



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**ACCORD-CADRE NATIONAL D'ENGAGEMENT DE
DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES
POUR**

**LA BRANCHE DU SECTEUR DES SALARIES DES
PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI A DOMICILE**

Entre

L'Etat représenté par :

Le Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle, Bruno LUCAS

Et

La Fédération des Particuliers Employeurs (FEPEM), représentée par, la Présidente, Marie-Béatrice LEVAUX

Les organisations syndicales de salariés :

- **La CFDT**, Fédération des services, représentée par Mme Véronique REVILLOD
- **La CGT**, Fédération du Commerce et des Services, représentée par M. Stéphane FUSTEC
- **La CSAFAM**, représentée par Mme Nathalie DIORE
- **La FGTA- FO**, représentée par M. Richard ROZE
- **Le SPAMAF**, représenté par Mme Lydia LOISEL
- **L'UNSA-FESSAD**, représentée par M. Saïd DARWANE

IPERIA, représenté par sa Présidente, Anita POUTARD

assinat
Branche Professionnelle
Assistants Maternels
du Particulier Employeur

SPE Branche
professionnelle
des salariés
du particulier
employeur

 **iperia**

RR LL

73L

IR
ND SF AP

Vu le règlement n° 651/2014 de la Commission européenne du 17 juin 2014,

Vu le régime cadre exempté de notification N° SA.58981 relatif aux aides à la formation pour la période 2014-2023 ;

Vu le régime cadre exempté de notification N° SA.59106 relatif aux aides en faveur des PME pour la période 2014-2023 ;

Vu la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,

Vu les articles L. 5121-1, L. 5121-2, D. 5121-1 et D. 5121-3 du code du travail relatif aux engagements de développement de l'emploi et des compétences,

Vu les articles L. 5121-3 et D. 5121-4 à D. 5121-13 du code du travail relatifs à l'aide à l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,

Vu la circulaire DGEFP n° 2011/12 du 1^{er} avril 2011 relative à la démarche d'appui aux mutations économiques,

Vu l'instruction DGEFP/MADEC/2020/90 du 4 juin 2020 relative à la prestation « conseil en ressources humaines » pour les très petites entreprises (TPE) et les petites et moyennes entreprises (PME), modifiée par l'instruction DGEFP/MADEC/2021/70 du 23 mars 2021,

Vu l'avis de l'inter-CPNEFP des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du 17 novembre 2020,

Il est convenu ce qui suit :

I. EXPOSE DES MOTIFS

La France connaît un cycle de mutations économiques qui induit des transformations importantes. Ces transformations profondes que connaît notre économie ainsi que la crise sanitaire qui impacte fortement notre pays, génèrent notamment des conséquences sur les emplois, compétences mais aussi sur les organisations du travail.

A cette période de recomposition économique s'ajoute, sous l'effet des évolutions technologiques, une modification profonde des conditions d'exercice des métiers.

La transition numérique et la transition écologique, constituent deux enjeux majeurs pour les entreprises : elles influencent fortement à la fois l'activité, les métiers et les besoins en compétences.

Enfin, le changement inédit dans la relation au travail et au salariat implique un essor des mobilités professionnelles au même titre qu'un développement accru des nouvelles formes d'emploi.

La rapidité des transformations interroge à la fois les besoins en compétences mais aussi la place du diplôme et plus généralement des certifications professionnelles, dans un contexte où la formation initiale reste la référence absolue pour le choix et la construction de l'ensemble de sa carrière professionnelle et fait du diplôme un incontournable pour l'insertion professionnelle.

Au regard de l'ensemble de ce contexte, il est primordial de renforcer l'effort de prospective afin de disposer d'une lecture plus fine des évolutions des métiers et compétences dans un objectif d'accompagnement et de mise en œuvre d'un plan d'actions opérationnel. Ces études devront permettre d'identifier les passerelles et évolutions de compétences par une décomposition efficace des métiers.

L'ensemble de ces actions devra de toute évidence mobiliser les représentants des filières économiques (branches, fédérations professionnelles et entreprises) afin d'anticiper et accompagner les transformations de l'emploi, adapter l'offre de formation et sécuriser les parcours professionnels des salariés.

L'Etat par l'intermédiaire du dispositif Plan d'Investissement des Compétences, souhaite s'engager en faveur d'une dynamique d'ingénierie de formation professionnelle en phase avec les nouveaux enjeux produits par le contexte de mutations accéléré de notre économie.

RR LL

43-

SD VR

ND

2
SF

AP

Dans ce sens, le PIC, fort d'un investissement de près de 15 milliards d'euros, s'inscrit dans une démarche avec trois objectifs : favoriser des parcours « sur mesure » de formation vers l'emploi, développer des outils plus performants et innovants, déployer une nouvelle plateforme du Compte personnel de formation (CPF).

Dans un contexte où les métiers changent plus rapidement que la capacité du système à faire évoluer les référentiels d'activités et de compétences, à produire les référentiels de formation adaptés, et où les attentes des employeurs changent de nature, l'approche par les compétences doit permettre aux jeunes et à la population active, de mieux s'orienter et de développer des compétences.

Cette approche doit également permettre de répondre aux besoins des secteurs qui rencontrent des difficultés à recruter.

L'État a un rôle central à jouer, dans un rôle d'impulsion, il intervient aux côtés et en appui aux branches, fédérations professionnelles, secteurs et aux entreprises qui ont également un rôle majeur.

Le présent accord-cadre fait suite à la proposition de la branche professionnelle du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile avec l'appui d'IPERIA, en réponse à la 4ème vague de l'appel à projet « soutien aux démarches prospectives compétences » lancé dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences 2018-2022.

Non délocalisables, les métiers du domicile répondent aux évolutions sociétales et aux besoins nouveaux des ménages, que ce soit en milieu urbain dans des zones d'expansion économique, ou en milieu rural, pour créer un lien social et combattre l'isolement.

Ils permettent de répondre à des problématiques telles que l'intégration, l'insertion, la reconversion des personnes qu'elles soient éloignées durablement ou non de l'emploi, qu'elles soient issues de pays étranger ou tout simplement intéressées par vocation.

Pour autant, le secteur en forte tension en matière de recrutements, est soumis à la conjonction de plusieurs phénomènes : des départs massifs à la retraite à l'horizon 2030 (708 400 départs à la retraite de salariés tous types d'emploi confondus, EDEC PIC des branches des assistants maternels et des salariés du particulier employeur 2018 - 2020) ; un déficit d'attractivité corollaire d'un faible niveau de qualification et d'une forte représentation des emplois à temps partiel ; une faible mixité, une importante représentation des salariés de plus de 50 ans, une sous-représentation des moins de 30 ans.

De plus, bien qu'étant un secteur d'avenir, l'emploi à domicile doit se développer sur un marché fragilisé par la crise économique et fortement dépendant des différentes politiques publiques qui l'impactent. Ainsi, il doit faire face à de nouveaux défis tout en accompagnant les évolutions structurelles largement amorcées et les nouveaux enjeux générés par la crise sanitaire.

Face aux tensions structurelles en matière de recrutement et à la situation inédite de crise sanitaire, la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, dans le cadre de ce nouveau projet EDEC, souhaite sur la base des enseignements tirés de l'EDEC PIC des branches des assistants maternels et des salariés du particulier employeur 2018 – 2020, affiner les analyses concernant les mutations à l'œuvre dans le secteur et répondre à un double enjeu : faire un état des lieux de la situation actuelle du secteur de l'emploi à domicile en lien avec le contexte économique et social recomposé par la crise sanitaire et identifier de nouveaux scénarii possibles pour agir sur l'attractivité des métiers, accompagner le développement de l'emploi dans le secteur, l'évolution des métiers et compétences et la professionnalisation des salariés.

II. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et les professionnels qui interviennent à domicile.

Ce secteur concerne aujourd'hui 3,3 millions de particuliers employeurs et représente 1,4 million de salariés. L'activité de ces salariés est singulière car elle s'exerce dans un lieu spécifique, le domicile du

RR LL

143L

SR
ND

VR
3
SF

AP

salarié dans le cas des assistants maternels, ou celui du particulier employeur pour toutes les autres situations.

Depuis 2016, le périmètre du secteur est défini dans l'article L7221-1 du code du travail : « Le présent titre est applicable aux salariés employés par des particuliers à leur domicile privé pour réaliser des travaux à caractère familial ou ménager. Le particulier employeur emploie un ou plusieurs salariés à son domicile privé, au sens de l'article 226-4 du code pénal, ou à proximité de celui-ci, sans poursuivre de but lucratif et afin de satisfaire des besoins relevant de sa vie personnelle, notamment familiale, à l'exclusion de ceux relevant de sa vie professionnelle. »

Le 25 janvier 2021 a été conclu un nouveau dispositif conventionnel, « la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile », qui résulte de la convergence des deux branches assistants maternels et salariés du particulier employeur. Le secteur est donc dorénavant représenté par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile composée d'une fédération d'employeurs (Fédération des particuliers employeurs - FEPEM) et de syndicats de salariés représentatifs (CFDT, CGT, CSAFAM, FGTA-FO, UNSA, SPAMAF, U.N.S.A-FESSAD)

La branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile relève de la convention collective IDCC 2111 - convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999. L'extension de la convention collective dans les départements et régions d'outre-mer est effective depuis le début d'année 2021.

Le secteur couvre des domaines d'emploi différents (enfance, dépendance, entretien du cadre de vie) ; quatre métiers sont représentés : employé familial, assistant de vie dépendance, assistants maternels et garde d'enfants.

III. OBJECTIFS ET AXES DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES

Le présent accord a pour finalité de poursuivre une politique efficace de professionnalisation des salariés du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et d'identifier les leviers permettant d'agir durablement sur l'attractivité des métiers.

Le projet EDEC se structure autour de trois axes d'intervention :

- Axe 1 : Réaliser un diagnostic de l'impact de la crise sanitaire sur le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et préparer un outillage pour apporter les solutions adaptées
- Axe 2 : Construire des parcours professionnels pérennes et attractifs pour attirer de nouveaux profils
- Axe 3 : Capitaliser et mettre à disposition les outils

Axe 1 : Réaliser un diagnostic de l'impact de la crise sanitaire sur le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et préparer un outillage pour apporter les solutions adaptées

Objectifs

Les études prospectives réalisées dans le cadre de l'EDEC PIC 2018-2020 ont permis de quantifier et caractériser les besoins en emploi et en compétences des métiers du secteur. Dans un futur proche, 708 400 départs à la retraite de salariés tous types d'emploi confondus sont attendus à l'horizon 2030, sans compter l'accroissement des besoins d'accompagnement des personnes en perte d'autonomie (+65 400 ETP d'ici 2030) et des besoins d'accueil individuel du jeune enfant (+14 500 ETP). Or, face à ces besoins massifs, la problématique de tensions dans les recrutements sur les métiers de l'emploi à domicile doit être investiguée afin de proposer des pistes d'actions innovantes.

RR LL M3L
30 NR A.P
4 SF

Sans précédent, la crise sanitaire interroge une nouvelle fois le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile dans sa capacité à répondre aux enjeux de tensions structurelles de recrutement, d'attractivité des métiers et de sécurisation des parcours professionnels.

L'impact de la crise sanitaire sur les métiers et compétences doit lui aussi être questionné pour avoir une vision globale des évolutions, de nombreux changements dans l'organisation du travail, notamment avec la mise en place du télétravail mais aussi des gestes barrières.

Il s'agit ici, d'identifier les nouveaux enjeux en termes de transformation, des métiers et conditions de travail, des nouvelles pratiques professionnelles afin de renforcer, adapter l'offre de certification et de formation pour faire face à ces nouveaux enjeux.

2 Actions opérationnelles

- **Action 1 : Réaliser un état des lieux du fonctionnement du marché de l'emploi du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ; analyser les transformations sur les métiers, compétences et conditions de travail et d'emploi liées à la crise sanitaire**
 - Réalisation d'un diagnostic de l'impact de la crise sur le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile : analyse de l'impact économique de la crise sanitaire sur le recours à l'emploi à domicile et diagnostic de situation du marché de l'emploi avec une identification des principales tensions entre offre et demande d'emploi.
 - Réalisation d'une étude d'impact des transformations des métiers, des compétences et des conditions de travail et d'emploi liées à la crise sanitaire avec une analyse croisée des retours d'expériences des salariés et des particuliers employeurs.
- **Action 2 : Mener des travaux et réflexions et construire un outillage pérenne pour analyser et répondre aux besoins en emploi, évolutions des métiers et compétences dans le secteur**
 - A très court terme : Recensement des actions innovantes, expérimentations déjà mises en place sur certains territoires pour résoudre les problématiques de recrutement afin de constituer un guide de bonnes pratiques pour fluidifier le marché de l'emploi dans le secteur, réduire les tensions. Des expérimentations de ces actions innovantes pourraient être déployées sur d'autres territoires en 2023, hors cadre de l'EDEC.
 - A moyen terme : si les résultats des études confirment les intuitions pressenties sur la relation particulier employeur/salarié du particulier employeur, il s'agira : de repenser dès 2022, les référentiels de compétences des titres développés par les branches avec l'appui d'IPERIA dont le re-dépôt auprès de France Compétences est prévu en 2023 ; d'envisager la création d'une offre de formation prenant en compte l'évolution des pratiques au domicile liée au télétravail et de renforcer l'offre de formation portant sur la prévention sanitaire (sécurité, hygiène) au regard des nouvelles normes. Des solutions digitales seront étudiées afin de faciliter l'accès au plus grand nombre. Une expérimentation des nouvelles offres de formation voire de certification sera conduite auprès d'une quarantaine de professionnels.
 - A moyen et long termes : accompagnement à la mise en place opérationnelle du comité technique paritaire d'observation et de prospective des métiers et des qualifications initiées par les partenaires sociaux ; réflexions et travaux à mener au sein de ce comité afin de développer un outillage exhaustif et pérenne pour produire de la connaissance prospective sur l'évolution des métiers et compétences au sein du secteur. Les différents travaux menés dans le cadre de l'EDEC PIC 2018 – 2020, de l'observatoire des emplois de la famille de la FEPEM alimentent également les réflexions.

Axe 2- Construire des parcours professionnels pérennes et attractifs pour attirer de nouveaux profils

Objectifs

Les tensions structurelles en matière de recrutement constituent un enjeu majeur pour le secteur : dans les 10 prochaines années, ce sont ainsi plus de 700 000 salariés qu'il faudra remplacer dans le secteur. Les métiers les plus concernés par ces départs d'ici 2030 sont : les assistants de vie (338 260 départs à la retraite), les employés familiaux (186 500) et les assistants maternels (151 800).

RR LL

1532

30 ND

VR
5
SF

A.P

Dans ce contexte, il est donc nécessaire de rendre le secteur à la fois plus visible et attractif, mais aussi de rendre plus facile son accès, notamment aux personnes les moins qualifiées et les plus éloignées de l'emploi. Il s'agit également pour le secteur, dans un contexte de crise sanitaire, de se positionner comme un pourvoyeur d'emploi et de reconversion pour ceux qui cherchent de l'humain dans la relation de travail.

Répondre aux besoins en emplois structurels et conjoncturels constitue donc un enjeu majeur pour le secteur : il faut absolument maintenir un vivier de main-d'œuvre suffisamment important dans les années à venir. Pour cela, le secteur doit pouvoir attirer de nouveaux profils en proposant des alternatives aux voies d'accès actuelles.

3 Actions opérationnelles

- **Action 1 - Créer une certification de compétences socle de niveau II adaptée aux spécificités du secteur**

Un enjeu majeur : trouver des solutions plus attractives, innovantes et inclusives d'accès aux métiers de l'emploi à domicile. Cet accès facilité pourrait passer par une qualification attestant de compétences de base (mathématiques, vocabulaire professionnel, numérique, initiation au ménage, au repassage, communication et relation avec un particulier employeur, etc.), et accessible aux plus éloignés de l'emploi (publics en insertion, jeunes sans diplômes ni qualifications, etc.).

- Une étude d'opportunité permettra de se questionner sur la pertinence, le public, la durée et la faisabilité d'un nouveau référentiel de certification.
- Au fur et à mesure de l'avancement de l'étude, le référentiel de compétences pourra se construire pour être déposé auprès de France Compétences. L'ingénierie de formation et des parcours sera parallèlement réalisée afin d'envisager une expérimentation en 2022.
- La question de la mixité constitue un enjeu qui sera traitée lors de l'expérimentation.
- L'offre de certification sera expérimentée auprès des professionnels du secteur et des demandeurs d'emploi.

- **Action 2 - Créer les conditions de développement et déploiement de l'alternance dans le secteur**

Avant 2018, la branche du secteur des salariés des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ne pouvait pas prétendre à ouvrir l'alternance aux futurs salariés du secteur (apprentissage et contrat de professionnalisation) autrement que par la mise en œuvre de deux expérimentations successives.

La loi du 5 mars 2018 ouvre de nouvelles perspectives au secteur qui nécessitent d'être étudiées afin de définir les modalités (juridiques et opérationnelles) de déploiement à grande échelle du dispositif en 2021, et pour prévoir une expérimentation de l'alternance en 2022 dans le cadre du futur projet EDEC Métiers du Grand Âge et Autonomie.

L'objectif sera de définir les axes d'adaptation, notamment sur le volet du tutorat, d'interroger l'organisation pour la dispense de l'alternance dans un CFA et/ou un campus et de proposer les axes opérationnels de mise en œuvre du dispositif.

- **Action 3 - Expérimenter la VAE par blocs**

Les partenaires sociaux, suivant l'orientation du RNCP, ont souhaité déposer les certifications IPERIA structurées en bloc de compétences, chacun ayant une valeur certifiante et facilitant la certification par bloc. Parallèlement des actions pour développer l'accès à un accompagnement VAE à distance mais aussi par bloc vont se mettre en place entre 2020 et 2022 (dossier de candidature pour l'expérimentation déposé par IPERIA auprès de la DGEFP, et validé fin 2020 dans le cadre de l'appel à manifestation d'intérêt).

La modalité de la VAE par blocs sera expérimentée : censée faciliter la reconnaissance de l'expérience professionnelle en y allant « étape par étape », cette expérimentation auprès de futurs assistants de vie, permettra de suivre la progression des candidats par rapport aux candidats visant un titre complet et de mesurer l'attractivité de ce dispositif hybride auprès des salariés du secteur.

RR LL 43- 56 111 6 VR A.P SF

Les résultats de cette expérimentation seront partagés dans le cadre de l'EDEC des Métiers du Grand Âge et de l'Autonomie.

Axe 3 : Capitalisation et mise à disposition des outils

Les productions et outils élaborés dans le cadre de ce projet EDEC seront capitalisés dans un rapport final qui sera réalisé par IPERIA (constats, enjeux, recommandations – pistes d'actions, perspectives). Une synthèse communicante du projet EDEC sera également réalisé.

Le détail des actions figure dans les fiches actions annexées au présent accord-cadre.

III. MODALITES DE SUIVI ET DE PILOTAGE

A. Comité de pilotage

Un comité de pilotage est mis en place pour le déploiement des actions de l'accord-cadre. Il a pour mission d'impulser, d'orienter et d'animer la mise en œuvre du présent accord-cadre. Les comités techniques lui rendent compte de l'avancement des travaux et des résultats obtenus.

Il est composé de représentants :

- De la DGEFP ;
- De la présidence des CPNEFP représentant les OP et OS, signataires du présent accord-cadre ;
- De l'organisme relais ;
- De représentants d'autres ministères / opérateurs...

Il pourra associer des acteurs institutionnels ou des experts en tant que de besoin.

Sa présidence et son animation sont assurées par l'Etat, son secrétariat par IPERIA.

Ce comité de pilotage se réunira à *minima* deux fois dans l'année.

B. Comité(s) technique(s)

La démarche est animée par un comité technique. Il a pour mission d'assurer la mise en œuvre opérationnelle et le suivi des actions relevant du présent accord-cadre. Il a également pour rôle de mettre en œuvre le processus d'évaluation de l'EDEC.

Il est composé de représentants :

- De la DGEFP ;
- De l'organisme relais.

Le comité technique pourra s'adjoindre, en tant que de besoin, l'expertise de personnes qualifiées ou d'autres partenaires.

L'animation est assurée par l'Etat avec l'appui d'IPERIA, le secrétariat par l'organisme relais.

Le comité technique se réunit en tant que de besoin.

IV. ORGANISME RELAIS

IPERIA est désigné par l'Etat et les autres signataires du présent accord-cadre comme organisme relais pour mettre en œuvre les dispositions de l'accord-cadre et en assurer le suivi administratif et le portage financier.

RR LL 43L ND VR 7 SF A-P

L'organisme relais :

- met en œuvre les décisions du comité de pilotage et des comités techniques et rend compte de l'avancement et des résultats des actions de l'EDEC à ces instances ;
- gère au plan administratif et financier la mise en œuvre des actions définies dans l'accord-cadre. A ce titre, il est destinataire des fonds de l'Etat et rend compte de l'utilisation de ces fonds. Il garantit la traçabilité administrative et financière des actions mises en œuvre ;
- organise les procédures de recours à des prestations externes et contractualise avec les prestataires retenus, vérifie la réalité ainsi que la qualité des prestations réalisées ;
- produit les informations physiques et financières utiles au suivi et au pilotage des actions ;
- informe l'ensemble des entreprises de la mise en œuvre de l'accord-cadre et des actions dont elles peuvent bénéficier en lien avec le secteur ;
- coordonne l'évaluation de la mise en œuvre de l'accord-cadre.

Pour ce faire, il met en place les moyens humains, administratifs et financiers correspondants.

V. FINANCEMENT

Le montant global de l'EDEC de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile s'élève à **339 134 €**.

Sous réserve des crédits ouverts par les lois de finances, le montant de la participation du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion est fixé à **169 567 € HT** maximum.

La part de l'Etat ne pourra excéder 50% du montant total des dépenses nécessaires à la mise en œuvre des actions, y compris l'évaluation de l'EDEC.

Un tableau de répartition prévisionnelle des dépenses, axe par axe et action par action, est annexé au présent accord-cadre. Cette répartition prévisionnelle des dépenses entre les différents axes et actions pourra être modifiée en cours d'exécution de l'accord, après validation par le comité de pilotage, sans modifier le montant global de l'accord.

Les modalités de financement des actions prévues dans le présent accord-cadre sont formalisées et précisées dans une convention financière conclue entre l'Etat et IPERIA.

La participation de l'Etat au financement des actions prévues s'effectue en application des règles relatives à l'encadrement européen des aides.

VI. DUREE

Le présent accord-cadre prend effet à compter de sa date de signature et prend fin au plus tard le 28 avril 2023.

VII. PROPRIETE ET COMMUNICATION DES TRAVAUX

L'ensemble des productions, outils et livrables réalisés dans le cadre de cet accord sont la propriété conjointe des signataires.

Ils sont destinés à être partagés et mutualisés entre les signataires et les branches professionnelles parties prenantes du futur projet EDEC des métiers du grand âge et de l'autonomie.

Ils seront également partagés avec les différentes parties prenantes du Plan d'Investissement dans les Compétences.

RR LL

4032

SD ND

VR 8 SF

A.P

Ils peuvent être mis en ligne sur les sites internet des signataires et faire l'objet d'une publication et d'actions de communication.

VIII. CLAUSE DE RESILIATION ET DE REVISION

Les parties signataires s'engagent à prendre toutes les dispositions nécessaires pour exécuter les obligations liées au présent accord-cadre jusqu'à expiration de celui-ci.

Résiliation

En cas de non-exécution ou de non-respect des obligations prévues, le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires après un préavis de trois mois succédant à une mise en demeure de respecter les termes de l'accord.

Ce sera notamment le cas s'il apparait que les objectifs visés et les moyens mis en œuvre ne correspondent pas à ceux initialement prévus.

Révision

Toute modification des termes du présent accord-cadre sera procédée par voie d'avenant signé par l'ensemble des parties signataires, après acceptation du comité de pilotage.

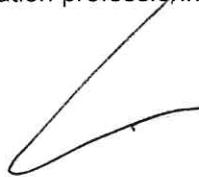
IX. REGLEMENT DES LITIGES

Les litiges entre l'administration et les autres signataires qui ne recevraient pas de solution amiable seront portés devant le tribunal administratif de Paris.

Fait à Paris, le 01/04/2021

➤ L'ETAT

Le Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle, Bruno LUCAS

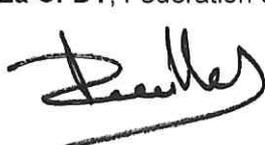


➤ La Fédération des Particuliers Employeurs, la Présidente, Marie-Béatrice LEVAUX



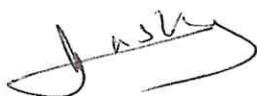
➤ Les organisations syndicales de salariés :

- La CFDT, Fédération des services, Mme Véronique REVILLOD

 Véronique REVILLOD

- La CGT, Fédération du Commerce et des Services, M. Stéphane FUSTEC

Stéphane FUSTEC



RR LL



9
SF

AP

- La CSAFAM, Mme Nathalie DIORE



- La FGTA- FO, M. Richard ROZE

Richard Roze


- Le SPAMAF, Mme Lydia LOISEL

Lydia Loisel


- L'UNSA-FESSAD, M. Saïd DARWANE



➤ IPERIA, la Présidente, Anita POUTARD



RR LL

1732

ND

10

UR A.P

SF

ANNEXE 1

Budget Prévisionnel 2021 – 2023 et répartition par axes et actions

	Budget Prévisionnel	MTEI		IPERIA	
		En €	Part Etat %	En €	Part IPERIA en %
Axe 1 : Réaliser un diagnostic de l'impact de la crise sanitaire sur le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et préparer un outillage pour apporter les solutions adaptées					
Action 1 – Réaliser un état des lieux du fonctionnement du marché de l'emploi du secteur ; analyser les transformations sur les métiers, compétences et conditions de travail et d'emploi liées à la crise sanitaire	59 560	29 780	50%	29 780	50%
Action 2 – Mener des travaux et réflexions pour construire d'un outillage pérenne pour analyser et répondre aux besoins en emploi, évolutions des métiers et compétences dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile	129 584	64 792	50%	64 792	50%
Total Axe 1	189 144	94 572	50%	94 572	50%
Axe 2 : Construire des parcours professionnels pérennes et attractifs pour attirer de nouveaux profils					
Action 1 - Créer une certification de compétences socle de niveau II adaptée aux spécificités du secteur	82 280	41 140	50%	41 140	50%
Action 2 - Créer les conditions de développement et déploiement de l'alternance dans le secteur à travers des études de faisabilité et d'opportunité	33 320	16 660	42%	16 660	58%
Action 3 - Expérimenter la VAE par blocs	34 390	17 195	50%	17 195	50%
Total Axe 2	149 990	74 995	50%	74 995	50%
Axe 3 - Capitalisation et mise à disposition des outils					
Réaliser un rapport final du projet EDEC PIC – Secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile reprenant les enseignements des différents livrables, bilan des expérimentations et suivi, préconisations, outillages produits et une synthèse communicante du projet (4 800€, montant non valorisé dans le cadre du projet EDEC financièrement).					
BUDGET GLOBAL	339 134	169 567	50%	169 567	50%

RR LL

M32

ND

UR

11

SF

A.8

ANNEXE 2

Présentation des fiches actions

AXE 1 - Réaliser un diagnostic de l'impact de la crise sanitaire sur le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et préparer un outillage apporter des solutions adaptées	
Action 1	Réaliser un état des lieux du fonctionnement du marché de l'emploi du secteur ; analyser les transformations sur les métiers, compétences et conditions de travail et d'emploi liées à la crise sanitaire
Période de réalisation	2021-2022
Pilote de l'action	La branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (convergence depuis janvier 2021 des deux branches – salariés du particulier employeur et assistants maternels) avec l'appui technique de l'Observatoire des emplois de la famille de la FEPEM, d'IPERIA et de l'IRCEM.
Contexte Problématiques et enjeux	<p>Les études prospectives réalisées dans le cadre de l'EDEC PIC 2018-2020 ont permis d'identifier : les départs à la retraite des salariés à domicile vont être très nombreux dans les 10 prochaines années. Pour maintenir un accompagnement des particuliers employeurs âgés et dépendant, et un accueil des jeunes enfants similaire à ce qu'il est aujourd'hui, plus de 700 000 salariés devront être recrutés. De plus, le vieillissement de la population française nécessitera des créations d'emploi pour répondre à l'augmentation des besoins des personnes très âgées et/ou en situation de perte d'autonomie : 65 420 emplois en équivalent temps plein (ETP) d'assistants de vie supplémentaires seront nécessaires à l'horizon 2040.</p> <p>Or, depuis plus d'un an, la France, comme de nombreux pays dans le monde, est confrontée à une crise sanitaire inédite qui a provoqué un choc économique d'une ampleur historique. La 1^{ère} période de confinement intervenue au mois de mars 2020 en France a provoqué l'arrêt de nombreuses activités économiques, ainsi que la mise en télétravail de nombreux salarié(e)s, le recours à l'activité partielle pour d'autres, ou encore la possibilité d'arrêts maladie accordés en cas de garde d'enfants, d'exposition ou de vulnérabilité au virus. Cette première période a été suivie au début de l'été d'une embellie marquée par un rebond mécanique de l'activité économique et une reprise de l'activité stoppée à l'automne par une deuxième vague épidémique et un 2^{ème} confinement de la population. Cette crise, aux multiples temporalités, n'est pas sans incidence sur le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.</p> <p>Dès le mois de mars 2020, les partenaires sociaux et les principaux acteurs du secteur se sont mobilisés pour proposer des actions concrètes à destination des salariés et des particuliers employeurs dans le double objectif de préserver l'emploi dans des conditions sécurisées et d'éviter les ruptures d'accompagnement à domicile (mise en place d'une indemnité exceptionnelle permettant aux particuliers employeurs de maintenir 80% du salaire net des salariés ne pouvant poursuivre leur activité, réalisation d'un guide de bonnes pratiques et de préconisations, mise en place d'une aide sociale exceptionnelle, mise à disposition de masques pour les assistants de vie...).</p> <p>Parallèlement à ces mesures, de premières analyses auprès de particuliers employeurs et de salariés sont menées depuis le début de la crise par l'Observatoire des emplois de la famille de la FEPEM, IPERIA et l'IRCEM afin d'analyser les incidences de la crise sanitaire sur le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.</p> <p>Cette période de crise sanitaire a par ailleurs également mis en exergue des tensions entre offre et demande, ce qui est conforté par la dernière étude de la DARES « Les tensions sur le marché du travail en 2019 » qui dresse la liste des 30 familles professionnelles (FAP) les plus affectées par des tensions sur le marché du travail. Se retrouvent dans cette liste, les « aides à domicile et aides ménagères » (en 9^e position), les « assistantes maternelles et gardes d'enfants » (en 25^e position) et les « employés de maison et personnels de ménage » (en 31^e position). Pourtant, ces métiers présentent de forts besoins de recrutement. Une meilleure connaissance des mécanismes de tension et d'attractivité du marché de l'emploi pour les métiers du secteur pourrait permettre de résorber ces difficultés.</p> <p>Ces éléments apparaissent pertinents au regard de la problématique du renouvellement des salariés et des créations d'emploi à prévoir dans les prochaines années.</p>
Objectifs opérationnels	- Réalisation d'un diagnostic de l'impact de la crise sur le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile : analyse de l'impact économique de la crise sanitaire sur le recours à l'emploi à domicile et diagnostic de situation du marché de l'emploi avec une identification des principales tensions entre offre et demande d'emploi.

RR LL

432

SD

ND

12

UR

SF

A-P

	<p>- Réalisation d'une étude d'impact des transformations des métiers, des compétences et des conditions de travail et d'emploi liées à la crise sanitaire avec une analyse croisée des retours d'expériences des salariés et des particuliers employeurs.</p> <p>Ces études permettront d'apporter des réponses à court, moyen et long termes, déclinées dans l'action 2 de ce présent axe de travail.</p>
Cibles Bénéficiaires directes	<p>Les branches professionnelles du secteur Les salariés du particulier employeur et les particuliers employeurs</p>
Bénéficiaires indirects	<p>Les acteurs de l'emploi-formation liés au secteur du particulier employeur et de l'emploi à domicile</p>
Déclinaison – actions concrètes envisagées	<p>• Analyse de l'impact économique de la crise sanitaire sur le recours à l'emploi à domicile depuis le début de la crise</p> <p>Plusieurs axes seront investigués dans le cadre d'un diagnostic de l'impact de la crise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les effets de la crise sur l'emploi déclaré : comment l'emploi a-t-il résisté dans le secteur ? Dans quelle mesure le dispositif de chômage partiel a-t-il permis d'amortir les effets de la crise sur l'emploi ? Comment l'activité déclarée a-t-elle évolué au fil des différentes périodes qui se sont succédé depuis le mois de mars 2020 ? - Les pratiques des particuliers employeurs en temps de crise : comment les particuliers employeurs se sont-ils saisis des dispositifs exceptionnels d'indemnisation mis en place pour les salariés à domicile et les assistants maternels ? Dans quelle mesure le réinvestissement du domicile par les particuliers employeurs, soit en raison du chômage partiel soit en raison du télétravail, a-t-il modifié le recours à l'emploi à domicile ? - Les effets de la crise sur les salariés : quelles ont été les incidences des différentes périodes de confinement sur les interventions à domicile ? Comment les salariés se sont-ils adaptés aux contraintes sanitaires ? Quelles ont été les incidences de cette crise sur les relations avec leurs particuliers employeurs ? Des changements sont-ils intervenus dans leur horaires, leurs salaires, la nature de leur travail ? - Au regard des incidences observées depuis le mois de mars 2020, quelles perspectives d'évolution du secteur se dessinent dans les années à venir ? <p>Afin d'avoir une vision la plus exhaustive possible de l'impact de la crise sanitaire sur les besoins en emplois et compétences, il s'agira de mettre en perspective les premières études quantitatives et qualitatives menées auprès des particuliers employeurs et des salariés depuis le début de la crise par les principaux acteurs du secteur.</p> <p>• Etat des lieux du fonctionnement actuel du marché de l'emploi du secteur des particuliers employeurs prenant en compte la spécificité de ce secteur.</p> <p>Cet état des lieux est important à réaliser en préalable au guide d'actions innovantes afin d'identifier où se situent le déséquilibre entre offre et demande. Les mesures de tension existantes ne prennent jamais en compte la singularité du secteur des particuliers employeurs (diversité des accompagnements, particuliers en situation d'employeurs...).</p> <p>Plusieurs questions seront abordées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quelles tensions pour quels métiers ? • Quels facteurs explicatifs ? • Quels freins et leviers potentiels ? • Quels liens entre territoire et tension aux recrutements ? Est-ce pertinent ? Et à quelle échelle ? <p>Crise sanitaire et tension : Quels impacts ? Quelles incidences ? Quels points de vigilance ?</p> <p>En termes de méthode, l'analyse sera réalisée via :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'exploitation des données de l'Acoss, des études réalisées par la FEPEM en collaboration avec l'institut d'études Ipsos, des données du groupe de protection sociale IRCEM, des études d'IPERIA. - Le croisement d'analyses d'études et de données existantes et d'entretiens semi-directifs et focus group auprès d'acteurs de l'emploi (Pôle emploi, départements, EPCI, maisons de l'emploi...) - Et enfin, des ressources provenant de la Délégation des actions territoriales de la FEPEM, des syndicats de salariés, etc. et d'experts (France stratégie, Dares, Service statistique de Pôle emploi...). <p>• Etude d'impact des transformations des métiers, des compétences et des conditions de travail et d'emploi liées à la crise sanitaire</p> <p>L'impact sur les métiers et compétences doit lui aussi être questionné pour avoir une vision globale des évolutions du secteur. En effet, la crise sanitaire a impliqué de nombreux changements dans</p>

RR LL

43L

ND

ND

13

VR

SF

AP

	<p>l'organisation du travail, notamment avec la mise en place du télétravail mais aussi des gestes barrières. Dans ce contexte, un enjeu majeur à relever :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mesurer l'impact de la crise sanitaire sur les métiers, compétences et conditions de travail via une enquête auprès des salariés et particuliers employeurs (une enquête à grande échelle): comment le salarié travaille-t-il désormais alors que les employeurs sont de plus en plus présents au domicile ? Quel est l'impact pour les gardes d'enfants/assistants maternels alors qu'ils étaient avant cela la plupart du temps seuls avec les enfants ? La crise sanitaire a-t-elle généré des anxiétés, des aversions pour le travail à domicile et des envies de reconversion ? Les salariés ont-ils eu le besoin de se rassurer (soi-même ou l'employeur) en adoptant de nouvelles pratiques ? Enfin, plus globalement, si nous envisageons une installation durable du télétravail (lié ou non à une crise sanitaire), quels seront les impacts sur les besoins en emploi et en compétences du secteur ? Y aura-t-il une redistribution des besoins en accompagnement en fonction des territoires ? Les réponses apportées sur les pratiques et perceptions des métiers permettront de donner des indicateurs sur les métiers et compétences nécessaires à court, moyen et plus longs termes. <p>En termes de méthode :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réalisation d'une enquête composée de deux questionnaires à destination des particuliers employeurs et des salariés sur l'évolution des conditions de travail, compétences et des métiers post-Covid (2nd semestre 2021) évoquant l'évolution de la relation d'emploi liée au télétravail et la présence du particulier employeur au domicile de manière plus générale (horaires décalés, etc.) ainsi que l'impact de la crise sanitaire sur les pratiques des salariés et particuliers employeurs (avec échantillon de salariés ayant suivi les modules COVID créés par IPERIA) - Analyse croisée des deux questionnaires complété par 10 entretiens minimum: 5 entretiens particuliers employeurs et 5 entretiens de salariés pour approfondir les pistes détectées par les questionnaires
Acteurs mobilisés ou à mobiliser	<ul style="list-style-type: none"> - Organisations syndicales, salariés du particulier employeur et particuliers employeurs - Observatoire des emplois de la famille de la FEPEM - La Délégation des actions territoriales de la FEPEM - Le réseau Particulier Emploi (GIE créé par l'IRCEM, la FEPEM et IPERIA, expert de la relation d'emploi à domicile, de l'embauche à la rupture du contrat de travail) - IRCEM - IPERIA avec les services études emploi-formation, ingénierie de certification, relations institutionnelles, plateforme - Expertise externe et un organisme de formation expert dans l'ingénierie pédagogique (dont digital)
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> - Identification des principales tensions entre offre et demande d'emploi. - Meilleure compréhension des enjeux liées aux évolutions des conditions de travail et d'emploi et leurs répercussions sur les métiers et les compétences, notamment dans un contexte de crise sanitaire. - Préconisations opérationnelles faisant ressortir les nouveaux besoins en compétences afin de faire évoluer l'offre de certification, d'adapter/construire des modules de formation
Indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> - Nb et types d'actions concrètes mises en place dans le secteur dans le contexte de crise sanitaire - Nouveaux besoins en compétences identifiés lors des enquêtes - Nouvelles actions déterminées à destination des salariés et/ou des particuliers employeurs afin d'accompagner le maintien ou la reprise de l'activité
Livrables	<ul style="list-style-type: none"> - Le rapport des études réalisées par le/les prestataires comprenant : un état des lieux du fonctionnement du marché de l'emploi du secteur une analyse des incidences de la crise sanitaire sur le secteur ainsi que sur les transformations sur les métiers, compétences et conditions de travail et d'emploi liées à la crise sanitaire. - Un rapport final du projet EDEC : constats et enjeux au sein du secteur, sur les volets métiers, compétences, perspectives et outillage (action 2).
Budget prévisionnel global de l'action	<p>59 560€</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prestations extérieures (75,55%) : 45 000€ - JH Expertise IPERIA (49,6%) : 14 560 € - <i>Observatoire des emplois de la famille de la FEPEM : 37 500€ (non valorisés dans le projet EDEC)</i> <p>Part Etat (50%) : 29 780€ HT (prestations externes, JH expertise IPERIA) Part IPERIA (50%) : 29 780 € (prestations externes, JH expertise IPERIA)</p>

RR LL

432

507

ND

14

VR

SF d.P

AXE 1 – Réaliser un diagnostic de l'impact de la crise sanitaire sur le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile	
Action 2	Mener des travaux et réflexions et construire un outillage pérenne pour analyser les besoins en emploi, les évolutions des métiers et compétences dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile
Période de réalisation	2021-2022
Pilote de l'action	La branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile avec l'appui technique de l'Observatoire des emplois de la famille de la FEPEM et d'IPERIA.
Contexte Problématiques et enjeux	Les études sur l'impact de la crise sanitaire sur le secteur des particulier employeur et de l'emploi à domicile (action 1) permettront de dresser un bilan des besoins au sein du secteur et d'identifier les enjeux à court, moyen et long termes.
Objectifs opérationnels	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les actions innovantes et bonnes pratiques pour réduire les tensions de recrutements et les capitaliser de manière opérationnelle dans un objectif d'éventuel déploiement à un échelon plus large. Ce recensement pourra donner lieu à des expérimentations sur d'autres territoires en 2023, hors cadre de l'EDEC. • Créer/renforcer les offres de formation et de certification. Si les résultats des études menées au niveau de l'action 1, font apparaitre de nouveaux besoins en compétences sur la question de l'adaptation des pratiques (télétravail, horaires atypiques, organisation de l'activité, confidentialité, etc.), il s'agira d'envisager : une adaptation ou une création de nouveaux référentiels de compétences et de certification dans le cadre du re-dépôt des titres en 2023, et refonte des deux modules de formation créés en urgence au printemps 2020, liés aux règles de sécurité sanitaire. Si les compétences restent identiques, seuls les modules de formation liés à la prévention sanitaire et à l'évolution des pratiques seront créés et adaptés en blended-learning. • Expérimenter en 2022, les nouvelles offres de formation auprès de 20 salariés du particulier employeur. • Accompagner la mise en place opérationnelle du comité technique paritaire d'observation et de prospective des métiers et des qualifications, initié par les partenaires sociaux : réfléchir et mener des travaux dans ce cadre, pour identifier les outils permettant de suivre et actualiser les évolutions des métiers et compétences au sein du secteur et formaliser une feuille de route pour la création d'un ou plusieurs outils validés par les partenaires sociaux.
Cibles Bénéficiaires directes	<ul style="list-style-type: none"> - Les partenaires sociaux. - Salariés et assistants maternels de particuliers employeurs ; 20 salariés des particuliers employeurs durant la phase d'expérimentation.
Bénéficiaires indirects	<ul style="list-style-type: none"> - Les acteurs de l'emploi-formation liés au secteur du particulier employeur et de l'emploi à domicile - Les partenaires institutionnels et autres acteurs emploi, insertion, formation l'échelle nationale et dans les territoires.
Déclinaison – actions concrètes envisagées	<ul style="list-style-type: none"> • Identification et capitalisation des actions innovantes et bonnes pratiques associées pour résoudre les tensions en recrutement Il s'agit de mettre au jour à travers un guide d'actions innovantes et de bonnes pratiques recensant les actions concrètes menées (dont la forme reste à définir) qui permettent : de fluidifier et/ou de réduire les tensions dans les recrutements sur les territoires, dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile mais aussi auprès des organismes prestataires de services à la personne, et d'engager une réflexion sur les freins ou les résistances, les leviers ou les bonnes pratiques à actionner pour les décliner sur d'autres territoires. Ce guide permet de relever les actions concrètes menées dans une logique d'expérimentation territoriale : quelles actions, quels partenariats développés et quels outils innovants créés pour fluidifier la rencontre entre offre et demande d'emploi ? A l'usage des acteurs du secteur (branches, CPT par exemple), ces exemples d'actions innovantes mises en place à un échelon territorial seront détaillées concrètement dans le guide de bonnes pratiques afin d'inspirer d'autres territoires, voire être expérimentées au niveau national en 2023, hors cadre de l'EDEC.

RR LL

M32

SN

ND

15

VR

SF A.P.

	<ul style="list-style-type: none"> • Création/renforcement des nouvelles offres de formation et de certification <p>CAS 1 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - De nouvelles compétences apparaissent ou doivent évoluer : adaptation ou création de nouveaux référentiels de compétences et de certification dans le cadre du re-dépôt de nos titres en 2023. - Sur cette base, création/refonte des modules de formation qui en découleraient sur la question de l'adaptation des pratiques (télétravail, horaires atypiques, organisation de l'activité, confidentialité, etc.) et réflexion autour des modalités de dispensation innovantes (blended, auto-formation, mise en pratique etc.) et refonte des deux modules de formation « Règles d'hygiène et de sécurité sanitaire spéciale Covid-19 », « Adapter ses activités et son accompagnement dans le contexte de la crise sanitaire de la Covid-19 » créés lors du premier confinement afin d'avoir une offre plus pérenne de professionnalisation sur la prévention sanitaire/ - Adaptation des modules en blended-learning. <p>CAS 2 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les compétences restent les mêmes : création de deux modules de formation liés à la prévention sanitaire (2021) et à l'évolution des pratiques (2022) - Adaptation des modules en blended-learning <ul style="list-style-type: none"> • Expérimentation des nouvelles offres de formation auprès de 20 salariés des particuliers employeurs et suivi des professionnels sur une durée de 3 mois : cette phase permet de vérifier si les professionnels sont mieux outillés pour répondre aux nouveaux besoins identifiés au sein du domicile dans ce contexte de crise sanitaire. • Accompagnement à la mise en œuvre opérationnelle du comité technique paritaire d'observation et de prospective des métiers et des qualifications/ réflexions dans ce cadre, pour mettre en place des premiers outils permettant de suivre et actualiser les évolutions des métiers et compétences au sein du secteur et formaliser un cahier des charges pour la création d'un ou plusieurs outils validés par les partenaires sociaux. <p>En 2020 a été signé le nouvel accord de professionnalisation dans lequel la CPNIEFP est chargée de la mise en place d'un comité technique paritaire d'observation et de prospective des métiers et des qualifications.</p> <p>Dans ce cadre, des réflexions seront menées afin d'aboutir à la construction d'un outillage pérenne permettant d'analyser les besoins en emploi, les évolutions des métiers et compétences dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.</p> <p>IPERIA participera donc à chaque réunion et accompagnera la réflexion sur la construction d'outils pérennes de prospective métiers et compétences : baromètres, panoramas, tableaux de bords territoriaux sur des thématiques diversifiées (conditions de travail, analyse de pratiques, attractivité, etc.), des études actions locales ou nationales, des fiches métiers interactives, des cartographies métiers...</p> <p>En fonction des orientations prises par ce comité, un ou plusieurs cahiers des charges seront réalisés pour lancer la construction de ces outils. Il pourrait même être envisagé que la production de l'outil ait lieu pendant la durée du projet, si les décisions sont claires et prises rapidement.</p>
Acteurs mobilisés ou à mobiliser	<ul style="list-style-type: none"> - Partenaires sociaux dans le cadre du comité technique paritaire d'observation et de prospective des métiers et des qualifications. - Observatoire des emplois de la famille de la FEPEM. - La Délégation des actions territoriales de la FEPEM, - Le réseau Particulier Emploi, - Prestataires extérieurs dont un expert en ingénierie de formation, - IPERIA avec la direction, les services études emploi-formation, ingénierie de certification, plateforme, promotion, communication.
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptation de l'offre de certification et de formation à l'évolution des pratiques liées aux nouvelles conditions de travail - Nouvelle offre de formation sur la prévention sanitaire - Résultat d'expérimentation de l'offre de certification et de formation auprès de 20 professionnels - Note sur la mise en place du comité technique paritaire d'observation et de prospective des métiers et des qualifications (réflexions, travaux) et cahier des charges pour le développement d'un ou plusieurs outils permettant notamment de mesurer les besoins en emploi, d'analyser les évolutions en termes de métiers et compétences dans le secteur.
Indicateurs de suivi	
Livrables	<ul style="list-style-type: none"> - Le guide de bonnes pratiques et d'actions innovantes menées dans les territoires pour résoudre les tensions en recrutement. - Un rapport final du projet EDEC : intégrant également les volets formation – certification, bilan de l'expérimentation, le guide de bonnes pratiques et d'actions innovantes menées dans les territoires pour résoudre les tensions en recrutement et outillage (premiers outils identifiés pour suivre et actualiser les évolutions des métiers et compétences au sein du secteur).

RR LL

M3L



16

VR

SF A.P

Budget prévisionnel global de l'action	<p>129 584 €</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prestations externes (65,6%) : 85 000€ - Expérimentations (19,8%) : 25 704€ - JH expertise IPERIA (14,6%) : 18 880€ - Observatoire des emplois de la famille de la FEPEM : 12 500€ (non valorisés dans le projet) <p>Part Etat (50%) : 64 792€ HT (prestations externes, expérimentations, JH expertise IPERIA) Part IPERIA (50%) : 64 792 € prestations externes, expérimentations, JH expertise IPERIA</p>
--	---

AXE 2 : Construire des parcours professionnels pérennes et attractifs pour attirer de nouveaux publics	
Action 1	Créer une certification de compétences socle de niveau II adaptée aux spécificités du secteur
Période / calendrier	2021-2022
Pilote opérationnel	La branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile avec l'appui d'IPERIA
Contexte Diagnostic préalable Problématiques et enjeux	<p>Les besoins en recrutement sur les différents métiers du secteur du particulier employeur et de l'emploi à domicile vont être très importants dans les 10 prochaines années, et la diversification des profils sera une des réponses à ces besoins en main-d'œuvre.</p> <p>Par ailleurs, l'ouverture du secteur à de nouveaux profils peut être une réponse à l'engagement des représentants des employeurs à domicile (FEPEM) et des salariés des particuliers employeurs (CGT, CFDT, CFTC, FGTA-FO et le SPAMAF) pris auprès des Ministères du Travail et de l'Economie et des Finances de lutter contre le travail dissimulé dans le secteur de l'emploi à domicile (convention signée en septembre 2016).</p> <p>Si l'on veut maintenir un accompagnement des personnes âgées ou en situation de handicap et un accueil des jeunes enfants similaire à ce qu'il est aujourd'hui, ce sont plus de 700 000 salariés qu'il faudra remplacer. Or, il n'existe pas aujourd'hui de première marche permettant d'accéder au secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, notamment pour les personnes les plus éloignées de l'emploi.</p>
Objectifs opérationnels	<ul style="list-style-type: none"> - Créer une certification des compétences socles de niveau II adaptée aux spécificités du secteur (<ul style="list-style-type: none"> o Définition des besoins en compétences attendus dans le cadre d'un parcours de formation de niveau II o Réalisation d'un référentiel de certification. - Expérimenter auprès des professionnelles et demandeurs d'emploi un parcours d'une centaine d'heures : une dizaine de professionnels issus du e secteur et une vingtaine de demandeurs d'emploi.
Cibles Bénéficiaires directs	<ul style="list-style-type: none"> - Public en insertion regroupant des personnes issues de l'immigration mais aussi d'autres cibles peu ou pas qualifiées (étudiants et jeunes en lycées professionnels, bénéficiaires du RSA, détenus, etc.), salariés du particulier employeur, assistants maternels, particuliers employeurs. - Les professionnels du secteur des particuliers employeurs peu qualifiés.
Bénéficiaires indirects	<ul style="list-style-type: none"> - Les professionnels du secteur des particuliers employeurs
Déclinaison – actions concrètes envisagées	<p>Création d'une nouvelle certification de compétences socles de niveau II</p> <p>2021</p> <p>Etude d'opportunité sur une nouvelle certification</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyse et consolidation des éléments de cadrage : <ul style="list-style-type: none"> - Benchmark des pratiques existantes et des certifications, s'il en existe, au niveau européen et bibliographie. - Identification des publics cibles pour une certification de ce type. - Diagnostic des besoins qualitatifs et quantitatifs en formation - Pistes de partenariats envisageables pour l'expérimentation. - Construction des outils d'enquête : un questionnaire à destination des publics ciblés ; un questionnaire à destination des salariés du particulier employeur ; des entretiens semi-directifs auprès d'acteurs référencés / porteurs de projets et partenaires potentiels. - Focus group réunissant des acteurs opérationnels de la formation pour l'identification des compétences clés - Préconisations et pistes de réflexion sur la forme et le fond du référentiel.

RR LL

732

ND

17

VR

SF A.P

	<p>Création des référentiels de certification et de formation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contenu du référentiel et proposition d'axe de travail en phase avec la réalité des besoins - Création des modules de formation en vue de l'expérimentation - Dépôt de la certification à France Compétences <p>1^{er} semestre 2022 : Expérimentation de la nouvelle certification</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sourcing des candidats (1er trimestre 2022) : entre 5 et 10 salariés en VAE (tout ou partie) et 20 demandeurs d'emploi (non valorisé dans le projet) - Expérimentation - Retour d'expériences, réactualisation éventuelle du référentiel - Suivi en emploi à 6 mois des certifiés
Acteurs mobilisés ou à mobiliser	<ul style="list-style-type: none"> - Expertise externe - Un organisme de formation expert dans l'ingénierie pédagogique - Organismes de formation labellisés et agréés à la certification par IPERIA (expertise pédagogique et mise en œuvre des formations expérimentales) - IPERIA avec les services études, ingénierie de certification, relations institutionnelles, promotion, plateforme
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> - Dépôt au Répertoire spécifique et expérimentation d'un certificat de compétences socles permettant de favoriser l'intégration dans le secteur.
Indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> - Nb de réponses aux questionnaires adressés aux professionnels et particuliers employeurs (50 réponses à minima par publics cibles) ; nb et types de participants au focus group. - Profils des candidats bénéficiaires des phases d'expérimentation ; retours sur expérience après l'obtention de la certification (suivi en emploi à 3 mois des certifiés) - Partenariats éventuels mis en place pour identifier les différents profils (publics en insertion regroupant des personnes issues de l'immigration mais aussi d'autres cibles peu ou pas qualifiées - étudiants et jeunes en lycées professionnels, bénéficiaires du RSA, détenus, etc.).
Livrables	<ul style="list-style-type: none"> - Le rapport de l'étude d'opportunité portant sur la création de la certification de niveau II. - Un rapport final du projet EDEC : intégrant un volet portant sur la création de la certification du niveau 2 et le bilan de l'expérimentation.
Budget prévisionnel	<p>82 280€</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prestations externes : 31 500€ - Phase expérimentation : 25 500€ - JH expertise IPERIA : 25 280€ <p>Part Etat (50%) : 41 140€ HT (prestations externes et expérimentation, JH expertise IPERIA) Par IPERIA (50%) : 41 140 € (prestations externes et expérimentation, JH expertise IPERIA)</p>

RR LL

gzn

SF
ND

18 VR
SF AP

AXE 2 : Construire des parcours professionnels pérennes et attractifs pour attirer de nouveaux publics

Action 2	Créer les conditions de développement et déploiement de l'alternance dans le secteur
Période / calendrier	2021-2022
Pilote opérationnel	La branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile avec l'appui d'IPERIA
Contexte Diagnostic préalable Problématiques et enjeux	Avant 2018, la branche du particulier employeur ne pouvait pas faire d'alternance. Pour autant, dans ce domaine, c'est avant tout le contrat de professionnalisation qui a démontré son intérêt pour concourir à l'attractivité du secteur. Depuis la loi du 5 mars 2018, de nouvelles perspectives s'ouvrent au secteur du particulier employeur et de l'emploi à domicile qui nécessitent d'être expérimentés pour ouvrir la voie à un possible déploiement du dispositif. L'enjeu principal est donc d'adapter le dispositif au secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile afin de le déployer à grande échelle.
Objectifs opérationnels	<p>Créer les conditions de déploiement de l'alternance dans le secteur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Définir pour le secteur, les axes d'ouverture issus de la loi avenir professionnel 2018 mais également les éventuels points de blocage persistants (par ex. maître d'apprentissage) pour formuler les préconisations d'adaptations nécessaires au déploiement du dispositif alternance. - Interroger l'organisation pour la dispense de l'alternance : CFA, campus ; digitalisation etc. - Proposer et valider les axes opérationnels de mise en œuvre du dispositif afin d'expérimenter l'alternance dans le cadre du futur projet EDEC Métiers du Grand Âge et Autonomie - Créer des outils pédagogiques adaptés pour le développement de l'alternance dans le secteur
Cibles Bénéficiaires directs	<ul style="list-style-type: none"> - Salariés du particulier employeur / assistants maternels / nouveaux entrants / étudiants et jeunes en lycées professionnels - Particuliers employeurs
Bénéficiaires indirects	<ul style="list-style-type: none"> - Branches parties prenantes de l'EDEC Métiers du Grand Âge et Autonomie - Partenaires institutionnels et autres acteurs intervenant dans le domaine de l'alternance.
Déclinaison – actions concrètes envisagées	<p>En 2021 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réalisation d'une étude sur la mise en place de l'alternance, notamment sur le maître d'apprentissage. <ul style="list-style-type: none"> - Identification des freins juridiques, - Préconisations d'adaptation du dispositif en vue de son déploiement. • Définition d'une modalité de tutorat externe <ul style="list-style-type: none"> - Définition du rôle et des missions du maître d'apprentissage en emploi à domicile - Création de la procédure et des outils d'accompagnement du maître d'apprentissage vers l'apprenti • Séquençage du parcours de formation dans le cadre d'un contrat d'apprentissage en alternance <ul style="list-style-type: none"> - Définition du cadre et du dispositif de formation - Création d'outils pour faciliter l'accompagnement des organismes de formation vers les apprentis • Création des modalités d'évaluation <ul style="list-style-type: none"> - Sensibilisation et mobilisation des partenaires institutionnels - Mobilisation des centres de formation en vue de l'expérimentation en 2022
Acteurs mobilisés ou à mobiliser	<ul style="list-style-type: none"> - Expertise externe - Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion - DGEFP/Mission Accès à la Qualification et Alternance - Education nationale pour les jeunes en alternance - OPCO pour financement du campus virtuel - Association des CFA (ANAF) - Pôle emploi, mandataires - Un organisme de formation expert dans l'ingénierie pédagogique - Services promotion et ingénierie de certification d'IPERIA

RR LL

432

30
19 VR
ND SF AP

Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> - Faisabilité du lancement d'un CFA - Levée des freins juridiques au regard de l'obligation d'un tuteur sur la période d'apprentissage se déroulant sur le lieu de travail - Référentiel d'accompagnement des maîtres d'apprentissage - Un parcours de formation et des ressources pédagogiques adaptés au dispositif de l'alternance
Indicateurs de suivi	- Feuille de route pour la mise en place de l'alternance dans notre secteur avec une déclinaison par étape des actions à entreprendre
Livrables	<ul style="list-style-type: none"> - Une étude sur la mise en place de l'alternance dans le secteur. - Le bilan global du projet EDEC intégrant une partie sur l'alternance (constats, perspectives, préconisations et bilan des outils pédagogiques créés)
Budget prévisionnel	<p>33 320€</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prestations externes : 13 800€ - JH expertise IPERIA : 19 520€ <p>Part Etat (50%) : 16 660 HT (prestations externes et JH expertise IPERIA) Part IPERIA (50%) : 16 660 € (prestations externes et JH expertise IPERIA)</p>

AXE 2 : Construire des parcours professionnels pérennes et attractifs pour attirer de nouveaux publics	
Action 3	Expérimenter la VAE par blocs
Période / calendrier	2021-2022
Pilote opérationnel	La branche du secteur des salariés des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile avec l'appui d'IPERIA
Contexte Diagnostic préalable Problématiques et enjeux	<p>Les partenaires sociaux, suivant l'orientation du RNCP, ont souhaité déposer les certifications IPERIA structurées en bloc de compétences, chacun ayant une valeur certifiante et facilitant la certification par bloc. Parallèlement des actions pour développer l'accès à un accompagnement VAE à distance mais aussi par bloc vont se mettre en place entre 2020 et 2022.</p> <p>La modalité de la VAE par blocs sera expérimentée : censée faciliter la reconnaissance de l'expérience professionnelle en y allant « étape par étape », cette expérimentation auprès de futurs assistants de vie permettra de suivre la progression des candidats par rapport aux candidats visant un titre complet et de mesurer l'attractivité de ce dispositif hybride auprès des salariés du secteur.</p> <p>Les résultats de cette expérimentation seront partagés dans le cadre de l'EDEC des Métiers du Grand Âge et de l'Autonomie.</p>
Objectif opérationnel	Expérimenter la VAE par blocs
Cibles Bénéficiaires directs	Assistants de vie dépendance : suivi de 2 groupes tests de 10 personnes, soit 20 futurs assistants de vie.
Bénéficiaires indirects	Salariés des autres branches signataires de l'EDEC Métiers du Grand Âge & Autonomie Demandeurs d'emploi avec une expérience significative
Déclinaison – actions concrètes envisagées	<p>1er semestre 2021 : Expérimentation parcours VAE par blocs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Objectif : Suivi de 2 groupes tests de 10 personnes, soit 20 futurs assistants de vie <ul style="list-style-type: none"> o 1er groupe : 1 bloc o 2e groupe : plusieurs blocs o <i>En parallèle et non valorisé dans ce projet EDEC, suivi d'un groupe témoin de 5 futurs assistants de vie visant le titre complet.</i> - Identification des futurs candidats : sur la base d'éléments sur les besoins en main d'œuvre (diagnostics, études prospectives etc.) et de la connaissance des territoires. Prospection par recherche directe (fichier source qualifié interne) et indirecte (via les prescripteurs et acteurs locaux qui seront mobilisés) - Mise en relation des candidats avec les organismes de formation sélectionnés - Phases de pré-positionnement et d'aide à la constitution du dossier de recevabilité avec le passage obligatoire du module « Aide au positionnement et à la recevabilité » ACCVAE (4h/candidat) - Décision de la commission de recevabilité sur la base d'un processus adapté à l'expérimentation

RR LL 43L 30 JR
ND SF A.P. 20

	<ul style="list-style-type: none"> - Constitution du dossier de VAE par les candidats. Objectif : proposition d'un accompagnement systématique aux candidats, en présentiel ou distanciel, dont les contours (pédagogiques, animation...) seront à définir au cours du projet. <p>2e semestre 2021 : évaluations et jury de certification</p> <p>Juin-septembre 2021 : évaluations et jury de certification</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organisation des évaluations (pour les blocs) et des jurys paritaires pour le groupe Titre(s) (1 représentant du certificateur et 1 ou 2 représentants du terrain professionnel), en présentiel ou à distance. Pour les blocs, procédure qui sera définie au cours du projet. <p>Septembre à décembre 2021 : Finalisation et bilan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analyse, propositions d'ajustements et bilan des actions sur la base des supports suivants : profils des candidats, questionnaires d'évaluation, comptes rendus de jury, bilans des actions post-VAE avec les organismes de formation, taux d'obtention des blocs et titres, suivi dans l'emploi à 3 mois - Présentation du projet en Commissions paritaires nationales emploi formation professionnelle (CPNEFP) du secteur de l'emploi à domicile et des particuliers employeurs pour poser les bases du soutien (politique et financier) à long terme dans une perspective de déploiement possible.
Acteurs mobilisés ou à mobiliser	<ul style="list-style-type: none"> - Agences Pôle emploi, mandataires - Organismes de formation labellisés et agréés à la certification par IPERIA (expertise pédagogique et mise en œuvre des formations expérimentales) - Les acteurs des branches signataires de l'EDEC Métiers du Grand Âge et Autonomie - Jurys de certification - Les services études, plateforme et promotion d'IPERIA
Résultats attendus	20 assistants de vie accompagnés et évalués Suivi dans l'emploi à 3 mois après la fin de l'expérimentation
Indicateurs de suivi et de résultats	<p>Sur la base des entrées dans le dispositif :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de bénéficiaires, âge, sexe - Statut des bénéficiaires (en recherche d'emploi, inscrits à Pôle Emploi, salariés, allocataires de minima sociaux, travailleurs handicapés) - Niveau de qualification à l'entrée (titre ou diplôme le plus élevé obtenu) - Indicateur d'entrée et sortie du dispositif et à chaque étape clef du parcours (nombre de personnes ayant déposé un dossier de demande de recevabilité à la VAE, taux de candidats recevables) - Pourcentage de candidats qualifiés par blocs - Durée (moyenne, minimum, maximum) globale par objet de validation et par formation - Nombre de personnes ayant réalisé des formations hors parcours certifiants - Pourcentage de personnes en emploi à 6 mois - Coût moyen par candidat à chaque étape du processus
Livrables	<ul style="list-style-type: none"> - Le bilan de l'expérimentation de la VAE par blocs conduit en lien avec le prestataire externe retenu - Le bilan global du projet EDEC comportant un volet VAE par blocs (constats, résultats de l'expérimentation, enjeux et perspectives).
Budget prévisionnel	<p>34 390 €</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prestation externe : 3 840€ - Expérimentation de la VAE par blocs : 14 790 € - JH expertise IPERIA : 15 760€ <p>Part Etat (50%) : 17 195 € HT (prestation externe et expérimentations de la VAE par blocs, JH expertise IPERIA)</p> <p>Part IPERIA (50%) : 17 195 € (prestation externe et expérimentations de la VAE par blocs, JH expertise IPERIA)</p>

RR LL

f32

30 VR
NS 21
SF AP

Axe 3 Capitalisation - Réalisation d'un rapport final

Période / calendrier	1 ^{er} trimestre 2023
Pilote opérationnel	IPERIA
Contexte	Les 2 axes de travail déterminés au démarrage de ce présent projet permettront d'alimenter, grâce aux études réalisés, expérimentations, mais aussi préconisations, un rapport final.
Problématiques et enjeux	Les études menées dans le cadre du projet ne seront peut-être pas toutes à restituer dans leur intégralité. En effet, certaines préconisations de prestataires extérieurs peuvent ne pas être retenues et/ou approuvées par les partenaires sociaux.
Objectif opérationnel	L'objectif principal est de se nourrir des différentes actions déclinées dans ce présent projet afin de donner une cohérence globale qui sera approuvée et portée par les partenaires sociaux du secteur.
Bénéficiaires directs	<ul style="list-style-type: none"> - La branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile issue de la convergence des branches des assistants maternels et des salariés du particulier employeur. - Les partenaires institutionnels, acteurs de l'emploi, de l'insertion et de la formation, autres branches professionnelles (capitalisation et partage des outils).
Bénéficiaires indirects	Les salariés et leurs particuliers employeurs
Déclinaison – actions concrètes envisagées	<ul style="list-style-type: none"> - Réaliser un rapport final sur la base des enseignements des différents livrables produits par les prestataires, du bilan des phases d'expérimentation et suivi. - Réaliser une synthèse communicante du projet EDEC
Acteurs mobilisés ou à mobiliser	Services d'IPERIA
Livrables	<ul style="list-style-type: none"> - Rapport final du projet EDEC PIC du secteur des salariés des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile les enseignements des différents livrables (constats, enjeux, préconisations, outillages produits). - Réalisation d'une synthèse communicante du projet EDEC.
Budget prévisionnel	4 800 € - IPERIA (non valorisé financièrement dans le projet)

RR LL

492

ND²² SF
VR
A-P