

INSTRUCTION INTERMINISTERIELLE N° DGCS/SD4A/DGEFP/2021/72 du 1^{er} avril 2021 relative à l'accompagnement des employeurs pour recruter des demandeurs d'emplois ou des salariés en reconversion professionnelle, en leur apportant les prérequis nécessaires à un exercice dans le secteur du grand âge.

Date d'application : immédiate

NOR : SSAA2109572J

Classement thématique : personnes âgées

Validée par le CNP le 19 mars 2021 - Visa CNP 2021-27

Résumé : la présente instruction interministérielle complète la circulaire interministérielle n° DGCS/SD4/DGT/DGEFP/2020/179 du 9 octobre 2020 relative à la mise en place d'une campagne de recrutement d'urgence sur les métiers du grand âge et vise l'accompagnement des employeurs pour recruter des demandeurs d'emplois ou des salariés en reconversion professionnelle en leur apportant les prérequis nécessaires pour travailler dans le secteur du grand âge.

Les partenaires sur les territoires s'organiseront pour relayer auprès des employeurs l'information sur ces formations et pour mobiliser les dispositifs de financement idoines.

Mention Outre-mer : ces dispositions s'appliquent aux Outre-mer, à l'exception de la Polynésie française, de la Nouvelle Calédonie, et de Wallis et Futuna.

Mots-clés : accompagnant éducatif et social – personnes âgées – formation – pré-requis – compétences – coronavirus disease (COVID) – direction des ressources humaines (DRH) – établissement d'hébergement de personnes âgées (dépendantes) – (EHPA(D)) – domicile – service de soins infirmiers à domicile (SSIAD) – résidences autonomie – grand âge – renfort en ressources humaines (RH).

Circulaire / instruction abrogée : néant.

Circulaire / instruction modifiée : néant.

Annexes :

Annexe 1 : Plaquette de présentation de la formation « Les fondamentaux à l'accompagnement des personnes âgées »

Annexe 2 : Suivi du déploiement de la formation « Les fondamentaux à l'accompagnement des personnes âgées dans les actes de la vie quotidienne »

Annexe 3 : Formulaire à remplir par l'employeur et le demandeur d'emploi dans le cas d'une formation via le dispositif de financement individuel à l'emploi aide à la formation préalable au recrutement (AFPR) ou préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI)

Annexe 4 : Attestation de compétences délivrée par l'employeur

Annexe 5 : Informations utiles aux organismes de formation

Annexe 6 : Schéma de mise en œuvre et de financement d'une formation courte

Annexe 7 : Grille d'évaluation de l'éligibilité d'une formation au dispositif

Diffusion : les agences régionales de santé (ARS) et les préfets (directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités [DREETS]) assurent la diffusion de cette instruction auprès des directions d'établissements sanitaires, des établissements d'hébergement pour personnes âgées et des services d'aide et d'accompagnement des personnes âgées à domicile (secteurs public et privé) relevant de leur compétence territoriale, pour information et mise en œuvre du dispositif avec l'appui des services de l'ARS.

L'épidémie liée à la Covid-19 a amplifié les besoins structurels en recrutement des employeurs des établissements d'hébergement de personnes âgées dépendantes (EHPAD), des services à domicile pour personnes âgées et des services de soins infirmiers à domicile (SSIAD).

Ces besoins structurels font l'objet d'actions ambitieuses déjà menées, en cours et à venir dans le cadre d'un « plan des métiers du grand âge » sur différents volets : revalorisations salariales, formations, amélioration de la qualité de vie au travail, revalorisation de l'image des métiers.

Dans le cadre de ce plan et pour répondre aux besoins à court terme en matière de ressources humaines, une campagne de recrutement a été lancée par la circulaire interministérielle du 9 octobre 2020 relative à la mise en place d'une campagne de recrutement d'urgence sur les métiers du grand âge, dont la mise en œuvre est coordonnée au niveau national par la direction générale de la cohésion sociale (DGCS) et la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).

Cette mise en œuvre a, en mars, permis de recruter 50 190 demandeurs d'emploi sur des missions d'accompagnement aux personnes âgées en EHPAD et dans les services à domicile en quatre mois (principalement sur les métiers d'aide à la personne).

Beaucoup d'initiatives existent déjà dans les territoires. Afin d'amplifier cette dynamique, la présente instruction complète les orientations de la circulaire du 9 octobre 2020, et a pour objectif de proposer :

- l'exemple d'un schéma général de formations courtes visant à former des demandeurs d'emploi, ou des salariés en reconversion professionnelle, n'ayant pas les prérequis aux métiers d'accompagnement des personnes âgées ;
- des dispositifs permettant de construire des parcours professionnels afin de fidéliser les personnes ainsi recrutées.

I- La gouvernance locale concernant les recrutements dans le secteur du grand âge :

Suite à la circulaire du 9 octobre 2020, vous avez pu mettre en place au niveau local une gouvernance prenant en compte les besoins des employeurs, et réunissant les conseils régionaux, les départements, les opérateurs de compétences (OPCO) et le service public de l'emploi (Pôle emploi et missions locales), qu'il convient de conforter pour favoriser les recrutements dans le secteur du grand âge et lever les freins à ceux-ci.

Cette gouvernance a pour rôle :

- d'identifier les besoins de recrutement ;
- d'identifier les demandeurs d'emploi, ou les personnes en reconversion, susceptibles d'être orientés vers ces secteurs (issues par exemple de secteurs faisant l'objet de plans de sauvegarde de l'emploi [PSE] et parfois éloignés du secteur du grand âge) ;
- d'identifier les formations répondant au schéma général présenté ci-après, susceptibles d'être mobilisées ou de définir des formations *ad hoc* au niveau local pour des groupes définis de demandeurs d'emploi ou de salariés en reconversion professionnelle (cf. annexe 5 et 7) ;
- d'identifier et de trouver des solutions concernant les freins à l'emploi (mobilité, connaissance du secteur, définition de formation *ad hoc*, etc.).

Cette campagne de recrutement doit pouvoir être l'occasion de favoriser la mixité de ces métiers traditionnellement occupés majoritairement par des femmes.

II- L'exemple d'une formation courte de « fondamentaux à l'accompagnement des personnes âgées dans les actes de la vie quotidienne » :

Le cadre général de formation présenté dans le détail en annexe 1 vise à faciliter l'identification locale des offres de « formations courtes » correspondant aux grands axes définis, centrées sur les besoins des employeurs, déterminées en fonction des profils des demandeurs d'emploi et des salariés en reconversion, le plus en proximité possible de leur domicile (le rayon de recrutement d'un EHPAD étant d'environ 15 km). Selon les situations et les territoires, les recrutements par les employeurs peuvent être réalisés **avant** le démarrage de la formation (promesse d'embauche) ou **après** celle-ci.

Ces formations sont professionnalisantes mais n'ont pas vocation à être certifiantes.

L'employeur est libre de choisir l'organisme de formation et le programme pédagogique qui répondent le mieux à son besoin.

En ce sens, il s'agit pour les personnes formées d'acquérir en établissement de formation, avant toute intervention directe auprès des personnes âgées, des connaissances et des capacités minimales suivies de séquences de mises en pratique, dans le cadre d'un compagnonnage réalisé par un professionnel désigné par l'employeur.

La formation se déroule en 6 semaines avant l'embauche (prise de poste) et se décompose en deux parties :

- une première partie d'une durée de 2 semaines en centre de formation comportant des contenus théoriques et pratiques :

- Contenus théoriques :

- Connaissance de la personne âgée (vieillesse physique et psychique, notions d'autonomie et de dépendance, besoins de la personne âgée, entourage de la personne âgée) ;
- Fondements de l'exercice professionnel auprès des personnes âgées (bienveillance, bienveillance, patience, empathie, respect de la personne, de son intimité, prise en compte des besoins et des attentes de la personne âgée, prévention de la maltraitance, respect des règles d'hygiène et de sécurité pour soi et pour la personne âgée) ;
- Communication (communication verbale et non-verbale, observation de la personne âgée, participation à la vie collective de la personne âgée, écoute active, empathie, posture professionnelle) ;
- Travail en équipe, vie de l'institution (coopération et travail en équipe, transmission des informations, réserve professionnelle, le rendre compte) ;
- Hygiène (fondamentaux de l'hygiène : comment se transmettent les agents contaminants (par contact, par microgouttelettes et aérosols, hygiène corporelle et des mains, hygiène alimentaire, hygiène des locaux) ;
- Manutention (notion de confort, d'installation, techniques de manutention, outils de manutention, prévention des risques musculo-squelettiques).

- Contenus pratiques :

Les principes généraux relatifs aux actes que les apprenants seront amenés à effectuer ainsi que leurs premières réalisations seront abordés et effectués en établissement de formation. Ceci vise à sécuriser les gestes et les approches avant leur mise en œuvre auprès de personnes âgées. Les activités concernées sont :

- Communication à la personne âgée ;
- Aide à la toilette, à la douche, hygiène dentaire ;
- Aide à l'habillage, au déshabillage ;
- Aide à l'installation, à la mobilisation ;
- Aide au repas.

- une seconde partie d'une durée de 4 semaines alternant formation au sein de l'organisme de formation et formation en situation de travail (FEST) sur le terrain, sous la supervision du formateur, avec un compagnonnage organisé au sein de la structure accueillante (tutorat).

Ces formations sur les fondamentaux ne préjugent pas de formations plus complètes que certains employeurs pourraient souhaiter mettre en place, même si elles apporteront tous les prérequis nécessaires pour intervenir auprès des personnes âgées sur les métiers qui ont été ciblés.

Cette période de « stage pratique » permet aux futurs salariés de découvrir le milieu dans lequel il vont évoluer et de les conforter dans leur orientation.

Elle permet en outre aux employeurs accueillant ces stagiaires, de mieux faire connaissance avec leur salarié potentiel et de garantir une adaptation optimale de l'apprentissage du demandeur d'emploi ou du salarié en reconversion professionnelle, aux protocoles d'action et au savoir-être de la structure.

En accord avec les établissements de formation et après signature d'une convention de stage, les employeurs organisent l'accueil du ou des stagiaires et s'assurent qu'ils bénéficieront d'un compagnonnage par un professionnel en poste en capacité de les former.

Le stage peut être réalisé au sein de l'établissement ou du service recruteur du secteur des personnes âgées (cas d'une formation financée par les dispositifs individuels d'aide à la formation préalable au recrutement [AFPR] ou de préparation opérationnelle à l'emploi individuelle [POEI] enclenchés après la promesse d'embauche et décrits ci-après) ou au sein d'un autre établissement ou service de ce même secteur (cas d'une session collective avant recrutement financée par l'OPCO dans le cadre d'une préparation opérationnelle à l'emploi collective [POEC]).

A l'issue de cette formation et au vu de l'évaluation des séquences pratiques sur le lieu de stage, une **attestation de formation** est délivrée par l'organisme de formation.

L'attestation permet de bénéficier d'un dispositif dérogatoire d'admission en formation d'accompagnant éducatif et social (AES) selon les conditions définies au point 3).

1) Les opérateurs de formation :

Cette formation peut être délivrée par des organismes de formation initiale ou continue satisfaisant aux obligations légales et réglementaires définies par le code du travail, et qui préparent à un diplôme mentionné au code de l'action sociale et des familles ou au code de la santé publique (instituts de formation d'aide-soignant (IFAS), instituts de formation en soins infirmiers (IFSI) ou établissement de formation en travail social (EFTS) notamment).

Il peut s'agir également de tout autre organisme de formation continue agréé ayant une expertise en gérontologie et répondant aux critères du décret n° 2019-564 du 6 juin 2019 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle (condition nécessaire pour accéder aux financements des opérateurs de compétences [OPCO], de Pôle emploi, ou des conseils régionaux).

Les têtes de réseau des établissements de formation en travail social ont été mobilisées au niveau national et sont prêtes à s'engager dans la démarche. Les établissements de formation en travail social peuvent donc être sollicités pour développer ces formations au même titre que les instituts de formation d'aides-soignants.

Par ailleurs, ce dispositif peut s'appuyer sur des formations du même ordre organisées ou proposées par les acteurs de la formation (OPCO du secteur, Association nationale pour la formation permanente des personnels hospitaliers [ANFH], Centre national de la fonction publique territoriale [CNFPT]).

2) Dispositifs de financement des formations

Deux types de dispositifs peuvent être mobilisés par les employeurs pour répondre à la situation d'urgence :

- Des sessions collectives achetées par un OPCO dans le cadre des préparations opérationnelles à l'emploi collectives (POEC).
Dans cette situation, l'employeur attend la fin de la formation pour rencontrer les demandeurs d'emploi nouvellement formés et les embaucher. L'employeur n'a aucune action à engager pendant la formation, sauf à assurer le tutorat du demandeur d'emploi pendant les stages pratiques.
- Des aides individuelles versées au futur employeur qui signe une promesse d'embauche pour un ou plusieurs demandeurs d'emploi (AFPR, POEI). Dans cette situation, l'employeur peut avoir en charge l'information de Pôle emploi sur l'entrée, l'assiduité et la fin de formation.

Selon la situation, il est à noter que l'accès au financement pourra nécessiter une promesse d'embauche par l'employeur.

	POEC (préparation opérationnelle à l'emploi collective)	AFPR (action de formation préalable au recrutement)	POEI (préparation opérationnelle à l'emploi individuelle)
Employeurs recruteurs concernés	-	Peuvent bénéficier des dispositifs AFPR ou POEI, les employeurs: - du secteur privé, y compris : <ul style="list-style-type: none"> • les particuliers employeurs (sauf pour une formation interne) • les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) à condition que le poste ne fasse pas l'objet d'une aide au titre de l'IAE • les groupements d'employeurs, notamment les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification – groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) à condition que la formation ne soit pas réalisée par une entreprise adhérente • de l'intérim - du secteur public : collectivité territoriale, établissement public administratif, etc. Conditions à respecter par les employeurs : être à jour de leurs cotisations sociales et ne pas avoir licencié pour motif économique dans les 12 derniers mois précédant l'embauche (dérogation possible en fonction de la situation de l'entreprise et dans le cadre de l'accompagnement d'une reprise économique)	
Financier	OPCO dont relève l'employeur	Pôle emploi	Pôle emploi
Destinataire des fonds pour financer la formation	Organisme de formation	Employeur	Organisme de formation
Document à produire pour conclure l'accord	Contrat entre OPCO et organisme de formation	Devis de l'organisme de formation validé par l'employeur et le demandeur d'emploi	Devis de l'organisme de formation validé par l'employeur et le demandeur d'emploi

Promesse d'embauche obligatoire avant la formation	Non	Oui	Oui
Caractéristiques du contrat après formation	Plus de 12 mois ou CDI (peut être un contrat de professionnalisation supérieur à 12 mois ou un contrat d'apprentissage)	De 6 à 12 mois (peut être un contrat de professionnalisation inférieur à 12 mois ou un contrat de travail temporaire supérieur ou égal à 6 mois)	Plus de 12 mois ou CDI (peut être un contrat de professionnalisation supérieur à 12 mois ou un contrat d'apprentissage)
Prise en charge financière du tutorat (période en entreprise)	A la décision de l'organisme de formation et de l'OPCO	Jusqu'à 5€/heure	Pas de prise en charge financière
Prise en charge du coût pédagogique de la formation	Décision par l'OPCO	Jusqu'à 8€/heure (possibilité dérogatoire d'aller au-delà de ce plafond)	Jusqu'à 8€/heure (possibilité dérogatoire d'aller au-delà de ce plafond)
Responsable des informations transmises à Pôle emploi sur le statut du demandeur d'emploi	Organisme de formation	Employeur	Organisme de formation
Procédure pour l'employeur	Aucune	Faire une demande papier à l'agence Pôle emploi de rattachement Formulaire à remplir en annexe 3	Faire une demande papier à l'agence Pôle emploi de rattachement Formulaire à remplir en annexe 3

Le conseiller Pôle emploi est en appui du recruteur pour le conseiller dans la situation où l'OPCO ne propose pas de session collective sur le territoire considéré. Il accompagne en particulier le recruteur pour constituer un parcours qui garantisse aux deux parties leur engagement à l'issue de la formation (cf. schéma en annexe 6 pour un exemple de mise en œuvre).

Les régions pourront également être sollicitées pour contribuer à ces financements dans le cadre des délégations de fonds du plan d'investissement dans les compétences (PIC) à Pôle emploi mais également traiter la problématique spécifique du statut des personnes pendant les formations dans les cas de demandeurs d'emploi non indemnisés.

A noter : dans le cas où les demandeurs d'emploi concernés sont des jeunes visés par le plan d'investissement dans les compétences (jeunes sans le baccalauréat) et lorsque le conseil régional délègue des fonds du pacte régional à Pôle emploi, Pôle emploi peut financer l'entrée en formation de ces jeunes et leur verser une rémunération, lorsqu'ils sont positionnés sur la formation par une mission locale.

3) Dispositifs permettant de construire des parcours professionnels afin de fidéliser les personnes recrutées en urgence

Une fois recrutés et sous réserve d'une attestation de compétences délivrée par l'employeur (cf. annexe 4) et au terme d'une année d'exercice, les nouveaux salariés titulaires de l'attestation de suivi de la formation « **Les fondamentaux à l'accompagnement des personnes âgées dans les actes de la vie quotidienne** » ou d'une formation équivalente, ainsi que les professionnels en poste chargés du compagnonnage des nouveaux recrutés ou des stagiaires par leur employeur, qui souhaitent poursuivre leur évolution professionnelle, pourront bénéficier **d'une dispense d'épreuves de sélection à l'entrée dans la formation d'accompagnant éducatif et social.**

La possibilité de faire valoir ces parcours professionnels au cours de la formation d'AES est actuellement à l'étude.

Une évolution professionnelle vers d'autres métiers liés au grand âge est aussi possible, notamment vers la formation conduisant au diplôme d'Etat d'aide-soignant (DEAS) ou vers d'autres certifications du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Plus globalement, au-delà de l'urgence d'une mise en place rapide de ces formations, une réflexion s'engagera au niveau national avec l'ensemble des parties prenantes pour envisager l'inscription des personnes qui auront suivi ces formations dans une logique de parcours professionnel et d'évolution des compétences. Cette réflexion s'inscrira d'ailleurs dans les travaux plus globaux actuellement en cours pour renforcer l'attractivité des métiers du secteur.

Dans ce contexte, le cursus complet en formation initiale de la formation d'accompagnant éducatif et social qui sera prochainement rénové restera **ouvert à la validation des acquis de l'expérience (VAE)** avec des aménagements en cours de définition, pour améliorer la fluidité des parcours, simplifier les procédures, apporter plus de souplesse au dispositif et renforcer l'accompagnement de la personne, dès la mise en place du projet professionnel.

4) Pilotage national de la campagne de recrutement en urgence et suivi de la mise en œuvre de la présente instruction

Au niveau national, l'objectif minimal de recrutement de demandeurs d'emploi est de 2500 personnes en 2021.

Le pilotage national du déploiement de ces formations, est assuré par la direction générale de la cohésion sociale (DGCS) et la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) dans le cadre du suivi de la mise en place de la campagne de recrutement d'urgence sur les métiers du grand âge.

Il vous est demandé de rendre compte régulièrement à la DGCS (DGCS-FORM-DDEURS-EMPLOI@social.gouv.fr) de l'avancée concrète du projet sur le territoire relevant de votre compétence et des difficultés éventuellement rencontrées (tableau de suivi du déploiement en annexe 2). Nous vous remercions d'effectuer un premier retour des premières étapes de mise en œuvre au 1^{er} mai 2021.

Vu au titre du CNP par le secrétaire général
des ministères chargés des affaires sociales,



Etienne CHAMPION

Pour les ministres et par délégation :
La directrice générale de la cohésion sociale,



Virginie LASSERRE

Pour la ministre et par délégation :
Le délégué général à l'emploi et
à la formation professionnelle,



Bruno LUCAS



**MINISTÈRE
DES SOLIDARITÉS
ET DE LA SANTÉ**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
de la cohésion sociale**

Annexe 1 : Plaquette de présentation de la formation « Les fondamentaux à l'accompagnement des personnes âgées »

Pour faire face à la propagation de l'épidémie liée à la Covid-19, d'importants besoins en renforts de personnels et en compétences dans l'accompagnement des personnes âgées en perte d'autonomie ont été exprimés par les fédérations d'employeurs du secteur médico-social. Ces besoins, qui existaient antérieurement à la crise, s'amplifient avec la persistance de l'épidémie en particulier au sein des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) et des services d'aide ou de soins à domicile.

Face à cette situation, en complémentarité avec la direction générale de l'offre de soins (DGOS), la direction générale de la cohésion sociale (DGCS) met en place un plan d'urgence de formation en faveur de ces structures, qui s'inscrit à la fois dans le cadre de la campagne de recrutement en urgence et dans un dispositif plus large de valorisation des métiers du grand âge visant à renforcer et sécuriser les équipes professionnelles à plus long terme.

Ce dispositif encourage le renforcement des compétences des équipes professionnelles en place (projet porté par la DGOS) ainsi que le recours à des recrutements externes de personnes sans qualification ou de salariés en reconversion (projet porté par la DGCS). Les personnes ainsi mobilisées pourront valoriser leur parcours de formation initiale et continue en vue d'accéder à la certification du diplôme d'Etat d'aide-soignant ou d'accompagnant éducatif et social.

Ainsi, les demandeurs d'emploi réorientés par les acteurs du service public de l'emploi, notamment Pôle emploi, et les salariés en reconversion professionnelle, bénéficieront d'une formation de 6 semaines comprenant une première séquence d'acquisition de fondamentaux dans l'approche des personnes âgées en amont de la prise de poste et une seconde en alternance entre l'organisme de formation et le lieu d'exercice.

Sous réserve de certaines conditions, ces personnes ainsi que les professionnels en exercice ayant assuré le compagnonnage lors de la prise de poste auront accès sans conditions d'examen d'entrée à la formation d'accompagnant éducatif et social, elles pourront également bénéficier d'un accompagnement personnalisé vers la validation des acquis de l'expérience.

OBJECTIF : L'ACQUISITION DES PRE-REQUIS NECESSAIRES A L'OCCUPATION D'UN EMPLOI AU SEIN D'UNE STRUCTURE INTERVENANT AUPRES DE PERSONNES AGEES

CIBLE : PERSONNES SANS QUALIFICATIONS DANS LE DOMAINES DE L'AIDE A LA PERSONNE ORIENTEES PAR POLE EMPLOI OU LES MISSIONS LOCALES OU SALARIEES EN RECONVERSION APRES L'IDENTIFICATION DE LEURS CAPACITES A EXERCER AUPRES DES PERSONNES AGEES

QUELS CONTENUS DE FORMATION ?

LES CONTENUS DE FORMATION

Concernant les apports théoriques, il s'agit de connaissances fondamentales permettant de comprendre les particularités des personnes âgées et les spécificités des interventions auprès d'elles,

Connaissance de la personne âgée :

- Le vieillissement physique et psychique ;
- Les notions d'autonomie et de dépendance ;
- Les besoins de la personne âgée ;
- L'entourage de la personne âgée.

Fondements de l'exercice professionnel auprès des personnes âgées

- La bientraitance, la bienveillance, la patience, l'empathie ;
- Le respect de la personne, de son intimité ;
- La prise en compte des besoins et des attentes de la personne âgée ;
- La prévention de la maltraitance ;
- Le respect des règles d'hygiène et de sécurité pour soi et pour la personne âgée.

Communication

- Communication verbale et non-verbale ;
- Observation de la personne âgée ;
- Participation à la vie collective de la personne âgée ;
- Ecoute active, empathie ;
- Posture professionnelle.

Travail en équipe, vie de l'institution

- Coopération et travail en équipe ;
- Transmission des informations ;
- Réserve professionnelle ;
- Le rendre compte.

L'hygiène

- Les fondamentaux de l'hygiène : comment se transmettent les agents contaminants (par contact, par microgouttelettes et aéroporés) ;
- L'hygiène des mains ;
- L'hygiène alimentaire ;
- L'hygiène des locaux.

Manutention

- Notion de confort, d'installation ;
- Techniques de manutention ;
- Outils de manutention ;
- Prévention des risques musculo-squelettiques.

S'agissant de la formation pratique :

Les principes généraux des actes et leurs premières réalisations seront abordés et effectués en établissement de formation. Ceci vise à sécuriser les gestes et les approches avant leur mise en œuvre auprès de personnes âgées. Elles seront ensuite mises en œuvre lors des périodes de stage incluant un accompagnement par un pair expérimenté désigné par l'employeur.

Les activités :

- Communication à la personne âgée ;
- Aide à la toilette, à la douche, hygiène dentaire ;
- Aide à l'habillage, au déshabillage ;
- Aide à l'installation, à la mobilisation ;
- Aide au repas.

L'ARTICULATION SOUHAITABLE AVEC UNE LOGIQUE APPRENANTE MENANT A TERME A L'ACQUISITION D'UNE CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

Il est proposé durant 6 semaines une alternance de 126h de formation théorique incluant l'apprentissage des actes et gestes et 84h sur le terrain, en situation d'emploi incluant un accompagnement par un pair expérimenté désigné par l'employeur :

Semaine 1 et semaine 2 : formation théorique (comprenant l'acquisition de certains gestes techniques) avant tout contact direct avec les personnes âgées

Semaine 3, semaine 4, semaine 5 et semaine 6 : chaque semaine 14h de formation théorique et 21h sur le terrain en situation d'emploi avec l'accompagnement par un pair expérimenté

Au terme des 6 semaines de formation, l'organisme de formation délivre une attestation de suivi de la formation après avoir fait un bilan des acquis avec l'apprenant.

L'employeur évalue la qualité du travail de la personne formée et formalise cette évaluation.

Les détenteurs de l'attestation de formation et d'une évaluation positive de la qualité de leur travail réalisée par l'employeur auront accès sans conditions d'examen d'entrée à la formation d'accompagnant éducatif et social.

Ils pourront également bénéficier d'un accompagnement personnalisé vers la validation des acquis de l'expérience.

ANNEXE 2 : SUIVI DU DEPLOIEMENT DES FORMATIONS RELATIVES AUX
"FONDAMENTAUX A L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES AGEES"

	1 ^{er} semestre 2021	2 nd semestre 2021	1 ^{er} semestre 2022	2 nd semestre 2022	1 ^{er} semestre 2023	2 nd semestre 2023
Nombre de recrutements nécessaires						
Nombre de formations identifiées par l'ARS						
Nombre de demandeurs d'emploi formés						
Nombre de salariés en reconversion professionnelle formés						
Nombre d'abandons en cours de formation						
Nombre de personnes recrutées à l'issue de la formation						
Nombre de personnes formées accédant à la formation AES via le dispositif simplifié						
Nombre de tuteurs professionnels accédant à la formation AES via le dispositif simplifié						

Commentaires :