress

 Socle métiers du Grand Age
 Socle métiers du Travail Social
 Socle Employeur et Employé

Étape n°3 - Validation du portrait métier par le groupe de travail

Compétences techniques

Le groupe de travail a consolidé les résultats des enquêtes de terrain afin de **dresser un portrait des compétences du métier** au travers de plusieurs catégories : les compétences techniques, les savoir-être et les compétences numériques.

Tout d'abord, la **mobilité** a été mentionnée comme un pré-requis indispensable à l'exercice du métier.

Les compétences ajoutées et prioritaires concernent :

Les **aides techniques et les postures des professionnels**, qui passent de «savoir» à «compétence technique» :

- **Se mettre en sécurité, avec la certification PRAP** notamment
- **Utiliser les matériels de transfert** (et non plus connaître)

La prévention des risques professionnels semble être un marqueur essentiel pour contrecarrer un des freins d'accès au métier. Les **systèmes de domotiques** et les **habilitations électriques** sont cités et permettent de garantir à nouveau la sécurité du professionnel qui intervient dans des espaces complexifiés (fonctionnement des petits appareils et accès à Internet par exemple).

Autour du repas, des compétences sont ajoutées :

L'aide à la prise des repas est ajoutée comme un facteur complémentaire de sécurité pour favoriser le maintien à domicile de la personne accompagnée.

La capacité à cuisiner les recettes que la personne accompagnée a (eu) l'habitude de réaliser semble être plébiscitée.

Un ensemble conséquent de compétences a été ajouté sur la gestion de la relation avec la personne, sa famille et les différents professionnels qui interviennent.

Alors que la communication se complexifie, les compétences attendues sont plus précises :

- Analyser la situation et les besoins de la personne
- Alerter et travailler en lien avec une équipe pluridisciplinaire
- Assurer le lien avec la famille de la personne accompagnée
- Apporter un soutien psychologique
- Veiller et pratiquer la bientraitance
- Gérer l'agressivité des personnes accompagnées

Enfin, les savoirs ont été complétés avec les habilitations électriques, qui viennent renforcer les règles de sécurité domestique. La **gestion du deuil** et la connaissance des principes du **secret partagé** entre membres d'une équipe pluridisciplinaire corroborent les compétences liées à l'élargissement de la communication.

Pré-requis indispensables

Ajouté par le groupe de travail

Être mobile

Savoirs indispensables

- Diététique - Couture - Produits de nettoyage
- Lecture de modes d'emploi (produits, matériels, etc.)
- Caractéristiques des produits d'entretien
- Procédures de nettoyage et de désinfection
- Règles d'hygiène et de propreté
- Techniques de cirage de surfaces/sols
- Techniques de détachage- Techniques de repassage
- Utilisation d'appareil électroménager
- Utilisation d'outils de taille
- Classification des handicaps
- Manipulation d'équipement (lit médicalisé, lève-malade, etc.)
- Outils bureautiques
- Pathologies du vieillissement
- Techniques d'animation de groupe
- Techniques d'écoute active et de la relation à la personne
- Ergonomie
- Gérontologie
- Gestes d'urgence et de secours
- Gestion administrative

Ajouté par le groupe de travail

- Règles de sécurité domestique - Habilitation électrique - Règles électriques de sécurité
- Gestion du deuil
- Secret partagé

Compétences techniques les plus utilisées

- Intervenir auprès des personnes âgées
- Accompagner la personne dans les gestes de la vie quotidienne
- Réaliser des soins d'hygiène corporelle, de confort et prévention
- Entretien, dépoussiérer, laver les sols, tapis, mobilier, objets, vitres et aérer et désodoriser le linge de toilette
- Entretien un espace extérieur
- Nettoyer du matériel ou un équipement et ranger les produits selon leurs dates de validité
- Nourrir et promener les animaux domestiques
- Vérifier la prise de médicaments par la personne en fonction de la prescription médicale
- Réaliser des courses alimentaires ou d'agrément selon les consignes
- Accompagner une personne lors d'un déplacement
- Renseigner les documents de suivi d'une personne
- Animer les activités de détente et de loisirs
- Analyser la situation et les besoins de la personne
- Apporter un soutien psychologique

Ajouté par le groupe de travail

- Utiliser le matériel technique de transfert (déplacement de la personne)
- Se mettre en sécurité (PRAP)
- Utiliser les systèmes de domotique au domicile (volets, alarmes, etc.)
- Aider à la prise des repas, en tenant compte des risques associés
- Cuisiner dans la culture de la personne accompagnée
- Alerter et travailler en lien avec une équipe pluridisciplinaire
- Assurer le lien avec la famille de la personne accompagnée
- Veiller et pratiquer la bientraitance des personnes suivies
- Gérer l'agressivité des personnes accompagnées

ZOOM SUR LES OUTILS DE TRANSFERT

La maîtrise des outils de transfert des personnes accompagnées a été positionnée en compétence technique. Utiliser un lève-malade, ou toute aide technique a en outre été mentionné comme facteur d'évolution du métier au cours des enquêtes. Pour autant, des freins à leur utilisation perdurent : les outils sont complexes à installer au domicile d'une part, et les personnes accompagnées ne souhaitent pas y recourir systématiquement. L'accompagnement de la personne pour qu'elle accepte l'utilisation de ces matériels est un enjeu pour la sécurité des intervenants et des personnes accompagnées.

Étape n°3 - Validation du portrait métier par le groupe de travail

Compétences numériques et savoir-être

L'IDENTIFICATION DES COMPÉTENCES NUMÉRIQUES

Cette démarche complémentaire permet de préciser les déclarations qualitatives des différents personnels enquêtés sur le suivi administratif des personnes accompagnées et la communication avec l'équipe pluridisciplinaire et la famille. Deux référentiels ont été utilisés qui permettent d'apporter une première lecture des attendus. Dans un premier temps celui du Ministère de la Santé et ensuite, le référentiel PIX, transversal. Les résultats mettent en avant 3 compétences du référentiel du Ministère de la Santé :

- Utiliser un objet connecté et analyser sa fiabilité
- Interagir de manière adaptée entre professionnels
- Identifier un usager ou un professionnel de santé

Les compétences issues du référentiel PIX sont mobilisées plus largement et démontrent **la nécessité de communiquer grâce aux outils numériques** (les compétences 2.0) et **celle de maîtriser les questions de sécurité numérique** pour veiller à la protection des données personnelles des personnes accompagnées.

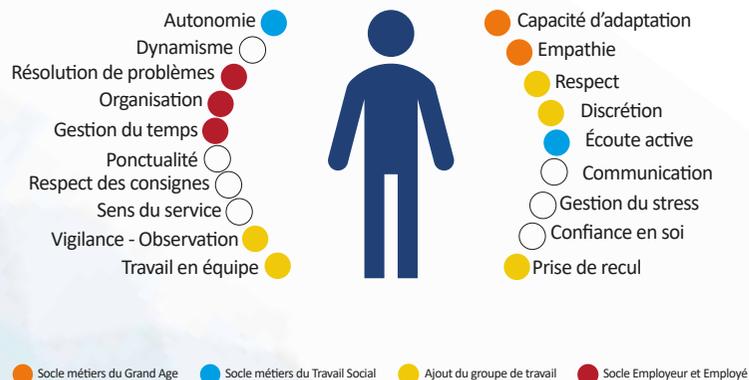
LES SOFT SKILLS OU COMPÉTENCES DOUCES

Les 19 savoir-être viennent décrire les comportements adoptés dans l'exercice du métier. Ils complètent utilement les compétences techniques en apportant un éclairage aux futurs employés. Ils peuvent être regroupés autour de différents clusters :

- Autonomie et Efficacité
- Adaptation
- Valeurs humaines
- Intelligence émotionnelle et communication pour soi-même et pour les autres
- Conscience professionnelle
- Analyse et observation

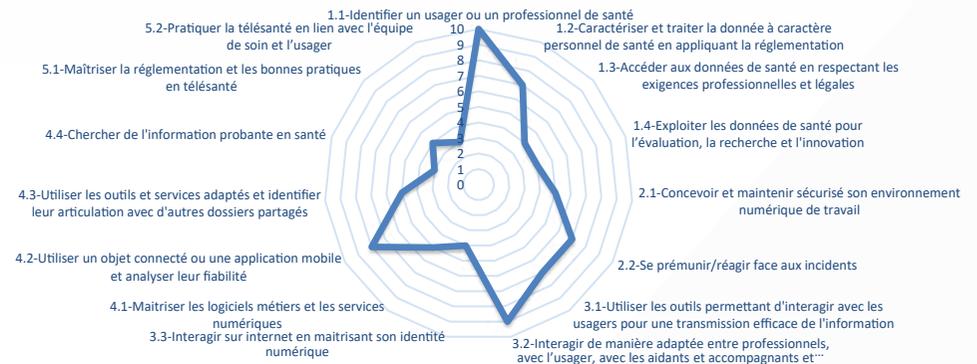
Ce sont des marqueurs forts qui permettent de communiquer sur le métier, ses attendus et ses forces.

Savoir-être les plus importants

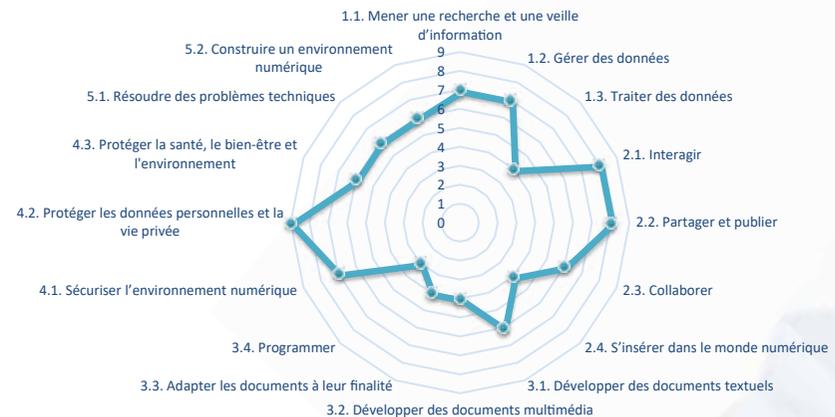


À partir des référentiels de la Délégation Ministérielle du Numérique en Santé et des données socles PIX et/ou issues de CLEA

Référentiel Ministère de la Santé



Référentiel PIX



Compétences numériques

Étape n°4 - Enjeux et perspectives

ENJEUX MIS À JOUR POUR LES MÉTIERS DU GRAND ÂGE

A partir d'une étude documentaire et réglementaire, plusieurs facteurs d'évolution des métiers du grand âge ont été mis à jour. Les textes décryptés sont récents, ce qui explique que les contenus des formations ne les intègrent pas encore.

Les équipes autonomes :

Une équipe autonome dans le secteur du domicile rassemble 6 à 8 professionnels de terrain qui s'organisent entre eux pour la réalisation de leurs interventions. Travaillant sur un secteur défini, ils connaissent bien leurs bénéficiaires et peuvent ainsi s'adapter pour être au plus près de leurs besoins. Autonomes et garants de la qualité du service, ils évoluent dans un cadre clair et précis, défini par la direction de la structure, qui leur fait confiance pour le respecter. Ils font vivre leur équipe selon les règles co-construites et partagées*. Cette nouvelle modalité d'organisation du travail permet de limiter l'isolement du travailleur au domicile, d'améliorer l'environnement de travail avec l'approche du travail en équipe et représente donc également un facteur d'attractivité pour ces métiers.



Les EHPAD, Centre de Ressources ou plateforme d'accueil :

On peut penser que les nouvelles logiques organisationnelles préconisées dans les rapports nationaux devront, à court terme, s'intégrer dans les offres de formation. L'EHPAD Centre de Ressources, permettra d'offrir des lieux d'activités, de rencontres pour toute personne vivant à domicile.



La médicalisation des accueils :

Les personnes âgées qui intègrent un EHPAD le font de plus en plus tard et principalement en fin de vie. Elles ont ainsi besoin d'un accueil médicalisé. Les contenus des formations intègrent d'ores et déjà ce fait, qui mérite d'être développé ou garanti. Toutefois, ce thème concerne de plus en plus les interventions à domicile et nécessitera une prise en compte particulière, ainsi que le recours, l'installation et l'usage d'outils médicalisés à domicile (lits, fauteuils, etc.).



La relation «médiatisée» :

Cette terminologie qui peut sembler difficile à comprendre, rassemble toutes les innovations qui permettent de maintenir et de développer la communication pour les personnes âgées. Les outils ou apports disponibles pour aider les personnes sont assez diversifiés et permettent d'activer le toucher, la vue, l'ouïe, etc. Les bénéfices et le plaisir sont immenses, diminuant ainsi l'apport de médicaments. Immersion totale par les casques de réalité virtuelle dans des paysages grandioses, au sein de la nature devenue inaccessible pour ces publics, communication avec des animaux intégrés aux centres, soins esthétiques sont autant de solutions possibles et qui se développent.



Le numérique et le développement de la e-santé :

Le développement de l'utilisation des outils numériques doit permettre de favoriser le maintien à domicile. On parle ainsi de tous les éléments de domotique à installer au domicile, comme de la téléassistance, ou de logiciels de partages d'informations pour l'équipe pluridisciplinaire, du dossier médical partagé.



La transition écologique :

Gestion des ressources énergétiques et mobilité durable : C'est un facteur d'évolution des métiers voire de création de nouveaux métiers puisque les pratiques professionnelles éco-responsables s'installent très rapidement. Cela concerne les produits utilisés, la gestion des déchets, la prévention des consommations énergétiques, la compréhension des risques environnementaux, le conseil pour la création ou la rénovation ou l'organisation des bâtiments, la gestion logistique et la mobilité responsable des personnes âgées de leur domicile vers des lieux de rencontre ou d'activités.



La bientraitance vs la maltraitance :

La prévention, le repérage et l'alerte de situations de maltraitance est un premier objectif, auquel s'ajoute celui de la recherche permanente du bien accompagner, en respect et en dignité pour la personne. La posture des personnels, leur capacité à gérer les crises et à agir avec éthique s'intègrent nécessairement à cet enjeu. Questions complexes et urgentes, elles doivent aussi prendre en compte la vie affective des personnes âgées et le respect de leur intimité.



Les facteurs aggravant les hospitalisations et accélérant les décès :

De la compréhension des facteurs de dénutrition et de déshydratation, en passant par l'alerte sur les facteurs de chutes et leurs conséquences, ou par la prise en compte des conséquences d'une mauvaise médication (doublons, oubliés, effets indésirables ...), la prise en compte de ces risques attachés au vieillissement à domicile ou en structure sera une clé du mieux vieillir.



*source : <https://equipesautonomes.com/>

OUVERTURE SUR LES ENJEUX À VENIR

Afin d'améliorer les préconisations concernant le contenu de l'offre de formation, une analyse a été réalisée qui met à jour les enjeux prospectifs auxquels le secteur du métier du grand âge est confronté. Ces enjeux ouvrent la voie à de nouveaux métiers, de nouvelles pratiques, qui induisent aussi des compétences particulières. Si ces tendances ne sont pas nécessairement plébiscitées ou validées par le groupe de travail, elle peuvent mettre en lumière des innovations qui seront autant de facteurs d'attractivité pour un public qui aura besoin de se projeter au-delà du cœur de métier.

Étape n°5 - L'offre de formation qualifiante du territoire

Panorama de l'offre de formation qualifiante sur la région

Offre de Formation tout financement 2021-2022 en région Centre-Val de Loire

- ★ Titre professionnel Assistant de vie aux familles
- ★ Assistant(e) de vie dépendance
- ★ MC aide à domicile
- ★ Prépa Métier avec validation du CCP1 et du TP ADVF
- ★ Certificat complémentaire «Accompagnement et inclusion des personnes en situation de handicap»

Autres formations dispensées en région (non représenté sur la carte)

- CAP Assistant(e) technique en milieux familial et collectif
18 : Saint-Amand-Montrond
28 : Châteaudun
36 : Le Blanc
37 : Loches
41 : Blois / Saint Aignan
45 : Châlette-sur-Loing / Gien / Orléans

- CAPA Services aux personnes et vente en espace rural
18 : Bengy-sur-Craon
28 : Anet / Mignières
37 : Azay-le-Rideau / Bourgueil / Chambray-lès-Tours / La Croix en Touraine / Tours / Verneuil-sur-Indre
41 : Le Controis-en-Sologne / Montoire-sur-le-Loir
45 : Ascoux / Férolles / Gien

- BAC PRO Accompagnement, soins et services à la personne à domicile
18 : Bourges / Saint-Amand-Montrond / Vierzon
28 : Chartres / Dreux
36 : Châteauroux / Le Châtre
37 : Tours
41 : Blois
45 : Beaugency / Gien / Orléans

- BAC PRO Servicex aux personnes et aux territoires
18 : Bengy-sur-Craon / Le Subdray
28 : Anet / Châteaudun / Nogent-le-Rotrou / Mignières
37 : Azay-le-Rideau / Chambray-lès-Tours / Loches / Tours
41 : Le Controis-en-Sologne / Montoire-sur-le-Loir
45 : Sainte-Geneviève-des-Bois / Orléans

Offre de formations disponible hors région :

- Titre Employé Familial, ce titre prépare les professionnels à l'accompagnement de personnes autonomes. Pas de contenus sur l'aide au repas ou à la toilette.
- Titre RNCP Agent d'accompagnement auprès d'adultes dépendants
- Titre RNCP Intervenant d'hygiène de vie à domicile

L'OFFRE DE FORMATION RÉGIONALE

L'accès au métier a été observé au travers des certifications disponibles en région Centre-Val de Loire au mois de mai 2022. La liste est évolutive en fonction des sessions mises en oeuvre par les organismes de formation. Parmi les certifications représentées, **le titre «Assistants de vie aux familles» est le plus dispensé en région.** 10 Prépa-métiers sont par ailleurs proposées au travers du dispositif régional DEFI. Pour une meilleure lisibilité, la carte ne mentionne pas les formations scolaires. D'autres formations sont citées en légende, qui ne figurent pas à ce jour au catalogue de formations régionales.

ZOOM SUR LA MÉTHODE D'ANALYSE DES ÉCARTS ENTRE TERRAIN ET FORMATION

L'étude des écarts entre le portrait des métiers réalisé précédemment et l'offre de formation a été réalisée selon 3 méthodes :

Tout d'abord, l'étude a porté sur les référentiels de formation du Répertoire National de Certification Professionnelle (RNCP) et repose sur la description que les organismes de formation font de la certification qu'ils proposent. Une lecture homogène a permis de repérer ce qui n'était pas mentionné au RNCP.

Une étape complémentaire a consisté à regarder les descriptifs des formations faites par les organismes de formations sur le site du CARIF-OREF de la région Centre-Val de Loire, le GIP Alfa Centre-Val de Loire. Cette seconde étude a permis d'identifier d'autres écarts, plutôt liés aux choix de communication faits par les organismes lorsqu'ils communiquent sur leurs offres. Afin de compléter cette approche, une dernière lecture a pu être faite, à partir de la réponse des organismes de formation aux appels d'offre du Conseil régional dans le cadre du Programme Régional de Formation.



Étape n°5 - L'offre de formation qualifiante du territoire

Écarts entre le portrait métier et la formation

ÉCARTS ENTRE LE PORTAIT MÉTIER ET RNCP

De manière globale, **les descriptions au RNCP des certifications disponibles sur le territoire prennent en compte la plupart des compétences du métier décrites par le groupe de travail**. L'accès à l'emploi peut aussi s'effectuer par des «prépa-métiers» dont certains modules sont certifiants mais qui n'ont pas été systématiquement analysés.

On peut noter que le titre ADVF* **prend en compte le champ du handicap avec un CCS (certificat complémentaire de spécialisation) «Accompagner la personne en situation de handicap vivant à domicile»**.

La compétence «Se mettre en sécurité» est mentionnée dans le cadre de certaines certifications (ex. du titre ADVF ou AVD*), mais la formation PRAP** n'est pas incluse systématiquement dans ces titres. Leur obtention permettrait de **cadrer et d'homogénéiser les pratiques de mise en sécurité des professionnels**.

De la même façon, les habilitations électriques passées dans le cadre d'une certification permet de faciliter l'insertion dans l'emploi et de rassurer le candidat qui entre en fonction.

La présentation des compétences attestées par les certifications ne permet pas d'identifier la prise en compte des compétences et des savoirs suivants :

- Utiliser le matériel technique de transfert
- Utiliser les systèmes de domotique au domicile (volets, alarmes, etc.) ainsi que les savoirs suivants : Habilitation électrique - règles électriques de sécurité (présent dans certaines prépa-métiers).
- Travailler en lien avec une équipe pluridisciplinaire (présent dans le titre AVD)
- Veiller et pratiquer la bientraitance des personnes suivies
- Apporter un soutien psychologique
- Gérer l'agressivité des personnes accompagnées
- Gestion du deuil
- Animer des activités de détente et de loisirs
- Cuisiner dans la culture de la personne accompagnée (déjà présent dans certaines prépa métier)
- Vérifier la prise de médicaments par la personne
- Secret partagé, classification des handicaps et pathologies du vieillissement

Les nouveautés mises en lumière par les portraits sont absentes du RNCP : **bientraitance, organisation de loisirs, accompagnement psychologique, sécurité et domotique, accompagnement à la prise de médicaments, ainsi que les éléments liés à la communication** sont autant de thèmes qui mériteraient d'être traités au travers de modules complémentaires.

*ADVF : Assistant(e) de vie aux familles **La formation à la Prévention des Risques liés à l'Activité Physique (PRAP)

*AVD : Assistant(e) de vie dépendance

CATALOGUE DE FORMATION REGIONALE

La lecture de l'offre de formation renseignée par les organismes sur le site internet www.etoile.regioncentre.fr, site du CARIF-OREF de la région Centre-Val de Loire a permis d'identifier d'autres écarts. Les organismes présentent sur ce site leurs points forts et leur vision du titre ou de la certification proposée.

C'est un exercice de synthèse auquel ils se livrent à chaque fois qu'ils proposent une session de formation, cadré par le site de dépôt. C'est aussi un cadre pour se démarquer des autres acteurs de formation, mais, **c'est surtout un exercice de communication auprès du public. En effet, ces fiches sont un vecteur d'attractivité pour les publics amenés à consulter ce site lors de leur recherche de formations localisées.**

L'objectif de ces présentations pourrait ainsi être double :

- Informer le bénéficiaire sur le contenu de la formation, afin qu'il y reconnaisse le coeur de métier visé.
- Donner à voir des contenus d'ouverture vers des compétences d'avenir et d'attractivités que le cadre du Répertoire national ne prévoit pas.

Après une analyse plus précise des écarts entre formations proposées et nouvelles compétences ou compétences d'avenir, on observe que :

- La bientraitance est abordée en formation, mais sans viser explicitement la **«pratique»** de la bientraitance.
- La prise en compte de **la transition écologique** n'est pas spécifiée dans les offres, alors qu'elle représente de 14 à 21h dans certains parcours de formation.
- La présentation des **interventions médiatisées**, et l'illustration par des thématiques concrètes seraient des leviers à prendre en compte.
- Des contenus liés aux soft skills sont proposés dans certains organismes, mais il n'y a pas d'accent mis sur la **gestion des conflits, la gestion de l'agressivité des publics**.
- Pour finir, la **gestion et l'information du deuil** n'apparaissent pas.
- Les contenus spécifiques à la **prévention des chutes ou à la gestion de l'intimité des personnes âgées** ne sont pas abordés.



Étape n°6 - Développer des modules complémentaires dans les formations qualifiantes du territoire

Préconisation d'intégration d'un premier module : le PRAP

DES MODULES A PROPOSER

À partir des portraits réalisés, de l'identification des enjeux du secteur du grand âge et du regard sur les formations et certifications, plusieurs thèmes sont apparus, transverses aux métiers du grand âge, qui peuvent faire l'objet de modules complémentaires.

Ces propositions* pourraient utilement compléter les formations financées dans le cadre du plan régional de formation du Conseil Régional Centre-Val de Loire :

- La **bienveillance** : compréhension des enjeux et mise en pratique

- Les **soins palliatifs / la fin de vie / la gestion du deuil** dans le cadre d'une augmentation des maintiens à domicile

- La **prévention des chutes** et **iatrogénie médicamenteuse** : compréhension des risques et actions

- Les **interventions non médicamenteuses** : initiation

- La **mise en sécurité des professionnels et des personnes accompagnées** avec le «PRAP et l'ALM», pour les formations qui n'intègrent pas dorénavant et déjà ce module.

Et à partir des soft skills identifiées :

- La **posture professionnelle** : du sens pour agir et se protéger et du savoir pour bien communiquer.

* Ces propositions ont été faites et travaillées dans le cadre du groupe de travail participatif et réalisées avec le soutien de Evelyne Fossé, du cabinet Stratice.

**Troubles Musculo-Squelettiques

Module 1 : le PRAP (Prévention des Risques liés à l'Activité Professionnelle)

Un 1er module à intégrer dès la formation d'accès au métier



La première préconisation transverse à l'ensemble des métiers du grand âge concerne **l'intégration systématique des modules de prévention des risques liés à l'activité physique**. La sensibilisation des salariés à la prévention des risques dès la formation initiale permettra de les rendre plus tôt et de manière plus pérenne acteur de leur propre santé et sécurité. De même, plus les salariés seront formés, plus il existera une émulation et une intégration de la prévention dans le projet d'établissement permettant de contribuer à l'attractivité des métiers et à la qualité de service.

Les manutentions manuelles sont la principale cause d'accidents du travail dans le secteur sanitaire et médico-social.

L'objectif des formations PRAP est de **rendre les professionnels «acteurs» de leur santé et sécurité** en agissant sur :

- La réduction, voire la suppression des activités conduisant à des atteintes péri-articulaires du corps
- La conception et l'aménagement de situations de travail respectant la santé, le bien-être des salariés et l'efficacité
- Une organisation du travail adaptée et l'utilisation d'aides aux manutentions

L'acteur PRAP est ainsi capable d'observer, d'analyser, de repérer les situations dangereuses et de proposer des mesures de prévention adaptées pour se prémunir. Le dispositif est particulièrement centré sur le risque TMS. Deux filières existent :

Le PRAP 2S (Sanitaire et médico-Social) pour les métiers et activités d'aide et de soins en établissements (hopitaux, cliniques, EHPAD, MAS...). Les activités physiques consistent notamment à aider des personnes aux capacités physiques souvent défaillantes à se déplacer, pouvant générer des postures contraignantes. Une partie concerne l'apprentissage de techniques de mobilisation de personnes, en fonction de l'évaluation de ses capacités.

Le dispositif Acteur Prévention Secours Aide et Soins à Domicile (APS ASD), est spécifique aux intervenants à domicile. Il permet au professionnel d'être en mesure de :

- Observer et analyser toute situation de travail à domicile, repérer les situations dangereuses et proposer des mesures de prévention adaptées pour se prémunir des dangers,
- Maîtriser les conduites à tenir et les gestes de premiers secours en situation d'urgence (mettre en sécurité la personne accidentée, réagir face à un saignement ou un étouffement, utiliser un défibrillateur et pratiquer un massage cardiaque...),
- Mettre en œuvre une démarche lui permettant d'accompagner la mobilité du bénéficiaire, en prenant soin de lui et de soi,
- Savoir à qui et comment remonter ses suggestions d'amélioration au sein de la structure et, en situation d'urgence (accident, malaise, ...), alerter selon l'organisation interne mise en place.

Ces formations ont de plus intégré des compétences relatives à l'« **Accompagnement de La Mobilité de la personne aidée, en prenant soin de l'autre et de soi** » (ALM). C'est une démarche basée sur la connaissance des déplacements naturels, qui repose sur :

- L'analyse de la situation d'accompagnement, l'évaluation et la prise en compte de l'environnement, des capacités évolutives et variables de la personne aidée à prendre part à son déplacement, et des risques,
- une assistance au cas par cas tenant compte des capacités de la personne aidée, qui peut combiner la guidance (verbale et non verbale), l'assistance humaine sans portage délétère, ainsi que la mise en œuvre d'une aide technique compensant uniquement les capacités abolies.

Une telle démarche est bénéfique en particulier pour l'aïdant ou le soignant, qui ne s'expose pas à des contraintes physiques portant atteinte à sa santé, mais aussi pour la personne aidée, qui préserve au maximum sa capacité à se mouvoir dans chacun de ses déplacements, ce qui contribue au maintien de son autonomie et de son bien-être.

Étape n°6 - Développer des modules complémentaires dans les formations qualifiantes du territoire

Préconisations de deux autres modules définis par le groupe de travail

DEUX MODULES DÉFINIS PAR LE GROUPE DE TRAVAIL

A partir des thèmes qui semblaient manquer ou trop faibles dans l'offre de formation, le groupe a choisi de préciser le besoin sur le thème de la posture professionnelle et sur l'initiation aux interventions non médicamenteuses. A la fois indispensables dans le cadre d'un secteur en mal-être et facteur d'attractivité et de créativité, ces 2 modules viennent utilement appuyer les compétences cœur de métier.

MODULE 2 - ADOPTER UNE POSTURE D'ACCOMPAGNEMENT AVEC UNE JUSTE DISTANCE

La problématique de l'accompagnement est à améliorer via un module dédié afin de sécuriser la prise de poste et garantir un bon niveau d'accompagnement de la personne.

La posture d'accompagnement est un champ investi depuis de très nombreuses années et présent d'ores et déjà dans l'offre de formation continue proposée aux salariés. Maeva PAUL a défini les caractéristiques (www-cairn.info), avec notamment

- Une posture éthique,
- Une posture de « non-savoir » pour que le professionnel ne se positionne pas dans une place de toute puissance,
- Une posture de dialogue,
- Une posture d'écoute,
- Une posture émancipatrice (développement de l'autonomie).

Compétence attendue : maîtriser la posture d'accompagnement auprès d'une personne âgée.

Sous-compétences / sous-domaines définis par le groupe :

- Connaître son environnement professionnel et identifier les acteurs métiers
- Identifier et intégrer le sens de son métier pour mieux comprendre son rôle et ses missions
- Adopter une juste posture de l'aïdant pour exercer dans les meilleures conditions possibles : adapter sa communication au bon niveau, gérer la fin d'un temps d'échange, adopter la bonne distance et gérer l'affect, adopter une posture réflexive
- « Accompagner à » et non « faire à la place de » / entrer dans l'écoute active du patient et de ses besoins : développer l'autonomie de la personne et individualiser les réponses en fonction du besoin exprimé par la personne
- S'autoriser à identifier des solutions créatives pour répondre au besoin dans un environnement pluridisciplinaire

MODULE 3 - INITIATION AUX INTERVENTIONS NON MÉDICAMENTEUSES

Un module pourrait être systématiquement proposé lors des formations aux métiers du grand âge. Facteur d'attractivité pour les publics et gage de créativité pour les structures, ce module serait à adapter par les organismes de formation.

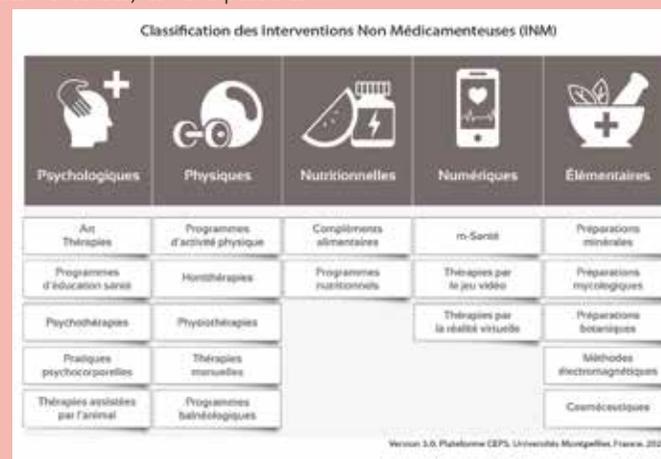
Les interventions non médicamenteuses sont devenues incontournables. Elles visent non seulement à améliorer le bien-vieillir mais également à améliorer le bien-être et la qualité de vie des personnes âgées, ainsi que la qualité de vie au travail des professionnels du soin et de l'accompagnement.

Compétences attendues

- Promouvoir auprès des personnes âgées et des équipes le bien-fondé des interventions non médicamenteuses
- Participer à la mise en œuvre et/ou mettre en œuvre des interventions non médicamenteuses (selon le niveau de complexité de cette intervention) auprès des personnes âgées à domicile ou en structure recevant des personnes âgées.
- Les interventions non médicamenteuses ont prouvé leur efficacité et la formation doit permettre aux participants d'argumenter leur bien-fondé pour :
 - Améliorer la qualité de vie des personnes âgées
 - Potentialiser les effets d'un traitement conventionnel

Objectifs pédagogiques : Comprendre l'intérêt du recours à ces approches/ prendre conscience de l'intérêt.

Points clefs identifiés : les inconvénients de trop de médicaments chez la personne âgée, l'aspect complémentaire entre approches non médicamenteuses et approches médicamenteuses, le cadre des approches/interventions non médicamenteuses, les freins possibles



Synthèse

UN PORTRAIT À TISSER AUTOUR DE LA SÉCURITÉ ET DES VALEURS HUMAINES

A partir du cœur du métier centré sur les activités de :

- Accompagnement de la personne dans la vie quotidienne
- Nettoyage et entretien des espaces de vie
- Aide à la réalisation des repas et des courses

Et à partir de l'objectif de maintien de l'autonomie de la personne, le groupe de travail et les enquêtes terrain ont permis d'identifier les facteurs d'évolution et de dresser le portrait des compétences attendues :

Compétences douces :

- Autonomie et Efficacité
- Adaptation
- Valeurs humaine
- Intelligence émotionnelle et communication pour soi même et pour les autres
- Conscience professionnelle
- Analyse et observation
- Travail en équipe

Compétences numériques :

- Identifier un usager ou un professionnel de santé
- Intéragir de manière adaptée
- Utiliser un objet connecté et analyser sa fiabilité

Pré-requis indispensable à l'exercice du métier : la mobilité

Les compétences ajoutées et prioritaires :

- **Les aides techniques**
- **Les postures des professionnels**
- **Se mettre en sécurité, avec la certification PRAP notamment**
- **L'utilisation des matériels de transfert** (et non plus connaître)
- **L'utilisation des systèmes de domotiques et habilitations électriques**
- **L'aide à la prise des repas**
- **La capacité à cuisiner des recettes**
- **La gestion de la relation avec la personne, sa famille et les différents professionnels qui interviennent.**
 - Savoir apporter un soutien psychologique
 - Veiller et pratiquer la bientraitance
 - Gérer l'agressivité des personnes accompagnées
 - Analyser la situation et les besoins de la personne
 - Alerter et travailler en lien avec une équipe pluridisciplinaire
 - Assurer le lien avec la famille de la personne accompagnée
- **La gestion du deuil**
- **La connaissance des principes du secret partagé**

DES ENJEUX PROSPECTIFS ESSENTIELS POUR DESSINER DES PROPOSITIONS D'ÉVOLUTION DES FORMATIONS

La lecture des enjeux vécus ou à venir dans la profession a permis de compléter les éléments apportés par les professionnels :

- Les EHPAD, Centre de Ressources ou plateforme d'accueil
- Les équipes autonomes
- La médicalisation des accueils
- La relation « médiatisée »
- Le numérique et le développement de la e-santé
- La transition écologique : gestion des ressources énergétiques et mobilité durable
- La bientraitance vs la maltraitance
- Les facteurs aggravant les hospitalisations et accélérant les décès : les chutes et la iatrogénie

3 MODULES PROPOSÉS À INTEGRER AUX FORMATIONS D'ACCÈS A L'EMPLOI

Les contenus des formations analysés par le groupe, l'experte et le GIP Alfa Centre-Val de Loire sont des facteurs d'attractivité pour les publics qui souhaiteraient s'orienter vers les métiers du Grand Âge.

C'est dans ce cadre que des propositions de compléments de modules ont été faites sur **LES INTERVENTIONS NON MEDICAMENTEUSES** qui ouvrent sur des activités créatives pour les personnels.

Les modules concernant **LES POSTURES PROFESSIONNELLES** et l'intégration des PRAP visent à mettre en sécurité les professionnels qui, de par leur implication très forte, doivent être protégés et outillés pour agir sereinement.

Des propositions complémentaires pourront être formulées ultérieurement à partir de thématiques préconisées : bientraitance, prévention des chutes, soins palliatifs, fin de vie, etc.



Remerciements

Démarche pilotée par la Région Centre-Val de Loire dans le cadre de la convention grand âge avec la collaboration du GIP Alfa Centre-Val de Loire



Membre Région Centre-Val de Loire :
KLEIBER Estelle

Membres GIP Alfa Centre-Val de Loire :
CAILLET Julie
DUMAS Amélie
HILAIRE Maureen
OREGA François

Nous tenons à remercier toutes les parties prenantes qui ont contribué à la réalisation de ce portrait !



COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL :

ARNAUX Aurore ASSOFAC
ARTIGES Romain Uniformation
AUFRERE Pauline ASSAD-HAD (UNA)
BAULAC Marine CARSAT
BRAJARD Nathalie CH Châteauroux Le Blanc
BRILLARD Angélique L'Hospitalet
BROUSSE Patricia CARSAT
CANDELON GROS Myriam AFEC
CARLOSEMA Aurélie Conseil Départemental 37
CLEMENT Jérôme EHPAD Janville et Outarville
DESCHARREAUX Stéphanie NERMONT
DUVAL Karine OPCO Santé

FOSSE Evelyne Cabinet Stratic
HUBERT Christophe AFEC
JACQUET-MERAND Lydie RCVL
KARAM Laëtitia EHPAD Vernou sur Brenne
LABICHE Aurore AFEC
LARS Tanguy IPERIA
LAMBIN Julie RCVL
LEDIEU Maryline Via Formation
LEFAY Sandra CARSAT
LOTH Ophélie Via Formation
MATIP Paulette EHPAD Patay
MITAUT-HUGUET Laurence GIP FTLV

MONMOUSSEAU Léopoldine EURINFAC
NIGRON Elisabeth GEIQ
NIOLLET Dolores Mission Locale de Pithiviers
OULD SAID Yamina ITS
PILLET Marina Pôle emploi
RATON Alexandra Via Formation
ROY Emilie URIOPSS
STENUIT Justine NERMONT
VARIN Frédérique EHPAD St Denis en Val et Olivet
WEISS Sandrine CNFPT



Identification des Besoins en Compétences des Entreprises



Haut-commissaire
aux compétences



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES