

Webinaire – 6 juin 2023

Les métiers d'aides à domicile

Quelles opportunités pour vos salariés en insertion ?



Ordre du jour

- 1) **Présentation des métiers d'aide à domicile sous le mode « particulier employeur »**
- 2) **L'attractivité des métiers d'aides à domicile : constats et propositions de la CFDT**
- 3) **Les passerelles avec le GEIQ « Aides à domicile »**
- 4) **Témoignages d'associations intermédiaires**

1) Présentation des métiers d'aide à domicile sous le mode « particulier employeur »

Delphine SKRYNSKI, Anaëlle GAROT et Stéphanie FIORDALISO, FEPEM Hauts-de-France





L'emploi à domicile :

Un secteur structuré qui recrute



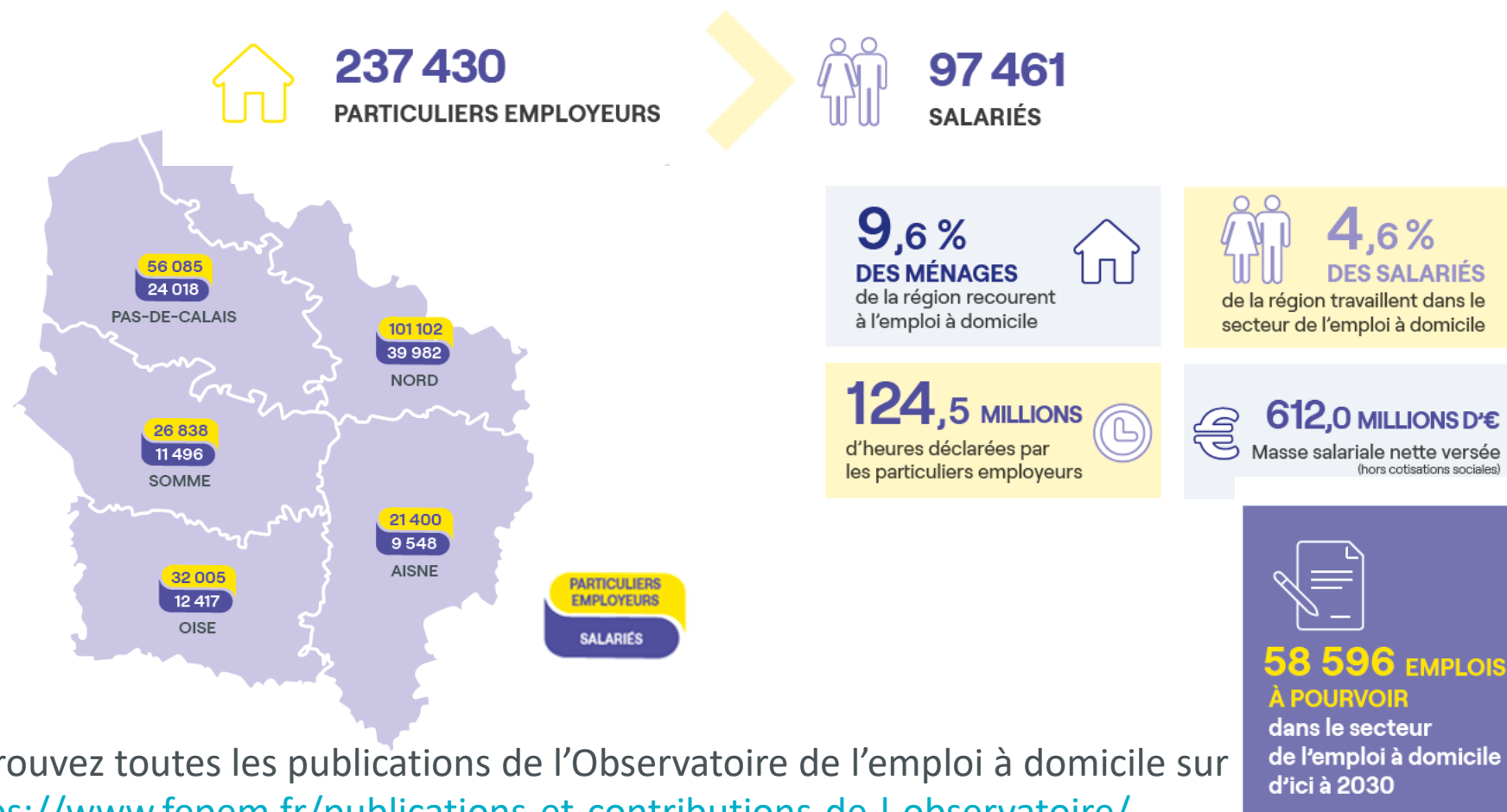
Une initiative de :

IRCEM
Prévoyance

 **iperia**

Fepem
Particuliers. Employeurs.
Citoyens.

Le secteur de l'emploi à domicile dans les HDF



Retrouvez toutes les publications de l'Observatoire de l'emploi à domicile sur
<https://www.fepem.fr/publications-et-contributions-de-l-observatoire/>

Une initiative de :



Les acteurs de l'emploi à domicile

Particulier emploi : la marque du secteur de l'emploi à domicile avec un site internet et une ligne d'appel dédiée au grand public. Animation et information du grand public.

www.particulieremploi.fr

09 72 72 72 76 (appel non surtaxé)



La **FEPEM** est l'organisation professionnelle représentative qui porte le statut de particulier employeur et accompagne tout particulier dans sa fonction d'employeur.

www.fepem.fr / www.particulier-employeur.fr

09 70 51 50 50 (appel non surtaxé)



IRCEM, groupe de protection sociale dédié aux salariés du particulier employeur et des assistants maternels. Le groupe gère 4 activités : la retraite, la prévoyance, l'action sociale, la mutuelle et la prévention.

www.ircem.com

0 980 980 990 (appel non surtaxé)



IPERIA conçoit, développe et dispense une offre de formation à destination des assistants maternels et des salariés du particulier employeur.

www.iperia.eu

0 800 820 920 (appel non surtaxé)



Fédération Mandataires (FMF) : accompagne les structures mandataires sur les questions juridiques et conventionnels.

<https://www.federation-mandataires.fr/>

01 80 48 09 19



Une initiative de :



Emploi à domicile / SAP :

des modes d'intervention et un cadre de travail différents

TRAVAILLER POUR LE PARTICULIER EMPLOYEUR

Le particulier gère :

- Le recrutement et les formalités administratives (contrat, déclaration Cesu, gestion des congés et des absences, etc.)



=> C'est **l'emploi direct**

Le particulier employeur peut déléguer ces formalités administratives à une **structure mandataire** ; il est dans ce cas aussi, **employeur**.

**Contrat de travail avec le particulier
employeur**

TRAVAILLER POUR LE PRESTATAIRE

Le prestataire (association, collectivité ou entreprise) gère :

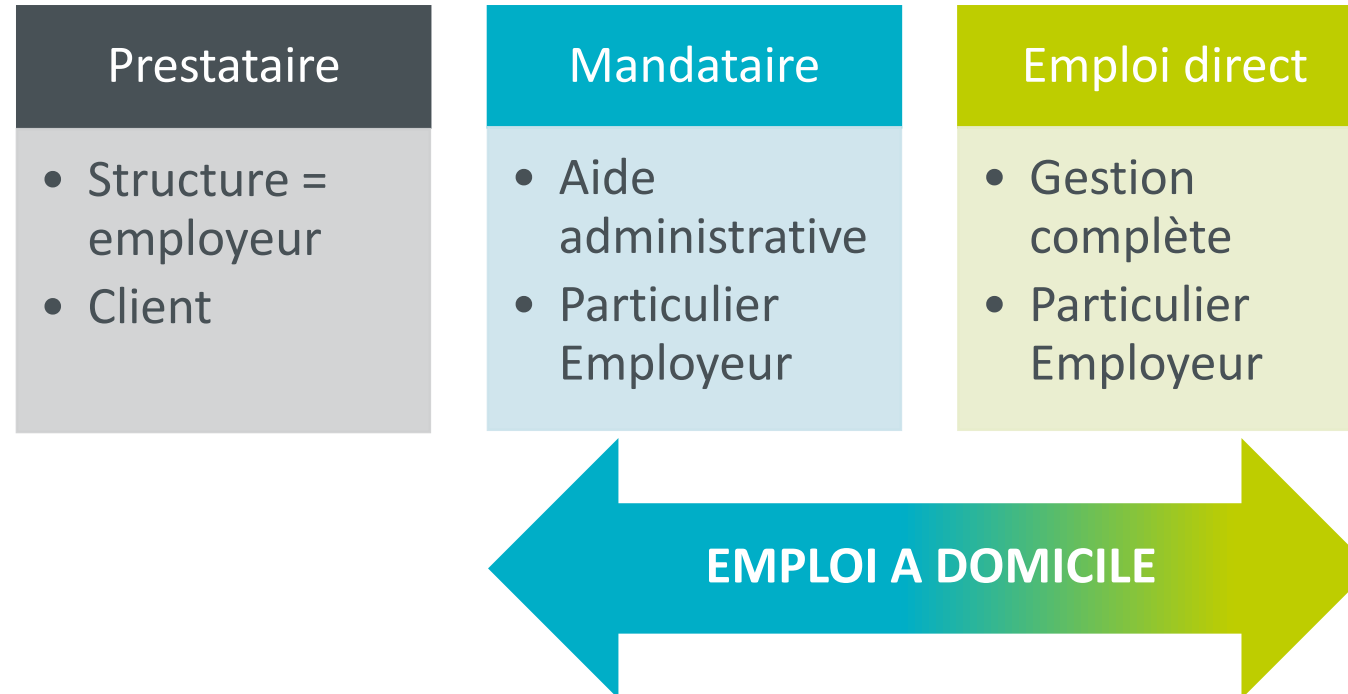
- Le recrutement et l'ensemble des formalités administratives.

La **structure est l'employeur du salarié qui intervient à domicile.**

=> Le particulier est **client** de la structure.

**Contrat de travail avec
l'entreprise/l'association prestataire**

Choisir son mode d'intervention



Les métiers de l'emploi à domicile

Enfant

Baby Sitter
Garde d'enfant(s) à
domicile

Espace de vie

Employé familial

Adulte

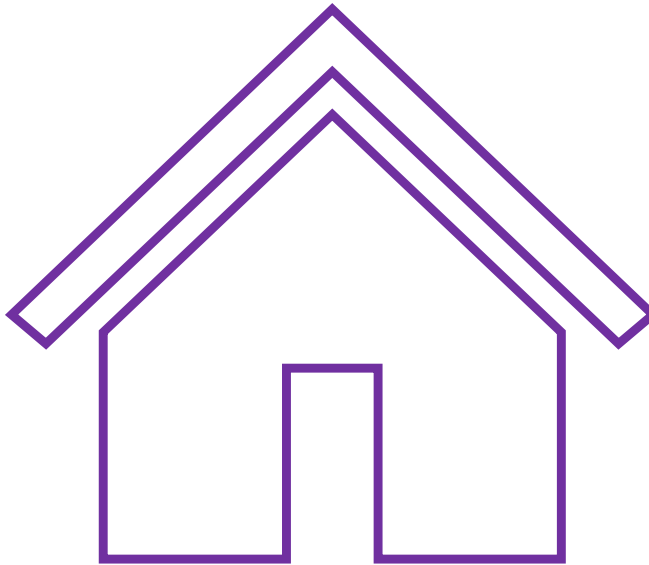
Assistant de vie

Environnement technique

Accompagnateur,
personne de compagnie
Secrétaire particulier
Assistant informatique
Enseignant particulier

Environnement externe

Employé d'entretien et petits
travaux de bricolage, jardinage
Gardiennage



Emploi à domicile : les conditions de travail

Métiers physiques, (*gestes professionnels spécifiques selon l'activité*)

Travail la semaine, parfois le week-end et en horaires décalés

Travail au domicile des particuliers employeurs

Des métiers à forte dimension humaine

Déplacements fréquents, en véhicule personnel et/ou transports en commun

Relations contractuelles avec plusieurs particuliers employeurs

Revenus déterminés par la durée du travail (*temps partiel*)

Emploi à domicile : le cadre réglementaire

La Convention Collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

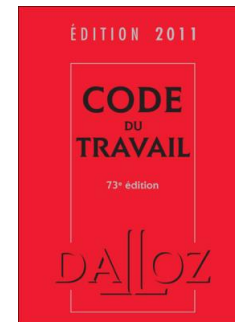
Encadre les relations entre le particulier employeur et le salarié

- S'applique uniquement en métropole et dans les DROM suivants : Guadeloupe, Guyane, Martinique et La Réunion.
- Elle s'applique également, pour les assistants maternels, à Mayotte.



Le Code du Travail

- Certaines dispositions du Code du travail sont applicables au secteur
- Exemple : congés pour événements familiaux



Une convention collective qui renforce les droits des salariés

Prévoyance et action sociale

Possibilité d'aides financières

Activités sociales et culturelles

Un portail dédié aux salariés du
secteur

www.asc-loisirs-emploidomicile.fr

Formation professionnelle

58h de formation financées par an
dès la 1^{ère} heure travaillée

Une initiative de :





La formation professionnelle

Accroître ses compétences pour développer son activité auprès des particuliers employeurs et favoriser la mobilité intra sectorielle

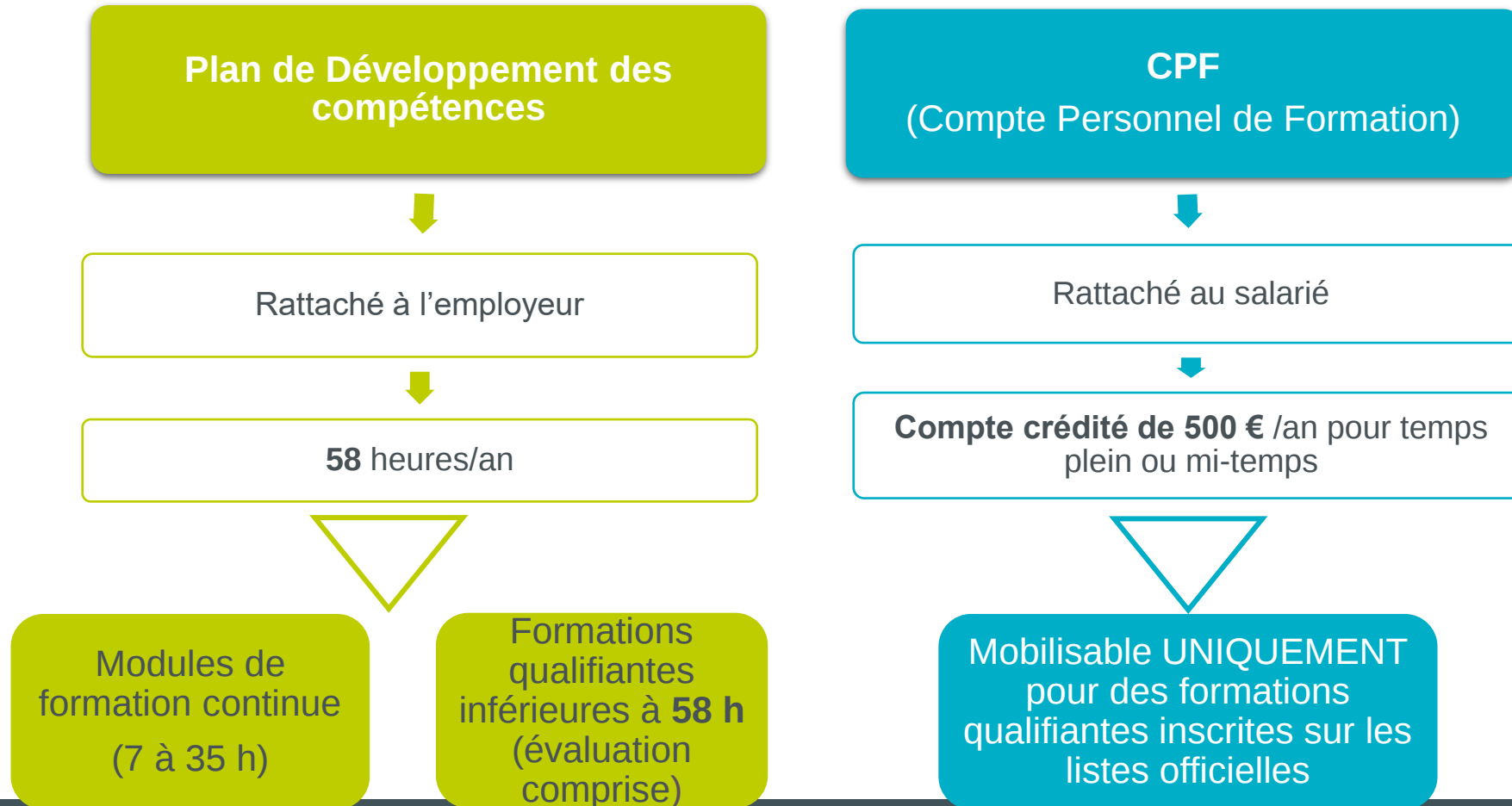
Une initiative de :

IRCEM
Prévoyance

 **iperia**

Fepem
Particuliers. Employeurs.
Citoyens.

Partir en formation



LA FORMATION CONTINUE DES SALARIÉS

Chaque salarié peut bénéficier de **58h de formation continue** par an, entièrement financées, accessibles dès la 1^{ère} heure travaillée, y compris **si le salarié est inscrit à Pole Emploi**



1 titre - 8 blocs de compétences
2 certificats de Compétences
84 modules



1 titre - 8 blocs de compétences
62 modules



1 titre - 8 blocs de compétences
2 Certificats de Compétences
1 Certificat de Qualification
Professionnelle
93 modules



1 titre - 8 blocs de compétences
2 Certificats de Compétences
80 modules

151 modules de formation au total

Une initiative de :

Vos contacts en région HDF

	Nord Pas de Calais	Picardie
	Stéphanie FIORDALISO Animatrice régionale sfiordaliso@particulieremploi.fr	Anaëlle GAROT Animatrice régionale agarot@particulieremploi.fr
	Karl Kivuvu-Kisala Responsable régional kkivuvu-kisala@fepem.fr	Delphine SKRZYNSKI Responsable régionale dskrzynski@fepem.fr
	Maude-Olivia EKANG Conseillère Développement HDF maudeolivia.ekang@iperia.eu	



Pour le grand public

Un site : www.particulieremploi.fr

Un numéro de téléphone : 09 72 72 72 76 (appel non surtaxé)

Une initiative de :

2) L'attractivité des métiers d'aides à domicile : constats et propositions de la CFDT

Nicolas TANCREZ, CFDT





L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS D'AIDES À DOMICILE : CONSTATS

A l'aune du constat de cadres d'organisation et de fonctionnement ainsi que de modalités de coopération ne permettant de répondre qu'insuffisamment à la totalité des besoins exprimés par toutes les personnes en situation de handicap, dans la filière des métiers des aides à domicile, la CFDT des Hauts de France travaille à accompagner celles et ceux qui sont engagés et ainsi répondre aux nombreux défis de la filière.

Le premier constat de la CFDT des Hauts de France nous pousse à nous mettre collectivement en capacité de pouvoir faire à toutes les toutes les personnes en situation de handicap ou en ayant besoin, une proposition de réponse accompagnée en privilégiant 2 grands principes structurants :

Le premier le passage d'une logique de moyens à une logique de réponses.



La mobilisation des moyens d'accompagnement prioritairement au profit des personnes en ayant le plus besoin, l'exercice de la co-responsabilité. La CFDT en lien avec des experts en santé propose un vrai accompagnement de ses équipes à conduire des accords d'accompagnements et formation. Les négociateurs reçoivent également un vrai temps de formation leur permettant de sensibiliser et indiquer les structures qui financent les plans et dispositifs mis en place dans les entreprises.

L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS D'AIDES À DOMICILE: PROPOSITIONS DE LA CFDT

C'est sur les bases des travaux entrepris par les équipes syndicales en proximité mais aussi fort des travaux du CESER des Hauts de France au travers de son rapport avis sur les métiers de l'entraide, les rendre attractifs et surtout les favoriser que la CFDT des Hauts de France travaille sur un cahier revendicatif qui vise :

Améliorer l'effectivité de l'accès à la prévention et aux soins des personnes en situation de handicap

Améliorer l'accès au repérage et au dépistage afin de pouvoir accompagner plus précocement les jeunes travailleurs présentant un risque de handicap dans un objectif de prévention optimale du développement des troubles lié aux gestes et postures du métier.



La nécessité de s'inscrire dans une démarche plus citoyenne permettant davantage l'expression de la parole des personnes concernées et les familles des personnes ayant recours aux services des structures.

L'opportunité de pouvoir bénéficier d'un plan d'attractivité des métiers (à échelle régionale) afin de pouvoir répondre aux difficultés de recrutements de professionnels auxquelles sont confrontés les établissements et services.

-Les axes de la CFDT Hauts de France

-Pour accompagner les salariés nous pensons qu'il faut en premier lieu, impulser les espaces de dialogue social qui permettront de bâtir des revendications qui répondent aux besoins des travailleurs impactés et des structures et entreprises concernées.

-Inciter à la formation professionnelle (tutorat, maître d'apprentissage) et syndicale (rôle CSE CSST, conditions de travail...). Les salariés de ce secteur arrivent en seconde partie de carrière et sont peu demandeur de formation.

-Nous veillerons à ce que les droits au CPF bénéficient à l'acquisition de nouvelles compétences des salariés et leurs conditions de travail, ce qui permettra des reconnaissances de compétences et ainsi des revalorisations salariales.

-En cas de restructuration, ce qui est malheureusement courant dans les structures associatives, nous devons accompagner les équipes de salariés sur les dispositifs de sécurisation des parcours professionnels.

-Nous devons investir au sein des SPEL (Service Public de l'Emploi Local) pour agir au plus près des bassins d'emploi touchés par ces problématiques.



-Il faut agir sur l'usure professionnelle en favorisant les échanges avec les salariés sur l'équilibre des temps professionnels et personnels, l'incapacité, l'invalidité, la QVCT.

-Pour une meilleure prise en compte nous devons sensibiliser les mandataires protection sociale sur ces métiers pénibles afin que dans l'exercice de leur mandat, ils incitent les financeurs CAF, CPAM, Conseils départementaux, à privilégier la qualité des interventions plutôt que la quantité autant pour le bien être des personnes aidées que pour les salariés qui les accompagnent.

L'accompagnement pour éviter les conduites qui génèrent du Handicap.

-Des outils existent et nous veillerons à faire connaître le dispositif « essai encadré » qui offre la possibilité, durant une période de maladie, de tester le retour à l'emploi pour évaluer si la reprise totale peut être envisagée et si cela nécessite une adaptation de poste.

-Faire connaître les organismes de la réadaptation professionnelle qui offrent la possibilité de reconversion professionnelle aux personnes qui ont perdu leur emploi à la suite d'une maladie ou d'un AT/MP, dans le cadre de l'inaptitude au travail, ou à celles pour qui il y a un risque de perte d'emploi.

Promotionner les dispositifs, modalités et pratiques pour répondre à ces différentes problématiques et éviter la désinsertion professionnelle à travers une boîte à outils et des modules de formation.



Générer au niveau des territoires, des commissions sur les questions du handicap et du maintien dans l'emploi pour accompagner les personnels sur ces sujets.

Les mandatés des services de santé au travail, MDPH, CDCA, CPAM et PRITH apporteront leur expertise pour accompagner et soutenir les équipes militantes.

3) Les passerelles avec le GEIQ « Aides à domicile »

Hervé SCHIETEQUATTE, Geiq aides à domicile Hauts-de-France

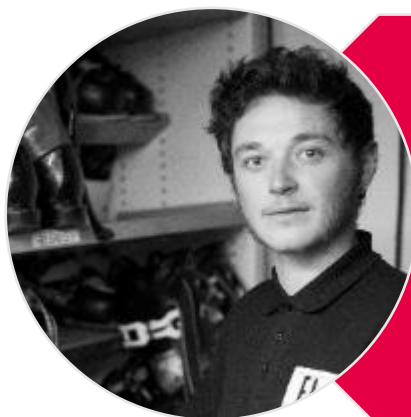




Répartition des GEIQ en France



+/-700
secteurs
GEIQ /GE



206 GEIQ Labellisés
7405 adhérents



Qu'est ce qu'un GEIQ ?

Un Geiq est un collectif d'entreprises, piloté par ses adhérents. Il regroupe des entreprises qui parient sur le potentiel de personnes en difficulté d'accès à l'emploi pour résoudre leurs problèmes structurels de recrutement, en organisant des parcours d'insertion et de qualification.

- Répondre aux besoins des adhérents en personnel qualifié
- Insérer et qualifier des personnes éloignées de l'emploi

■ Valeurs du GEIQ

Miser sur le
potentiel des
personnes
éloignées de
l'emploi

S'adapter en
prenant en
compte la
diversité des
territoires

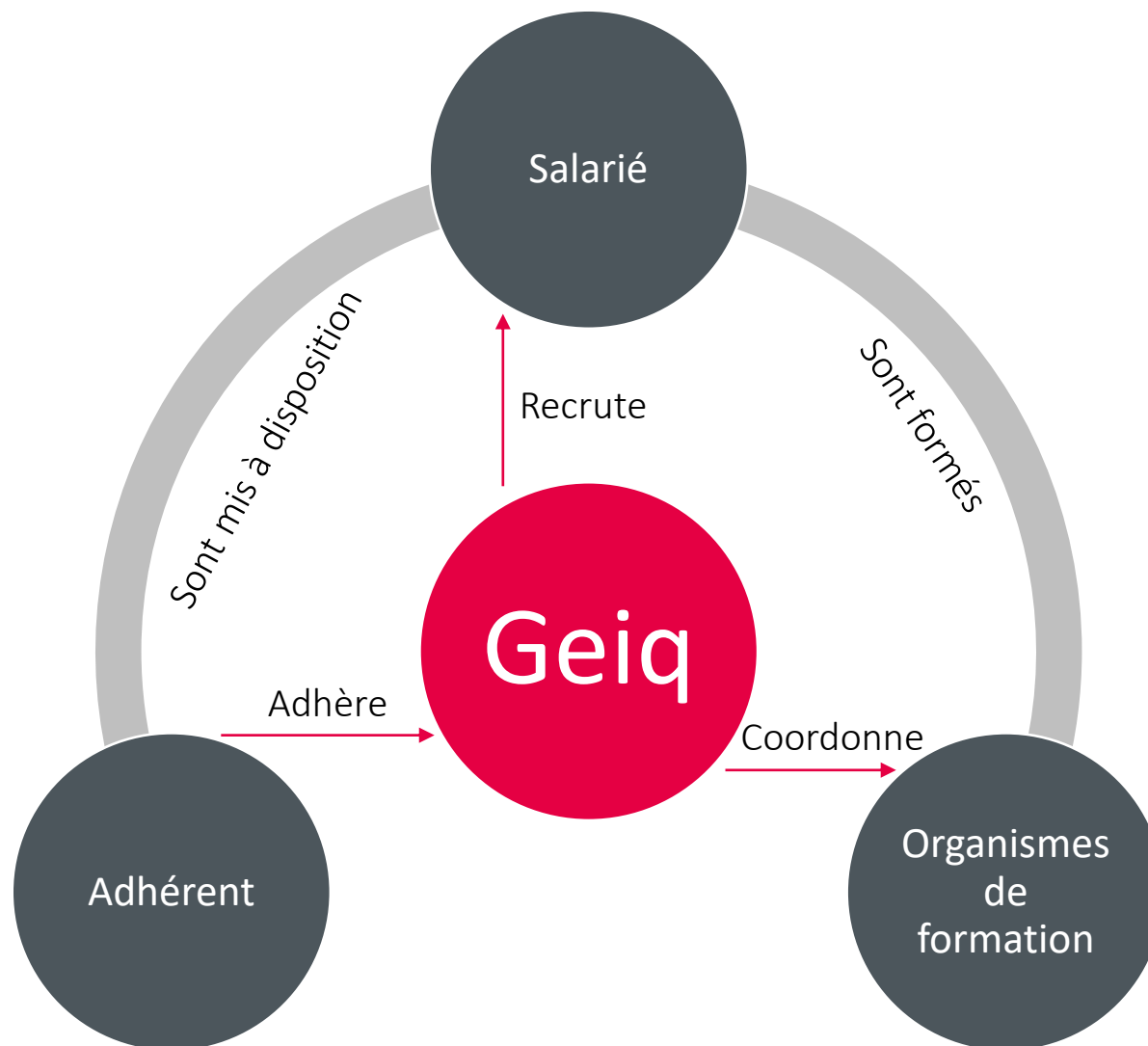
Coopérer au sein
d'un réseau
coordonné au
niveau régional
et national



Engagement avec
des associations
dans un dispositif
d'insertion

*Le GEIQ, outil qui crée un pont efficace
entre l'association, les demandeurs d'emploi et le territoire*

■ Fonctionnement d'un GEIQ



■ À l'origine, le GEIQ est le fruit d'un travail partenarial initié par la DIRECCTE



Les principaux constats du comité de pilotage:

- *difficultés de recrutement et de formation pour son personnel.*
- *Répondre aux besoins des adhérents en personnel qualifié*
- *Insérer et qualifier des personnes éloignées de l'emploi*

La création du GEIQ:



Juin 2016



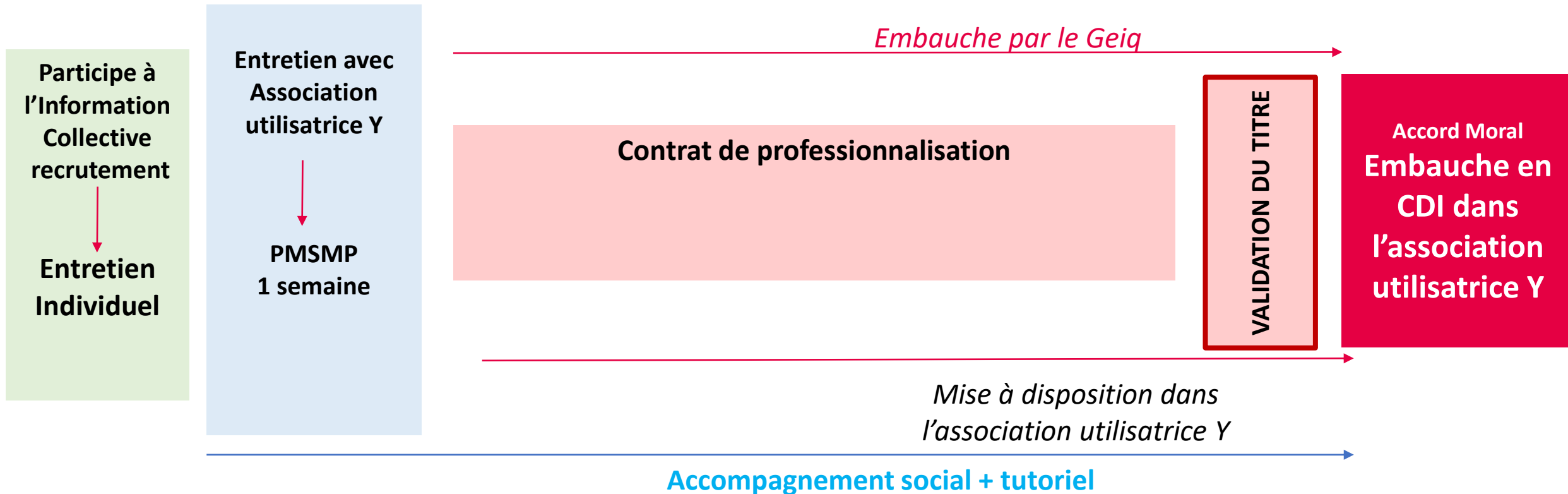
Aux côtés des structures du territoire

**Décembre
2017**

Exemple d'un parcours GEIQ à domicile

Hauts de France

- « Jean » : non inscrit au Pôle Emploi, suivi par la mission locale, cherche une formation depuis 1 an.



■ Contrat au GEIQ à domicile HDF

4 Formations proposées

ADV

Assistant De Vie
aux Familles

121,33H/mois

AS

Aide Soignant

151,67H/mois

AES

Accompagnement
Educatif et
Social

140H/mois

TISF

Technicien de
l'Intervention
Sociale et
Familiale

151,67H/mois

Contrat de
Professionalisation



L'année 2022 en quelques chiffres

42 associations adhérentes

250 salariés en parcours

Taux de sortie en emploi durable 48%

Taux de sortie en emploi 78%

Taux d'obtention de la qualification 80 %



Travail en complémentarité IAE GEIQ

Observations:

- Il est nécessaire aujourd'hui d'aller chercher le public plus éloigné de l'emploi

Les freins principaux rencontrés chez les candidats:

- La mobilité
- La garde d'enfant (organisation familiale)
- La méconnaissance des métiers SAP
- Les horaires et conditions de travail
- Savoir être, posture professionnelle
- Savoir de base (français, lire, écrire)

Profil recherché par les employeurs:

- le sens des responsabilités
- savoir communiquer
- l'envie de rendre service
- Savoir travailler en équipe

■ Expérimentations menées pour développer la notion de parcours IAE - GEIQ - Emploi

- Création d'une plateforme de l'autonomie sur le Pas de Calais à laquelle participe certaines structures de l'IAE, le GEIQ et les SAAD
- Dans la Somme: mise en place d'un accompagnement au permis de conduire porté par un ACI en amont du parcours GEIQ avec des stages de découverte des métiers de l'aide à domicile.
- RIC fréquentes au sein des structure de l'IAE pour présenter le métier

4) Témoignages d'associations intermédiaires

Aurélien FAUCHOIS, Union régionale des associations intermédiaires (URAI)

Isabelle GUIET, Emplois et Services



Perspectives

- **Organisation de réunions de présentation des métiers d'aides à domicile aux salariés en insertion par la FEPEM**
- **Mobilisation des dispositifs de formation pour faire monter en compétence les salariés en insertion et créer des passerelles**