



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 : JUILLET 2024



RÉGION
CENTRE
VAL DE LOIRE



PRÉFÈTE
DE LA RÉGION
CENTRE-VAL
DE LOIRE

Direction régionale
de l'Économie, de l'Emploi,
de l'Énergie et des Solidarités



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES

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



Identification des Besoins
en Compétences des Entreprises

Portrait n°3

Zoom sur le métier d'

Infirmier

« 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 des enquêtes terrain et des analyses de la plateforme IBC	3
▶ Étape n°3 - Complétude 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	
▶ Panorama de l'offre de formation qualifiante sur la région.....	7
▶ Écarts entre le portrait métier et la formation.....	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 France Travail ;
- Les compétences techniques et les soft skills citées les plus fréquemment lors d'enquêtes terrain et dans les offres d'emploi analysées par la plateforme : <https://www.besoins-compétences-entreprises.fr/#/> ;
- 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 :

- Autonomie : « 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 France Travail - ROME J1506 - Soins infirmiers généralistes

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

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

Étape 2 : Identification des compétences techniques et douces prioritaires pour les salariés enquêtés et pour les employeurs via les offres d'emploi.

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.

Les infirmiers sont des professionnels de santé, responsables d'assurer la prise en charge globale des personnes à accompagner, sur le plan physiologique, social et psychologique. Ils assurent les soins de confort et de bien-être et exécutent les prescriptions médicales.

En région Centre-Val de Loire, la profession d'infirmier est très féminine, avec 90 % des effectifs. Sur les 19 855 * infirmiers en emploi (sans spécialisation), 77 % exercent en temps complet et 23 % en temps partiel.

L'infirmier peut exercer dans divers contextes, y compris en libéral. Les principaux secteurs d'activité sont les hôpitaux (65 %), les établissements d'hébergement pour personnes âgées (9 %) et l'administration publique (3 %). Les 23 % restants exercent dans des structures diverses, mais ne représentent que moins de 3 % du total*.

L'étude du métier d'infirmier a mis en avant des compétences complémentaires au portrait « théorique », issu du Répertoire Opérationnel des Métiers et Emplois de France Travail. **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 ainsi qu'à l'analyse des offres d'emploi via la plateforme :

<https://www.besoins-compétences-entreprises.fr/#/>, nous pouvons constater que le cœur du métier d'infirmier ne semble pas avoir été modifié sur le fond. **Il s'agit avant tout de «Veiller, informer et accompagner la personne dans son parcours de soins».**

Cependant, **les compétences numériques et les capacités à gérer des situations de conflits vécues par les professionnels apparaissent comme des compétences à ajouter.**

Les enquêtes terrain et l'analyse des offres d'emploi grâce à la plateforme d'identification des besoins en compétences 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 ».

*Source : ADELI-DREES 2021-Filtre Moins de 62 ans : Infirmier sans spécialisation

*Source : INSEE DADS – 2020 / INSEE RP 2019

ROME J1506 - Soins infirmiers généralistes

Compétences techniques

- Surveiller l'état de santé d'une personne
- Désinfecter et décontaminer un équipement
- Réaliser des soins d'hygiène corporelle, de confort et de prévention
- Informer un patient
- Préparer, installer un dispositif médico-technique
- Coordonner des programmes d'éducation thérapeutique de patient atteints de maladies chroniques
- Animer, coordonner une équipe
- Pratiquer une hémodialyse
- Pratiquer des prises en charge de la douleur
- Pratiquer des soins de psychiatrie et de santé mentale
- Pratiquer des soins en oncologie
- Pratiquer des soins palliatifs
- Pratiquer une prise en charge de la maladie rénale chronique
- Réaliser des soins infirmiers
- Pratiquer un suivi des pathologies chroniques stabilisées
- Pratiquer un suivi en stomatothérapie
- Installer à domicile du matériel médical (lit médicalisé, appareil d'assistance respiratoire, etc.) et en expliquer le fonctionnement
- Réaliser des opérations comptables
- Réaliser un prélèvement biologique
- Travailler en équipe
- Assurer la gestion administrative d'une activité
- Renseigner des documents médico-administratifs
- Analyser des résultats d'examens médicaux
- Faire preuve de rigueur et de précision
- Gérer son stress

Savoirs

- Démarche de Soins Infirmiers (DSI)
- Pathologies du vieillissement
- Pathologies psychiatriques
- Psychologie
- Techniques d'hémodialyse
- Identification des signes et du degré de la douleur
- Hygiène hospitalière
- Bonnes Pratiques de Dispensation de l'Oxygène- BPDO
- Bonnes Pratiques Transfusionnelles (BPT)
- Méthodes de décontamination de matériel
- Modalités de prise en charge de patients en fin de vie
- Protocoles de lutte contre les infections nosocomiales
- Protocoles de soins d'urgence
- Protocoles de soins pré et post-opératoires
- Charte des droits du patient
- Règles d'hygiène et d'asepsie
- Formulaire de prise en charge d'hospitalisation à domicile
- Produits Sanguins Labiles (PSL)

Étape n°2 - Déclaration des enquêtes terrain et des analyses de la plateforme IBC

Regards croisés des salariés et des employeurs

Le cœur du métier est centré sur les activités de :



L'accompagnement des personnes dans leur parcours de soins



Les soins d'hygiène, de confort et de sécurité du patient



L'évaluation de l'état de santé du malade et la surveillance de la personne

À partir des enquêtes de terrain, conduites selon la méthode IBC ainsi que de l'analyse des offres d'emploi grâce à la plateforme IBC*, on relève la mention, par les employeurs, **de nouvelles compétences techniques.**

Sur les 15 premières compétences citées, le regard des salariés diffère de celui des employeurs, seulement 8 compétences sont identiques (pastilles vertes). Pratiquer des soins aux personnes âgées est évoqué comme la compétence la plus importante selon les employeurs alors que celle-ci n'est citée qu'en 7ème position pour les employés qui privilégient le renseignement des documents médico-administratifs.

Les employeurs évoquent également que :

- l'information sur le fonctionnement du service médical / paramédical à un patient et son entourage,
- l'accueil des patients,
- le contrôle des applications des protocoles de soins,
- la conception et la mise en place des protocoles de soins,
- le contrôle de l'application d'une procédure,

sont de nouvelles compétences, en dehors du référentiel ROME, essentielles dans le cadre du métier d'infirmier.

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 de la Santé (bleu) :

Organisation

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

Respect des autres, gestion du stress et écoute active

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

Compétences techniques les plus utilisées

Selon les employeurs

- 1 Pratiquer des soins aux personnes âgées
- 2 Cerner l'état du patient (clinique, psychologique) et consigner les informations recueillies dans le dossier médical
- 3 Coordonner des programmes d'éducation thérapeutique de patients atteints de maladies chroniques
- 4 Réaliser les soins infirmiers, communiquer avec le patient (ressenti, douleur, etc.) et actualiser le dossier de soins infirmiers (incidents, modifications d'état clinique, etc.)
- 5 Pratiquer des prises en charge de la douleur
- 6 Informer un patient, son entourage sur le fonctionnement du service médical/paramédical
- 7 Réaliser un dossier de prise en charge d'un patient à domicile (soins infirmiers, rééducation, etc.), et coordonner les interventions
- 8 Accueillir des patients
- 9 Contrôler l'application des protocoles de soins
- 10 Renseigner des documents médico-administratifs
- 11 Concevoir et mettre en place des protocoles de soins
- 12 Pratiquer des prélèvements sanguins et bactériologiques
- 13 Pratiquer des soins palliatifs
- 14 Contrôler l'application d'une procédure
- 15 Organiser le plan de soins infirmiers selon les besoins des patients et préparer le chariot de soins ou la trousse médicale

Selon les employés

- 1 Renseigner des documents médico-administratifs
- 2 Surveiller l'état clinique du patient et informer l'équipe soignante/médicale sur l'évolution de l'état clinique
- 3 Installer à domicile des matériels et dispositifs médicaux et expliquer leur fonctionnement aux patients
- 4 Organiser le plan de soins infirmiers selon les besoins des patients et préparer le chariot de soins ou la trousse médicale
- 5 Pratiquer des prélèvements sanguins et bactériologiques
- 6 Pratiquer des prises en charge de la douleur
- 7 Pratiquer des soins aux personnes âgées
- 8 Coordonner des programmes d'éducation thérapeutique de patients atteints de maladies chroniques
- 9 Désinfecter et décontaminer un équipement
- 10 Organiser et animer des activités socio-thérapeutiques auprès de patients
- 11 Réaliser ou contrôler les soins d'hygiène, de confort et apporter une aide au patient
- 12 Animer une formation
- 13 Pratiquer une collecte de sang
- 14 Pratiquer une hémodialyse
- 15 Réaliser les soins infirmiers, communiquer avec le patient (ressenti, douleur, etc.) et actualiser le dossier de soins infirmiers (incidents, modifications d'état clinique, etc.)

● Hors référentiel - proposition nouvelle ● Cité uniquement par les employeurs ou les employés ● Cité par les employeurs et les employés

Compétences douces ou savoir-être

Selon les employeurs

- 1 Patience
- 2 Curiosité
- 3 Respect des consignes
- 4 Dynamisme
- 5 Gestion du stress
- 6 Ecoute active
- 7 Autonomie
- 8 Empathie
- 9 Respect des autres



Selon les employés

- 1 Écoute active
- 2 Empathie
- 3 Organisation
- 4 Travail d'équipe
- 5 Gestion du stress
- 6 Capacité d'adaptation
- 7 Prise de recul
- 8 Dynamisme
- 9 Ponctualité
- 10 Respect des autres

● Socle métiers du Grand Âge
● Socle métiers de la Santé
● Socle Employeur et Employé

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

* 12 enquêtes ont été réalisées qui ont permis d'identifier les 15 compétences du métier jugées prioritaires par les employés, la vision employeurs est issue d'une analyse des offres d'emploi grâce à la plateforme :

<https://www.besoins-competences-entreprises.fr/#/>

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

Compétences techniques

Le groupe de travail a complété 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 maîtrise des gestes et postures ainsi que la transmission d'information de suivi** ont été mentionnées comme des pré-requis indispensables à l'exercice du métier.

La pratique des soins infirmiers liée à la **compréhension de signes et du degré de la douleur du patient est le socle essentiel** des compétences techniques les plus utilisées :

- Réaliser des soins infirmiers, informer un patient et renseigner des documents médico-administratifs
- Réaliser des soins d'hygiène corporelle, de confort et de prévention
- Pratiquer des prises en charge de la douleur
- Surveiller l'état de santé d'une personne
- Analyser des résultats d'examen médicaux

Plusieurs savoirs indispensables ont été intégrés par le groupe de travail :

- La Prévention des Risques liés à l'Activité Professionnelle (PRAP)
- Les techniques de manipulation du patient
- Les modes d'utilisation des aides techniques / d'équipement

Cela implique que l'infirmier doit être **en capacité de manipuler délicatement la personne** et d'être appuyé dans l'exercice de ses fonctions grâce aux équipements mis à sa disposition afin d'agir en toute sécurité pour le bien-être de la personne accompagnée.

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.

Pré-requis indispensables

- Maîtrise des gestes et postures

Ajouté par le groupe de travail

- Transmission d'informations de suivi : techniques usuelles de la communication numérique

Savoirs indispensables

- Modalités de prise en charge de patients en fin de vie
- Pathologies psychiatriques
- Règles d'hygiène et d'asepsie
- Protocoles de lutte contre les infections nosocomiales
- Protocoles de soins pré et post-opératoires
- Protocoles de soins d'urgence
- Méthodes de décontamination de matériel
- Identification des signes et du degré de la douleur
- Hygiène hospitalière

Ajouté par le groupe de travail

- Prévention des Risques liés à l'Activité Professionnelle
- Techniques de manipulation de la personne

Compétences techniques les plus utilisées

- Réaliser des soins infirmiers
- Informer un patient
- Renseigner des documents médico-administratifs
- Surveiller l'état de santé d'une personne
- Préparer, installer un dispositif médico-technique
- Réaliser des soins d'hygiène corporelle, de confort et de prévention
- Pratiquer des prises en charge de la douleur
- Désinfecter et décontaminer un équipement
- Installer à domicile du matériel médical (lit médicalisé, appareil d'assistance respiratoire, etc.) et en expliquer le fonctionnement
- Coordonner des programmes d'éducation thérapeutique de patient atteints de maladies chroniques
- Réaliser un prélèvement biologique
- Analyser des résultats d'examen médicaux
- Surveiller l'état de santé d'une personne
- Désinfecter et décontaminer un équipement
- Réaliser des soins d'hygiène corporelle, de confort et de prévention
- Informer un patient
- Préparer, installer un dispositif médico-technique

Ajouté par le groupe de travail

- Coordonner le parcours avec les partenaires intervenants et les partenaires / équipe pluridisciplinaire
- Communiquer les informations pertinentes aux familles
- Assurer la traçabilité des actes
- Coordonner, encadrer et motiver les équipes de soignants
- Intervenir selon la spécialisation en soin palliatif, oncologie, à domicile
- Gérer les situations de conflit
- Communiquer avec empathie dans le cadre du suivi de la personne et lors de la gestion d'un deuil
- Accompagner la personne dans son projet de vie

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

Compétences numériques et savoir-être

L'IDENTIFICATION DES COMPÉTENCES NUMÉRIQUES

L'analyse s'est basée sur une enquête menée auprès des membres du groupe de travail, visant à évaluer les compétences numériques. Bien que les informations collectées soient limitées, elles ont permis de dégager certaines tendances qui peuvent être analysées. Le questionnaire utilisé dans cette enquête comprenait deux référentiels : celui établi par le ministère de la santé pour les métiers de la santé, ainsi que le référentiel PIX. Les participants étaient invités à attribuer une note, soit 1 pour "utile" et 2 pour "indispensable", à chaque compétence mentionnée. En additionnant les points attribués pour chaque métier, nous avons pu établir les radars des compétences numériques pour le métier d'infirmier.

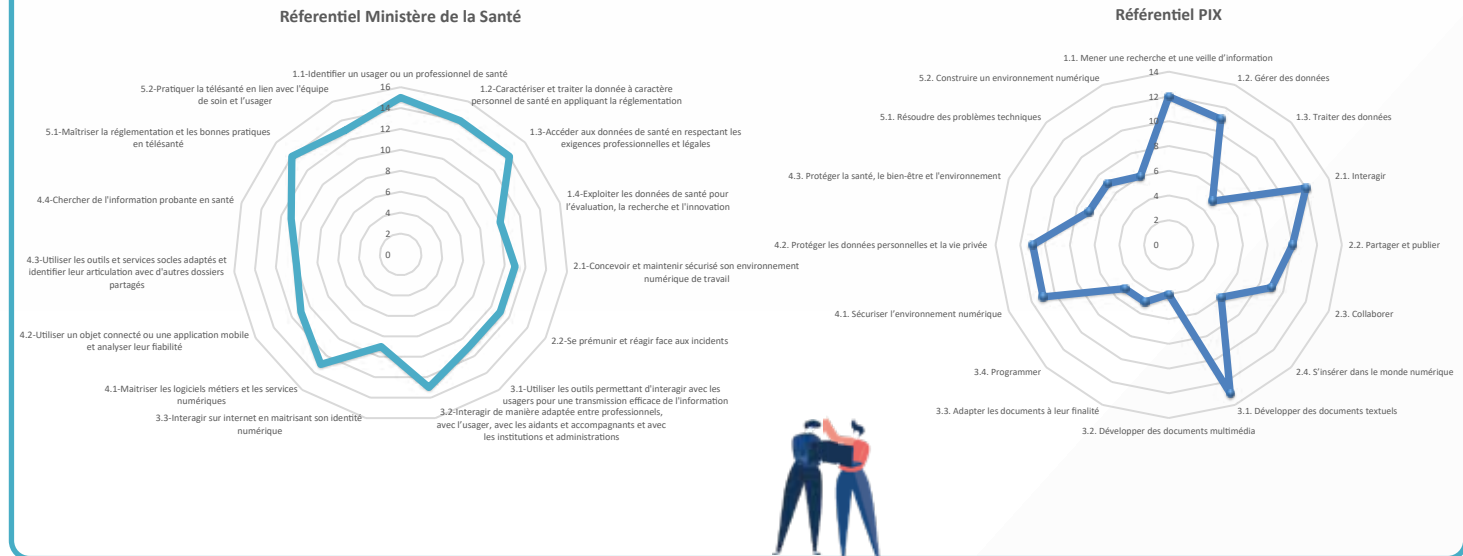
Les radars mettent en avant 5 compétences du référentiel du ministère de la santé :

- Identifier un usager ou un professionnel de santé
- Accéder aux données de santé en respectant les exigences professionnelles et légales
- Maîtriser la réglementation et les bonnes pratiques en télésanté
- Interagir de manière adaptée entre professionnels
- Maitriser les logiciels métiers et les services numériques

Les compétences tirées du référentiel PIX soulignent l'importance, pour les infirmiers, de pouvoir produire des documents textuels et de communiquer efficacement à travers les outils numériques. De plus, il est essentiel pour eux de maîtriser les principes de protection des données afin de respecter les règles de sécurité et de confidentialité médicale lors de leur utilisation des technologies numériques. Ces compétences sont essentielles pour garantir une pratique professionnelle efficace et sécurisée dans le domaine de la santé.

Compétences numériques

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



Savoir-être les plus importants

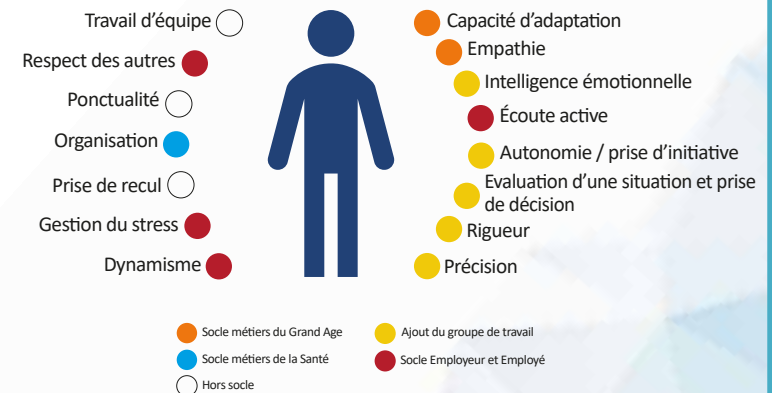
LES SOFTS SKILLS OU COMPÉTENCES DOUCES

Les 15 savoir-être viennent décrire les comportements adoptés dans l'exercice du métier. Ils complètent efficacement les compétences techniques en fournissant des informations aux futurs employés.

Ils peuvent être regroupés autour de différents clusters :

- Intelligence émotionnelle et capacités de communication
- Capacités de travailler en équipe
- L'éthique de travail
- Adaptation et autonomie
- Valeurs humaines

Ce sont des signes forts qui permettent de communiquer sur le métier, ses attentes et ses atouts.



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'activité, 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 partage 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'activité.



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, oublis, effets indésirables ...) : la prise en compte de ces risques attachés au vieillissement à domicile ou en structure sera une clé du mieux vieillir.



*source : Equipes Autonomes

Stratice Travail documentaire réalisé avec l'appui du cabinet Stratice - Evelyne FOSSE

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.**

RÉFORMES DU FINANCEMENT DES SSIAD ET DES SPASAD* :

Apporté par le groupe de travail

L'évolution de la tarification des soins à domicile dispensés par les SSIAD (Services de Soins Infirmiers à Domicile) et SPASAD (Services Polyvalents d'Aide et de Soins à Domicile) constitue le troisième volet de la réforme des services à domicile, portée par la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) en 2022 et complétée par la LFSS pour 2023. Elle prévoit, la fusion des services existants, à savoir les SSIAD, les SPASAD et les services d'aide et d'accompagnement à domicile (Saad), pour former une catégorie unique de « services autonomie à domicile ». Une meilleure connaissance de ces évolutions dans le financement des SSIAD et des SPASAD pourrait aider les infirmiers à s'adapter aux changements et à continuer de fournir des soins de qualité aux personnes bénéficiant de ces services.

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

Panorama de l'offre de formation qualifiante sur la région

L'OFFRE DE FORMATION RÉGIONALE

Pour exercer en tant qu'Infirmier, il est impératif d'obtenir le diplôme d'État (DE). La formation, d'une durée de 3 ans, peut se dérouler au sein d'un institut de formation de la région Centre-Val de Loire. Cette formation est validée par l'acquisition de 180 crédits européens, correspondant à l'acquisition des dix compétences du référentiel.

- Évaluer une situation clinique et établir un diagnostic dans le domaine infirmier,
- Concevoir et conduire un projet de soins infirmiers,
- Accompagner une personne dans la réalisation de ses soins quotidiens,
- Mettre en œuvre des actions à visée diagnostique et thérapeutique,
- Initier et mettre en œuvre des soins éducatifs et préventifs,
- Communiquer et conduire une relation dans un contexte de soins,
- Analyser la qualité des soins et améliorer sa pratique professionnelle,
- Rechercher et traiter des données professionnelles et scientifiques,
- Organiser et coordonner les interventions soignantes,
- Informer, former des professionnels et des personnes en formation.

Les infirmiers diplômés ont la possibilité de se spécialiser dans divers domaines grâce à des études spécialisées. Par exemple, ils peuvent choisir de se spécialiser en puériculture en obtenant le Diplôme d'État d'infirmier Puériculteur. Ce programme d'une durée d'un an est dispensé à l'IFPM d'Orléans et à l'IRFSS de Chambray-les-Tours. Ils peuvent également opter pour une spécialisation en bloc opératoire grâce au Diplôme d'État d'infirmier de bloc opératoire. Cette formation supplémentaire de 24 mois* est proposée à l'IFPM d'Orléans et à l'IFPS de Chambray-les-Tours. Enfin, pour devenir infirmier anesthésiste, les infirmiers peuvent suivre une formation de deux ans, disponible à l'IFPS de Chambray-les-Tours.



Offre de Formation tous financements 2022-2023 en région Centre-Val de Loire

★ Diplôme d'État d'Infirmier (DEI)

La région Centre-Val de Loire compte 13 instituts de formation répartis sur son territoire :

- 18 : IFSI – Vierzon
- 18 : IRFSS- Bourges
- 28 : IFSI- Chartres
- 28 : IFSI- Châteaudun
- 28 : IFSI- Dreux
- 36 : IFSI- Châteauroux
- 36 : IFSI- Le Blanc
- 37 : IFSI- Amboise
- 37 : IRFSS- Chambray-lès-Tours
- 37 : IFPS- Chambray-lès-Tours
- 41 : IFSI- Blois
- 45 : IFSI- Châtelet-sur-Loing
- 45 : IFPM- Orléans

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

L'étude des écarts entre le portrait des métiers rédigé précédemment et l'offre de formation a été réalisée selon méthodologie suivante :

Tout d'abord, l'étude a porté sur le référentiel 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 étudier les descriptifs des formations faites par les organismes de formation sur le site du CARIF-OREF GIP Alfa Centre-Val de Loire. Cette seconde étude permet d'identifier d'autres écarts, plutôt liés aux choix de communication faits par les organismes lorsqu'ils diffusent leurs offres.



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

Écarts entre le portrait métier et la formation

LE CATALOGUE DE FORMATIONS REGIONALES

Les organismes de formation enregistrent leur offre, toute formation confondue, sur le site www.formation.centre-valde Loire.fr, site public du CARIF-OREF de la région Centre Val de Loire. Ils peuvent mettre en avant leurs points forts et leur vision de la certification ou de la formation proposée.

Chaque fois qu'ils ouvrent une session de formation, ils se livrent à un exercice de synthèse encadré par le site de dépôt, afin de se démarquer des autres acteurs de la formation. C'est également une opportunité de communication envers le public. En effet, ces fiches servent de vecteur d'attraction pour les personnes qui consultent le site lors de leur recherche de formations localisées.

Ces présentations ont un double objectif :

- Informer les bénéficiaires sur le contenu précis de la formation, leur permettant ainsi de s'identifier au cœur du métier visé,
- Leur présenter des éléments ouverts sur des compétences d'avenir et des aspects attractifs qui vont au-delà du cadre prévu par le Répertoire national.



ECARTS ENTRE LE PORTRAIT METIER ET LE DIPLÔME D'ÉTAT

Le descriptif de formation pour le diplôme d'état d'infirmier présente une approche équilibrée en couvrant tous les aspects pertinents du métier, permettant aux apprenants de développer une solide base de compétences professionnelles. Sur le site www.formation.centre-valde Loire.fr, la présentation des différents instituts est uniforme, et aucune spécificité n'est mise en évidence d'un institut à l'autre.

Le portrait métier met en évidence l'importance de diverses compétences, notamment **des compétences de communication et d'interaction avec les personnes à accompagner**. Parmi celles-ci, on retrouve :

- La maîtrise de la transmission d'informations de suivi, en utilisant les techniques usuelles de communication numérique.
- La capacité à communiquer les informations pertinentes aux familles.
- La communication avec empathie lors du suivi de la personne à accompagner et lors de la gestion d'un deuil.
- L'accompagnement de la personne dans son projet de vie.

Ces compétences en communication sont regroupées dans le bloc de compétences 6 du programme de formation, intitulé « Communiquer et conduire une relation dans un contexte de soins ».

Le portrait métier souligne également l'importance **des compétences de coordination et d'organisation** pour assurer une prise en charge complète et efficace, comprenant :

- La coordination du parcours avec les partenaires intervenants et la collaboration avec les partenaires et les équipes pluridisciplinaires.
- L'assurance de la traçabilité des actes.
- La coordination, l'encadrement et la motivation des équipes de soignants.

Ces compétences sont bien abordées dans le programme de formation, notamment au bloc 9 « Organiser et coordonner les interventions soignantes ».

Le référentiel intègre aussi des compétences clés, citées par le groupe de travail telles que : **identifier les signes de douleur chez les personnes à accompagner, maîtriser Les techniques de manipulation de la personne, et maîtriser l'utilisation des aides techniques et de l'équipement médical.**

Il est à noter également que :

La prévention des risques professionnels est d'une importance capitale. Une approche plus approfondie de cette thématique dans le programme de formation permettrait de mieux sensibiliser les infirmiers aux dangers liés à leur activité et de leur fournir des compétences supplémentaires pour gérer ces risques de manière proactive.

La gestion des situations de conflit est une compétence essentielle pour les infirmiers. En raison de la nature sensible de leur travail, ils peuvent être confrontés à des situations où les personnes à accompagner, les familles ou les proches expriment des émotions fortes ou des désaccords. Il est essentiel que cette compétence soit intégrée de manière approfondie dans le programme de formation des infirmiers. Initier les infirmiers à faire face aux conflits de manière constructive et apaisante dans est crucial pour maintenir un environnement de travail harmonieux et offrir des soins de qualité aux bénéficiaires.

Enfin, il convient de **rester attentif aux évolutions de la profession** et d'adapter le programme de formation en conséquence afin de garantir que les futurs infirmiers répondent aux besoins changeants des employeurs et aux attentes des patients. Cela pourrait impliquer une intégration accrue des compétences numériques.

L'analyse des écarts confirme que le référentiel intègre la majorité des compétences essentielles pour l'exercice du métier d'infirmier. Cependant, des améliorations pourraient être envisagées en introduisant un bloc de compétences spécifique dédié à **la prévention des risques liés à l'activité professionnelle** ainsi qu'aux **compétences relationnelles**, notamment **la gestion des conflits avec les bénéficiaires, leurs familles ou proches. A noter, la formation d'infirmier est en cours de réingénierie.**

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

Préconisation d'intégration de trois modules

Module 1 : La Prévention des Risques liés à l'Activité Physique – Secteur Sanitaire et médico-social : PRAP 2S

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

96%
des maladies professionnelles sont des TMS**

65%
des accidents du travail sont liés aux manutentions manuelles

Ce secteur est extrêmement touché par les accidents du travail : l'Indice de fréquence est supérieur à 85, pour tous secteurs d'activité confondu il est de 31.

C'est pourquoi, la première préconisation transverse à l'ensemble des métiers du grand âge concerne l'intégration systématique d'une **formation certifiante complète en prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP)**.

La PRAP 2S (Sanitaire et médico-Social) a été conçue par l'INRS et le réseau Assurance maladie-risques professionnels, avec le Synerpa, spécifiquement pour les métiers et activités d'aide et de soins en établissements (hôpitaux, cliniques, EHPAD, MAS...) et aux domiciles.

L'enjeu pour l'Assurance Maladie, assureur des risques professionnels, est de diminuer la sinistralité en formant l'ensemble des soignants à la prévention des risques liés à l'activité physique ce qui permettra également de rendre le secteur plus attractif.

Intégrer la PRAP 2S dans la formation initiale représente une opportunité pour **permettre aux professionnels d'acquérir les gestes du métier en intégrant la préservation de leur santé et les capacités d'autonomie des résidents.**

La montée en compétence systématique des futurs professionnels sur ce champ de la santé et de la sécurité au travail est un facteur d'amélioration des conditions de travail, un facteur complémentaire d'attractivité du secteur, et d'amélioration de la qualité de soins et de services.

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

- La connaissance des risques de leur métier, la compréhension des enjeux et de l'intérêt de se préserver
- L'aménagement de situations de travail respectant la santé, le bien-être des salariés et l'efficacité, par l'observation, l'analyse, le repérage des situations dangereuses ;
- La participation à la maîtrise du risque dans son établissement et à sa prévention ;
- L'accompagnement à la mobilité de la personne aidée, en prenant soin de l'autre et de soi (ALM).

En savoir plus sur l'ALM : <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206415>

Données CARSAT Centre-Val de Loire

DES MODULES A PROPOSER*

A 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 :

- Les interventions non médicamenteuses : initiation
- La mise en sécurité des professionnels et des personnes accompagnées avec le « PRAP », pour les formations qui n'intègrent pas d'ores 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.

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. Maela 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'aidant 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 **en cohérence avec la démarche ALM citée ci-contre.**
- S'autoriser à identifier des solutions créatives pour répondre au besoin dans un environnement pluridisciplinaire

* 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 Stratic.

**Troubles Musculo-Squelettiques

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

Préconisation d'un troisième module

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.

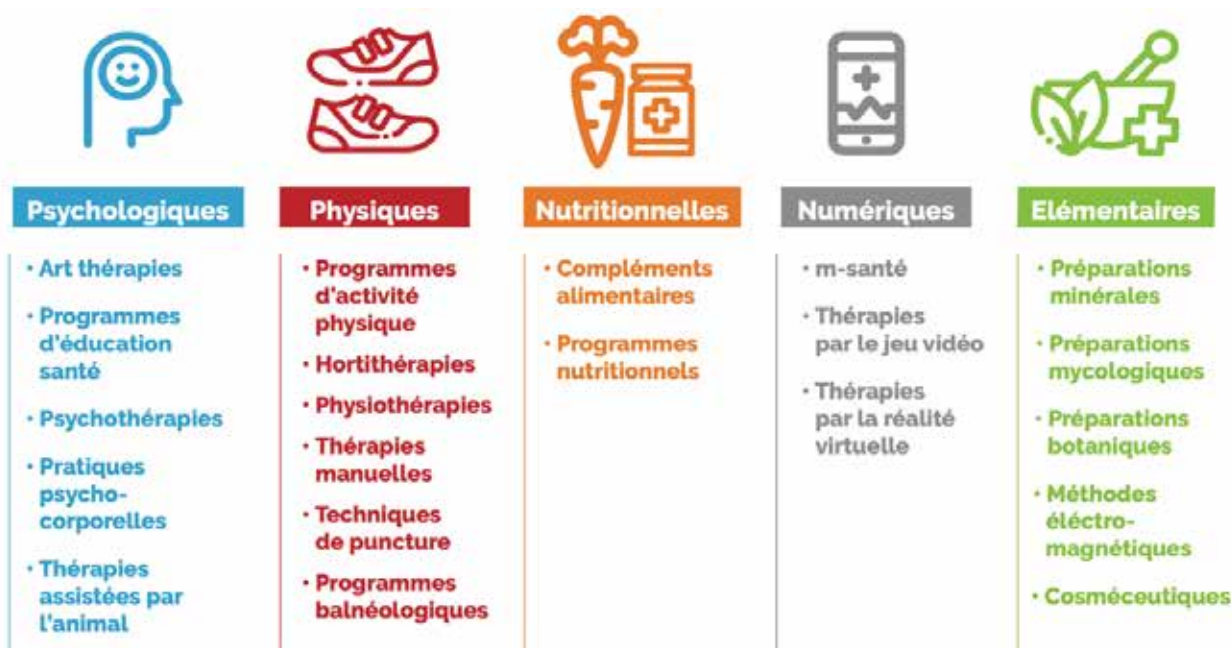
Compétences attendues

- 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, etc.

CLASSIFICATION DES INTERVENTIONS NON-MÉDICAMENTEUSES (INM) :



Synthèse du portrait d'infirmier

DES COMPÉTENCES À CENTRER AUTOUR DES CONNAISSANCES MÉDICALES ET DES SAVOIRS-ÊTRE HUMAINS

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

- L'accompagnement des personnes dans leur parcours de soins
- L'évaluation de l'état de santé du malade et la surveillance de la personne
- Les soins d'hygiène, de confort et de sécurité de la personne

Et à partir de l'objectif : « veiller, informer et accompagner le patient dans son parcours de soins », le groupe de travail et les enquêtes terrain ont permis d'identifier des facteurs évolutifs et de dresser le portrait des compétences attendues :

Compétences douces :

- Intelligence émotionnelle
- Capacités de communication
- Capacités de travailler en équipe
- L'éthique de travail
- Adaptation et autonomie
- Valeurs humaines

Compétences numériques :

- Maîtriser les logiciels métiers et les services numériques
- Interagir de manière adaptée entre professionnels
- Accéder aux données de santé en respectant les exigences professionnelles et légales
- Maîtriser la réglementation et les bonnes pratiques en télésanté
- Identifier un usager ou un professionnel de santé

Savoirs de base et compétences socles à l'exercice du métier :

- Maîtrise des gestes et postures
- Transmission d'informations de suivi : techniques usuelles de la communication numérique

Les compétences ajoutées et prioritaires :

- Capacité à coordonner le parcours avec les partenaires intervenants et les partenaires / équipe pluridisciplinaire
- Assurer la traçabilité des actes
- Savoir intervenir selon la spécialisation en soin palliatif, oncologie, à domicile ...
- Gestion de la relation avec la personne, sa famille et les différents professionnels qui interviennent :
 - Communiquer les informations pertinentes aux familles
 - Communiquer avec empathie dans le cadre du suivi de la personne et lors de la gestion d'un deuil
 - Gérer les situations de conflit
 - Accompagner la personne dans son projet de vie
 - Savoir coordonner, encadrer et motiver les équipes de soignants
- Connaissance en prévention des risques liés à l'activité physique
- Connaissance des techniques de manipulation de la personne

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

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

- Les EHPAD, Centres de Ressources ou plateformes 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 MÉDICAMENTEUSES** qui ouvrent sur des activités créatives pour les personnels.

Les modules concernant **LES POSTURES PROFESSIONNELLES** et l'intégration de la formation **PRAP 2S** 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



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



COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL :

ASSOFAC
AFEC
ASSAD-HAD (UNA)
Cabinet Stratice
CARSAT
CH Châteauroux Le Blanc
CNFPT
Conseil Départemental 37
EHPAD Janville et Outarville
EHPAD Patay
EHPAD Vernou sur Brenne
EHPAD St Denis en Val et Olivet
EURINFAC

GEIQ Aide à domicile Centre-Val de Loire
GIP FTLV
IPERIA
ITS
L'Hospitalet
Mission Locale de Pithiviers
NERMONT
OPCO Santé
France Travail
RCVL
Uniformation
URIOPSS
Via Formation



Identification des Besoins en Compétences des Entreprises



**INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES**