

---

---

## RÉFLEXION SUR LA PERTINENCE DES PASSERELLES PROFESSIONNELLES ENTRE LES MÉTIERES DU THERMALISME, DE LA SANTÉ ET DE L'AIDE À LA PERSONNE

---

---

Éric LACOUTURE<sup>1</sup>, Olivier BEROT<sup>2</sup>, Anne ROUBERTOU<sup>3</sup>

### Résumé

Le métier d'agent thermal a connu, ces dernières années, une évolution importante : il ne se cantonne plus à une simple technique d'hydrothérapie mais doit prendre en considération des aspects réglementaires, sanitaires, voire qualité notamment. Pris en compte désormais dans les différentes formations proposées, ces notions donnent des points communs, semble-t-il, avec les métiers de la santé et de l'aide à la personne.

Ce travail propose de mener un véritable travail d'enquête, englobant tous les professionnels du thermalisme, de la santé et de l'aide à la personne de l'agglomération dacquoise, afin de vérifier les points communs déjà repérés en matière de contenus de formation et de compétences. Au-delà, ce travail permettrait d'engager une réflexion auprès des différents ministères ou branche professionnelle pour déterminer la faisabilité et les modalités de mise en œuvre de reconnaissance du titre d'agent thermal (allègement de formation, dispense de domaine de formation, complémentarité de formation, évaluation complémentaire) dans l'accès aux formations de la santé et de l'aide à la personne.

Dans l'hypothèse d'une pertinence de ces passerelles professionnelles entre les métiers du thermalisme, de la santé et de l'aide à la personne, l'agent thermal se verrait proposer des opportunités de pérenniser son activité tout au long de l'année, tout en confortant son champ de compétences propres.

*Mots clés : thermalisme, santé, aide à la personne, compétence, passerelles professionnelles.*

### Abstract

**Reflection about pertinence of professional bridges between trades of thermalism, public health and individual assistance.**

During those last years, the profession of hydrotherapist truly developed : it is no longer reduced to the application of a simple hydrotherapy technique but also has to take into account regulations, sanitary and even quality issues. Today, those different issues are included in the programs of all the existing trainings and it seems that they have many similarities with professional careers in the field of public health and individual assistance.

We propose to lead a real work of investigation, gathering all professionals of the fields of thermalism, public health and individual assistance of the area of Dax and its surrounding towns.

<sup>1</sup> Institut du thermalisme - Université Bordeaux 2. Courriel : eric.lacouture@u-bordeaux2.fr

<sup>2</sup> Greta des Landes (Dax)

<sup>3</sup> Greta du Limousin (Limoges)

Our objective is to check existing similarities between training programs and skills. Beyond this investigation, it would allow an important work of reflection with different ministries or professional branches, in order to determine the feasibility and the conditions of the implementation of the recognition of the hydrotherapist profession. This implementation is related to the access of professional careers in the field of public health and individual assistance (those conditions concern dispensation of modules or entire trainings, complementary modules, complementary exams). In the event of a relevance of professional bridges between thermalism, public health and individual assistance, hydrotherapists would benefit from opportunities to maintain their activity throughout the year, while strengthening their field of skills.

*Key words : Thermalism, Public health, Individual assistance, Skill, Professional bridges.*

## Introduction

Les récentes démarches qualité initiées par les établissements thermaux, voire certification déjà pour quelques uns d'entre eux, concourent à consolider les bases techniques, scientifiques et médicales d'une cure thermale avec des soins de qualité.

Dans ce cadre là, la définition et le positionnement du métier d'agent thermal constituent aujourd'hui un enjeu non négligeable ; le référentiel métier à venir en atteste (action en cours au Conseil national des exploitants thermaux).

Au cœur même de l'activité de soins, l'agent thermal a vu sa fonction évoluer de manière récente et notable. Le soin thermal reste assurément l'activité essentielle et la technique développée doit rester au centre de la formation. Mais les contraintes réglementaires, notamment en matière d'hygiène, amènent à considérer des compétences indispensables. On pourrait, de la même façon, parler d'un rôle majeur dans la communication et de la relation aux patients que l'agent thermal doit, aujourd'hui, mettre en œuvre de façon réelle et efficace.

Les récentes démarches, menées à terme par certains établissements thermaux, ont introduit les notions de qualité et d'assurance qualité et chacune de ces démarches n'exclut pas l'agent thermal ni son activité.

L'agent thermal est un élément-clé de l'activité thermale qui justifie pleinement une formation adaptée à la qualité des prestations délivrées.

Mais cette fonction ne doit pas constituer un objectif ultime ; pour cette raison, il nous a paru souhaitable de suggérer des passerelles professionnelles avec le domaine de la santé ou de l'aide à la personne. Ces passerelles doivent notamment permettre aux agents thermaux de pérenniser une activité professionnelle tout au long de l'année, même en dehors de la saison thermale, même en milieu rural et/ou de montagne représentatif du cadre d'une majorité de stations thermales.

Elles doivent permettre aussi d'élargir le champ de compétences de l'agent hydrothermal dans son métier en lui donnant la possibilité de prendre en charge des pathologies spécifiques demandant un accompagnement renforcé ; il doit devenir ainsi un acteur essentiel de l'éducation à la santé.

## Les passerelles professionnelles

Pour revenir avec plus de précisions sur les passerelles professionnelles, il est nécessaire de retenir quelques éléments importants.

Salarisation, tertiarisation et féminisation ont eu partie liée depuis 50 ans. Les emplois (secteurs ou métiers) qui ont porté la croissance de l'activité sont salariés, tertiaires et ceux qui ont été les plus fortement investis par les femmes. Ces tendances des 50 dernières années semblent bien appelées à se prolonger d'ici à 2015 (source : Étude DARES et Commissariat général du Plan de 2005 sur l'avenir des métiers). Les deux grandes familles de métiers dont on attend le plus grand nombre d'emplois entre 2005 et 2015 sont les services aux particuliers (notamment les assistantes maternelles et les aides à domicile), avec 240 000 emplois supplémentaires et la santé (en particulier les aides soignantes et les infirmières, avec ensemble 230 000 emplois de plus).

Le "plan solidarité – grand âge" présenté par le ministre délégué à la Sécurité sociale, aux Personnes âgées, aux Personnes handicapées et à la Famille en juin 2006 propose une politique du grand âge parce que la France vit une révolution : celle de la longévité. Cette mutation va voir le nombre de personnes dépendantes augmenter à l'horizon de 2015. Le nombre de personnes très âgées prises en charge à domicile va fortement augmenter. L'offre de soins et de services à domicile doit être développé et adapté, pour répondre aux attentes des personnes âgées et leur permettre de conserver leur cadre familial habituel le plus longtemps possible. La professionnalisation de ce secteur est en pleine expansion. L'objectif est de renforcer l'attractivité des métiers et d'améliorer les conditions de travail et de formation des salariés du secteur des services à la personne (actuellement au nombre de 1,5 millions). La plupart des activités de services demandent un savoir-faire et un savoir-être complexes dans la gestion des relations avec les clients et les collègues. Il y a peu de métiers plus exigeants en terme de compétences que de s'occuper d'une personne âgée dépendante en respectant sa dignité.

La "feuille de route Greta du Limousin (Limoges)" présentée par L Hénart, président de l'Agence nationale des services à la personne (ANSP) propose la mise en place d'un module d'insertion des services à la personne pour les publics peu ou pas qualifiés.

Aussi, au regard de l'évolution de l'emploi à très court terme et au-delà de la possibilité de création d'une filière de formation dans le domaine du thermalisme, il convient dans cette étude de déterminer l'existence (ou pas) de passerelles ou d'évolution professionnelle vers d'autres métiers du secteur sanitaire et social.

Et pour cela, il est opportun de prendre appui sur des expériences de formation comme le diplôme d'état d'auxiliaire de vie sociale faisant suite au certificat d'aptitude aux fonctions d'aide à domicile (CAFAD), ou encore le titre d'employé familial polyvalent suivi du certificat professionnel d'assistant de vie.

Fort de ces expériences de formation et du travail d'analyse des besoins menés sur le terrain, il nous apparaît intéressant de proposer un recensement des métiers et des qualifications professionnelles qui décline ces possibilités de passerelles.

Ce travail de recensement permettrait d'engager une réflexion auprès des différents ministères ou branche professionnelle pour déterminer la faisabilité et les modalités de mise en œuvre de reconnaissance du titre d'agent thermal (allègement de formation, dispense de domaine de formation, complémentarité de formation, évaluation complémentaire) dans l'accès aux formations : *D.E. Aide-soignant, D.E. Auxiliaire de vie sociale, D.E. Aide médico-psychologique, Titre Employé familial polyvalent (suivi du Certificat de qualification professionnelle d'Assistante de vie) - Niveau V*

Dans un premier temps, nous n'évoquerons que les "passerelles courtes" c'est-à-dire les évolutions professionnelles vers des métiers de niveau V. "Des passerelles longues", à plus long terme pourraient être envisagées dans le cadre des métiers des soins et activités paramédicales.

Les passerelles permettraient l'accès, à partir du titre d'agent thermal, à une qualification de même niveau, à savoir le niveau V.

Afin d'illustrer nos propos, nous avons choisi de décrire deux de ces qualifications (aide-soignant et auxiliaire de vie sociale) représentatives, au regard de l'action de formation "Agent hydrothermal" dispensée par le Greta des Landes, l'Institut du thermalisme et le Centre de formation en thermalisme et biologie de Thonon-les-Bains, et qui permettra de déterminer l'existence de compétences communes entre ces deux qualifications et le titre d'agent thermal (*cf annexe*).

- Si compétences communes il y a, quelles compétences peuvent-elles être transférées au titre d'agent thermal ?
- Quelles compétences resteront à acquérir aux titulaires du titre d'agent thermal pour atteindre l'une de ces 2 qualifications ?

Il convient de noter que l'ensemble des cinq qualifications précitées sont accessibles entre elles par le biais de passerelles.

## **Matériel et méthode**

Un travail d'enquête doit être réalisé sur un échantillon représentatif d'établissements thermaux, de structures d'aide à domicile et de santé de l'agglomération dacquoise.

Trois critères principaux ont orienté les choix concernant les établissements figurant sur la liste ci-dessous :

- l'activité significative de l'établissement, que ce soit en matière de fréquentation globale de l'établissement et en matière d'effectif d'agents thermaux, d'auxiliaires de vie et d'aides-soignants, doit figurer comme un élément important du choix ;
- l'assurance qualité/la notoriété (les établissements thermaux et hospitaliers notamment aujourd'hui certifiés ou en cours de certification doivent être privilégiés) ;
- la formation du personnel : les établissements ayant démontré par les actions de formation proposées aux agents thermaux, d'auxiliaires de vie et aides-soignants, un intérêt certain pour la formation professionnelle doivent être encouragés dans leur démarche par une participation active à ce travail d'enquête.

Dans chaque établissement, il paraît important de pouvoir auditionner :

- le directeur de l'établissement (entretien semi-directif – durée estimée à 1 heure),
- le directeur des ressources humaines ou le responsable thermal ou le responsable de structure ou d'association en fonction de leur présence (entretien semi-directif – durée estimée à 1 heure),
- des titulaires du poste parmi lesquels, préférentiellement le plus ancien en poste, le dernier arrivé au sein de l'établissement, un agent en poste mais n'ayant suivi aucune formation, un agent en poste et sortant depuis moins de 3 ans d'une formation spécifique, un agent en poste tiré au sort (questionnaire à réponses fermées).

On pourra aussi privilégier les personnels détenant aujourd'hui cette double compétence suite à une initiative personnelle.

Ces questionnaires seront distribués et complétés en présence du prestataire sous la forme d'une rencontre groupée avec l'ensemble des personnes auditées. La durée de cette réunion est estimée à 2 heures.

Le traitement des données utilisera les moyens habituels que sont les logiciels excel et ethnos, tout du moins pour les questionnaires fermés.

Une attention toute particulière sera portée aux informations qualitatives dont il conviendra de dresser une liste exhaustive dans un premier temps. Le pourcentage d'apparition de chaque remarque permettra d'affecter un coefficient qui autorisera, dans un second temps, de dresser une liste des principales remarques.

Dans tous les cas, un tableau récapitulatif sera produit et facilitera un traitement statistique des données ainsi qu'un tableau de synthèse des remarques qualitatives ; ces deux outils permettant alors de définir les principales orientations à donner au travail.

Pour approcher les compétences, notre analyse éclaire la situation de travail abordée par l'agent thermal, l'aide-soignant, voire l'auxiliaire de vie sociale qui occupe l'emploi. Elle explore en particulier la finalité globale que vise l'agent, l'exigence de résultats qu'il se donne et qui l'oriente dans son action. Les compétences sont comprises comme le "savoir mobiliser ses connaissances, capacités pour faire face à un problème rencontré", autrement dit comme connaissances, capacités, qualités en action. Il s'agit d'une rencontre réactive entre les acquis d'un individu – et son potentiel - et la situation qui les mobilise et révèle ce potentiel. Les compétences se manifestent dans une situation de travail ; elles prennent sens dans trois perspectives différentes : la fonction productive de la situation, une perspective de cheminement professionnel et/ou un parcours de formation certifiante.

## **Discussion - Conclusion**

L'ensemble de ce travail doit être réalisé au cours du second semestre 2009.

Il n'est pas possible à l'heure de la rédaction de cet article de donner de résultat.

## **Annexe**

### **REPÉRAGE DES COMPÉTENCES COMMUNES AUX TROIS FORMATIONS**

- Avoir le goût du contact et le sens de l'écoute (établir une relation d'aide)
- Savoir travailler et s'organiser au sein d'une équipe (équipe pluri-professionnelle)
- Connaître les techniques et les règles de sécurité lors des déplacements d'une personne
- Maîtriser les protocoles d'entretien des locaux et des matériels
- Avoir une communication adaptée à la personne
- Faire preuve de tact et de discrétion
- Avoir une bonne résistance physique

**AIDE-SOIGNANT  
AUXILIAIRE DE VIE SOCIALE  
AGENT THERMAL**

### **REPÉRAGE DES CONTENUS DE FORMATION COMMUNS AUX TROIS FORMATIONS**

**AIDE-SOIGNANT**

- Utiliser des techniques de manutention et de règles de sécurité pour l'installation et la mobilisation des personnes
- Organiser son travail au sein d'une équipe pluri-professionnelle
- Communication – Relation
- Biologie/Anatomie/Pathologies
- Établir une relation d'aide en structurant l'autonomie des personnes
- Entretien du cadre de vie
- Règles d'hygiène et de sécurité
- Utiliser les techniques d'entretien des locaux et du matériel spécifique aux établissements sanitaires
- Hygiène

**AUXILIAIRE DE VIE SOCIALE  
AGENT THERMAL**