

Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles



Contrat d'objectifs sectoriel SERVICES À LA PERSONNE



CPRDFP Nord Pas de Calais Contrat d'objectifs sectoriel des Services à la Personne

Entre :

L'ETAT

Représenté par

Le Préfet de région, M. Jean-François CORDET

Le Recteur d'Académie, M. Luc JOHANN

La Directrice Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt, Mme Sabine HOFFERER

LA REGION NORD-PAS DE CALAIS

Représenté par

Son premier Vice-Président en charge du développement économique, des nouvelles technologies et de la formation permanente, M. Pierre DE SAINTIGNON

Son Vice-Président en charge de l'apprentissage, M. Christophe PILCH

POLE EMPLOI NORD-PAS DE CALAIS

Représenté par sa Directrice, Mme Nadine CRINIER

LE DEPARTEMENT DU NORD

Représenté par son Président M. Jean-René LECERF

LE DEPARTEMENT DU PAS DE CALAIS

Représenté par son Président M. Michel DAGBERT

UNION DEPARTEMENTALE DES CENTRES COMMUNAUX D'ACTION SOCIALE DU NORD

Représenté par son Président M. Roméo RAGAZZO

LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES DES SERVICES A LA PERSONNE

La Commission Paritaire Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Aide à domicile

Représentée sa Présidente Mme Carine RYCKEBOR

et sa Vice-Présidente Mme Maryline CAVAILLE

La Fédération des Particuliers Employeurs de France

Représentée par sa Présidente Mme Marie-Béatrice LEVAUX

La Fédération du service aux particuliers Nord-Pas de Calais

Représentée par son Président M. Arnold FAUQUETTE

Fédération Française des Services à la Personne et de Proximité

Représentée par son Délégué Régional M. Guillaume BRABANT

Groupement Syndical des Services Professionnels à la Personne

Représenté par son Président M. Sylvain STRIDE

L'UNION REGIONALE INTERFEDERALE DES ORGANISMES PRIVES SANITAIRES ET SOCIAUX

Représentée par sa Présidente Mme Annette GLOWACKI

Vu le Code de l'éducation, et notamment son article L.214-13
Vu le Code général des collectivités territoriales,
Vu le code de l'action sociale et des familles,
Vu le Code du travail,
Vu l'article 57 de la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie
Vu la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale
Vu la loi n°2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République
Vu le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles, signé entre le Préfet de la Région Nord-Pas de Calais, le Président du Conseil Régional Nord-Pas de Calais, le Recteur de l'Académie de Lille, la Directrice Régionale de l'Agriculture, de l'Alimentation et de la Forêt le 31 mai 2011
Vu la délibération cadre n° 20120397du Conseil Régional des 23 et 24 février 2012 autorisant le Président du Conseil Régional à signer les Contrats d'Objectifs Sectoriels négociés dans le cadre de la mise en œuvre du CPRDFP
Vu la convention-cadre régionale en faveur du développement des Services à la Personne en Nord-Pas-de-Calais du 7 janvier 2013 signée du Préfet de Région, du Président du Conseil Régional, des Présidents des Conseils Généraux du Nord et du Pas-de-Calais et du Directeur Régional de la Caisse des Dépôts
Vu la présentation du Contrat d'Objectifs Sectoriel en Comité Plénier du CREFOP du 22 octobre 2015
Vu l'avis de la Commission permanente du Conseil Départemental du Pas de Calais du 2 novembre 2015
Vu l'avis de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de l'aide à domicile du 22 septembre 2015
Vu l'avis du Conseil d'Administration de l'UDCCAS du 14 octobre 2015
Vu la délibération du Conseil d'Administration du 8 septembre 2015 de l'URIOPSS

IL A ETE EXPOSE ET CONVENU CE QUI SUIT

Préambule

Les contrats d'objectifs sectoriels contribuent à la mise en œuvre du Contrat de Plan de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP), signé le 31 mai 2011 par le Préfet de Région Nord-Pas de Calais, le Président du Conseil Régional Nord-Pas de Calais, le Recteur de l'Académie de Lille, et la Directrice de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt.

Leur conclusion s'inscrit dans le prolongement de la dynamique de concertation engagée auprès des représentants des branches professionnelles et des organisations interprofessionnelles, dans le cadre de la consultation sectorielle préalable à l'élaboration du Contrat de Plan Régional. Une vingtaine de rencontres sectorielles, associant près de 70 branches professionnelles, a en effet permis de dégager les perspectives de développement et les enjeux de formation propres aux différents secteurs d'activité. L'ensemble des éléments constitutifs de cette consultation a permis la consolidation d'un volet sectoriel, joint au document cadre du CPRDFP.

Le déploiement des contrats d'objectifs doit favoriser le rapprochement entre les orientations et les priorités d'intervention transversales, définies par le CPRDFP et les enjeux de développement des formations, spécifiques à chacun des secteurs professionnels concernés.

Trois grandes orientations transversales structurent l'engagement des partenaires pour le développement de la formation professionnelle à travers le Contrat de Plan Régional (CPRDFP) :

- 1- répondre aux attentes des jeunes et des adultes : permettre l'accès de chacun, par la formation initiale et continue, à la qualification la plus élevée possible pour assurer la continuité du parcours professionnel et une insertion sociale réussie,
- 2- faire face aux enjeux d'une région en pleine mutation économique et sociale: sécuriser les parcours et les transitions professionnelles,
- 3- relever le défi du développement économique régional : faire le pari de l'innovation et anticiper les besoins de compétences pour les activités de demain.

Ces orientations mobilisent des objectifs opérationnels et sont organisés autour de six grands leviers d'actions suivants :

- l'attractivité des métiers, l'information et l'orientation tout au long de la vie,
- la formation et la qualification tout au long de la vie,
- la dynamique de l'alternance et la professionnalisation
- l'anticipation des mutations et l'accompagnement des évolutions socio-économiques
- l'émergence des activités et des métiers de demain,
- la transformation écologique et sociale et le développement durable.

Ces orientations et leviers d'actions constituent la base sur laquelle s'opère la déclinaison sectorielle du CPRDFP, à travers le présent contrat d'objectifs (COS).

I) Dispositions générales :

I.1 - Objet du contrat

Les signataires s'accordent sur la nécessité d'envisager de manière concertée le déploiement des formations professionnelles, dans le cadre et pour la mise en œuvre des objectifs définis par le Contrat de Plan de Développement des Formations Professionnelles.

Ils affirment leur volonté de favoriser cette mise en cohérence des différentes voies de formation, au regard des perspectives d'emploi et d'évolution du secteur, des dynamiques de développement des territoires régionaux et des besoins identifiés pour la formation et l'élévation des niveaux de qualification de la population régionale.

Ils s'engagent à créer les conditions d'une concertation permettant de coordonner la carte des formations, toutes voies de formation confondues, dans le respect des compétences propres à chacune des parties.

A travers la conclusion du présent contrat, les signataires identifient les enjeux sectoriels et les priorités d'action sur la base desquelles peut être envisagée une mise en œuvre opérationnelle des leviers et objectifs du CPRDFP. Ils déterminent les modalités de leurs interventions respectives, ainsi que les partenariats à développer entre les acteurs publics et privés de formation, au regard des priorités ainsi dégagées.

Ils s'engagent à participer aux travaux de pilotage et de suivi, selon les modalités définies au point V du contrat, et à fournir les informations physico-financières permettant d'assurer ce suivi.

I .2 - Champ du contrat

Périmètre formation :

Le périmètre du présent contrat est celui du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles.

Il concerne en conséquence l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle, **toutes voies de formation** confondues :

- la formation professionnelle initiale, sous statut scolaire et par apprentissage,
- la formation professionnelle des demandeurs d'emploi et des salariés, y compris par la voie de l'alternance (contrat de professionnalisation).

Il s'attache également à la construction de **parcours favorisant l'accès à l'enseignement supérieur** et travaille à l'articulation avec les formations post-baccalauréat. Il envisage les **passerelles entre les voies** professionnelles, technologiques et générales.

Le contrat envisage également les questions relatives à **l'information, l'orientation et la VAE**.

Il s'inscrit dans le cadre des leviers et objectifs opérationnels du CPRDFP (annexe 1).

Périmètre sectoriel :

Les dispositions du présent accord s'appliquent à :

La convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999

Cette convention règle les rapports entre les particuliers employeurs et leurs salariés. Le caractère spécifique de cette profession est de s'exercer au domicile privé du particulier employeur avec toutes les conséquences qui en découlent.

Le particulier employeur n'est pas une entreprise. Est salarié, toute personne, à temps plein ou partiel, qui effectue tout ou partie des tâches de la maison à caractère familial ou ménager. La présente convention s'applique aux utilisateurs du chèque emploi service (dans le cadre des dispositions de l'accord paritaire du 13 octobre 1995).

Le champ d'application géographique de la présente convention comprend l'ensemble du territoire métropolitain.

La convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004.

Cette convention règle les rapports entre le parent particulier employeur et l'assistant maternel auquel il confie son ou ses enfant(s). Cette profession s'exerce au domicile de l'assistant maternel mentionné dans l'agrément. L'assistant maternel doit être titulaire de l'agrément délivré par le président du conseil général du département où il réside conformément à la réglementation en vigueur.

Le champ d'application de la convention comprend l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'Outre-Mer (DOM).

La convention collective de la Branche de l'Aide, de l'Accompagnement, des Soins et des Services à Domicile (BAD) du 21 mai 2010

Cette convention s'applique aux rapports entre employeurs et salariés, sur le territoire national, y compris les DOM [...]. Est concerné l'ensemble des entreprises et organismes employeurs privés à but non lucratif qui, à titre principal, ont une activité d'assurer aux personnes physiques toutes formes d'aide, de soin, d'accompagnement, de services et d'intervention à domicile ou de proximité.

La convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012. Cette convention s'applique aux employeurs et aux salariés des entreprises à but lucratif et de leurs établissements, à l'exclusion des associations :

- Exerçant sur le territoire français, y compris les DOM, et ce quel que soit le pays d'établissement de l'employeur ;
- Dont l'activité est réalisée sur le lieu de vie du bénéficiaire de la prestation, qu'il s'agisse de son domicile, de sa résidence ou de son lieu de travail ;
- Dont l'activité principale est la prestation et/ou la délivrance de services à la personne dans les limites et/ou conditions fixées par l'accord conclu le 12 octobre 2007

Les dispositions de la convention s'appliquent également aux personnels, travaillant dans les domaines relevant des Services à la personne, rattachés aux branches professionnelles, aux Centres Communaux d'Action Sociale, et aux Départements du Nord et du Pas de Calais, signataires de l'accord cadre.

II) Contexte économique et de formation :

II.1 - Contexte économique

Les services à la personne (SAP) sont définis par la loi n°2005-841 du 26 juillet 2005 et recouvrent tous les services rendus aux particuliers, à domicile ou à partir du domicile pour les tâches habituellement effectuées par les membres du foyer ou de la famille. Ils se traduisent en activités réglementées de garde d'enfants, d'assistance aux personnes âgées ou dépendantes, d'entretien ménager, ouvertes aux avantages fiscaux du secteur. Plusieurs métiers et certifications y sont attachés (cf guide national des métiers et des certifications SAP) dont la plupart sont retenus dans le périmètre du présent Contrat d'Objectifs Sectoriel, élargi au métier d'assistant maternel.

Ces métiers sont exercés selon trois modes d'emplois complémentaires :

- Le mode d'emploi direct : le salarié est employé par un ou plusieurs particuliers-employeurs
- Le mode prestataire : Le salarié est employé par un organisme : associations dont associations intermédiaires ; entreprises dont entreprises d'insertion et de travail temporaire; auto-entrepreneur ; CCAS CIAS, SIVOM et EPCI. Ces organismes doivent être déclarés et agréés* par l'Etat ou autorisés* par les Départements *pour l'intervention auprès des publics fragiles (-3ans / +60 ans et personnes handicapées).

- Le mode mandataire : le salarié est employé par un ou plusieurs particuliers-employeurs par l'intermédiaire d'un organisme (tels que définis ci-dessus) qui gère pour leurs comptes les formalités administratives (recrutement, paie...).

En Nord-Pas de Calais, la filière SAP compte 1 289 organismes (en 2011, source RP 2014), 190 000 particuliers-employeurs et 70 250 salariés auxquels s'ajoutent 19 600 assistants maternels (métier intégré dans le périmètre du COS). Un salarié sur 20 de la région travaille donc dans les SAP, ce qui représente 5% de l'emploi. Ce secteur économique pèse ainsi, en volume d'emplois, deux fois le secteur de l'automobile et plus que celui de la construction. Ces emplois non délocalisables sont caractérisés par une main d'œuvre à 90% féminine dont 56% a plus de 45 ans et exerce à temps partiel avec un salaire horaire brut médian de 9€80. 11% des salariés du secteur sont multi-employeurs, ils exercent plusieurs contrats auprès de différents employeurs (particuliers et organismes) et 26% sont multi-actifs, ils cumulent une autre activité dans un autre secteur.

Sur les 54 millions d'heures travaillées dans les SAP en Nord-Pas de Calais, 59% sont réalisées en emploi direct qui constitue donc la principale modalité de travail. Les entreprises représentent 8% de l'activité des SAP, elles ont créé 5000 emplois.

(Sources : Pages de Profil INSEE n°156 d'avril 2014 et INSEE Analyses n°20 de juin 2015)

Certains métiers sont sous tension. Les employeurs ont besoin de recruter. Mais, même en CDI, selon les territoires, ils ne trouvent pas de candidats. Sur ces mêmes profils, on constate des difficultés de remplissage de certaines formations. Cela est lié à :

- une mauvaise orientation des publics (manque de connaissance des métiers par ceux qui orientent)
- un manque de lien entre les organismes qui orientent et les employeurs
- des métiers mal rémunérés, à temps partiel, permettant difficilement de concilier vie personnelle et vie professionnelle et fatigants qui incitent les futurs professionnels à choisir l'option structure plutôt que l'option domicile
- des métiers essentiellement occupés par des femmes alors que la présence d'hommes sur certaines interventions serait appréciable
- un manque de connaissance des métiers « service d'aide à la personne » par le grand public ou une image du métier qui ne correspond pas à la réalité.

Les conséquences engendrées sont d'autant plus compliquées que cela touche à l'humain.

Quelques éléments sur le problème métier :

- **La connaissance des différents publics accompagnés** est primordiale et ne doit pas relever que de la formation continue. Elle doit également faire partie de la formation initiale. Aujourd'hui, les professionnels doivent être « adaptables » à tous les publics (polyhandicap, personnes âgées, troubles du comportement...). Cela impacte fortement les budgets de formation des associations, gérés ou non par les OPCA.
- **La contradiction entre l'objectif de la loi qui est de former tout au long de la vie et le contexte budgétaire contraint** oblige les employeurs à recruter du personnel moins qualifié que ce que les besoins nécessiteraient et ce, afin de tenir la masse

salariale. Ces contradictions entraînent parfois des répercussions sur les conditions de travail et sur l'absentéisme.

- **La spécialisation croissante des métiers d'aide à domicile** en raison de la diversité des publics pour lesquels une prise en charge individualisée et pluridisciplinaire est nécessaire (ex : personnes handicapées vieillissantes). Le choix du professionnel à recruter dépend de la nature des prestations à fournir. L'exigence de qualité implique qu'il faille identifier les compétences à mobiliser selon les cas et environnements rencontrés. Les métiers sont différents et résultent de la nature des aides PCH (Prestation de Compensation du Handicap) ou APA (Allocation Personnalisée d'Autonomie). Est combinée une approche médicale et sociale.

Dans le Pas de Calais, il y a 160 organismes dont 66 services d'aide à domicile (SAAD) autorisés par le Département. Leur taux de qualification est de 72%. Cela correspond à 5 500 équivalent temps plein et 13 millions d'heures. L'écart de tarif entre les organismes agréés par l'Etat et ceux autorisés par le Département est de 2€/Heure.

Dans le Nord il y a 65 SAAD autorisés (89% associatifs, 8% publics, 3% privés) pour 2187 équivalent temps plein et 3 515 743 heures. Le taux de qualification est de 63%.

Les métiers d'aide à domicile et d'aide-ménagère totalisent à eux seuls en 2015, près de 2 600 projets d'embauche (source BMO 2015). Ils figurent ainsi dans le top 5 des métiers présentant les plus forts besoins de main d'œuvre mais aussi les plus importantes difficultés de recrutement.

Par ailleurs, les volumes d'inscrits sur ces métiers sont importants : 9 460 demandeurs d'emploi inscrits dans l'entretien des espaces verts, 5 000 en maintenance des bâtiments et des locaux, 28 000 dans l'assistance auprès d'enfants ou adultes, 13 270 dans les services domestiques, 1 500 dans l'accompagnement médico-social (Situation de la demande en stock à fin Juillet 2015 (toute catégories)).

Les SAP recouvrent donc une pluralité de métiers liés à des activités réglementées. Ils sont ancrés dans les territoires et s'exercent dans la sphère privée du domicile sous différents modes, cumulables entre eux ou avec une autre activité professionnelle. Ils présentent dans ce cadre, une particularité quant à leurs conditions d'exercice et d'encadrement.

Le taux de recours aux SAP par les ménages fiscaux est de 12,2% en région contre 13,5% au national. Les évolutions démographiques laissent augurer une croissance de l'emploi dans ce secteur ainsi qu'une évolution des besoins et des services à anticiper dès à présent dans la configuration des formations qui devront accompagner la mutation de ces métiers .

Si le modèle économique des SAP est aujourd'hui tendu (coût de la masse salariale/solvabilité des ménages) car soumis à un cadre réglementaire et fiscal en mouvement, les nouvelles stratégies d'accompagnement des Départements, la mise en place du panier de services par la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail, le projet de loi d'adaptation de la société au vieillissement et le déploiement de la filière régionale Silver économie, constituent des leviers d'actions et d'innovations à exploiter à court terme (en matière de formation, nouveaux métiers, attractivité et mobilité professionnelle).

En Nord-Pas de Calais, la filière SAP fait l'objet depuis le 7 janvier 2013 d'une convention-cadre régionale en faveur de son développement (annexe n°4). Cette convention, unique en France a été signée par le Préfet de Région, le Président du Conseil Régional, les Présidents des Conseils Départementaux du Nord et du Pas de Calais et le Directeur régional de la Caisse des Dépôts. Elle s'inscrit dans le Schéma Régional de Développement Economique, et fait l'objet à ce titre, d'un pilotage régional dans le cadre du présent Contrat d'Objectifs Sectoriel. Une mission d'appui aux Services à la Personne a été confiée, par l'Etat et la Région, au C2RP CARIF OREF Nord-Pas-de-Calais, pour sa mise en œuvre opérationnelle. Un portail régional numérique d'information et de ressources www.servicessalapersonne-npdc.fr a été lancé dans ce cadre en 2015 à destination de l'ensemble des partenaires et professionnels du secteur.

II.2 - Contexte de formation

Décentralisation des formations sanitaires et sociales aux Régions

La loi n°2014-288 du 5 mars 2014 (qui a complété les dispositions de la loi n°2004-809 du 13 août 2014 relative aux libertés et responsabilités locales) dispose que la Région est chargée de la « politique régionale d'accès à l'apprentissage et à la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle » (article L 6121-1 du code du travail).

Cette loi définit également les compétences de la Région et de l'Etat (notamment les articles L 451-1 et suivants du code de l'action sociale et des familles) en matière de formations sanitaires et sociales.

Dans ce cadre, la Région est chargée de :

- proposer à l'Etat le nombre d'étudiants ou d'élèves à admettre en 1ère année de formation sanitaire ;
- d'intervenir pour l'attribution d'aides individuelles aux étudiants ;
- d'assurer l'agrément des établissements dispensant des formations sociales, sur la base du schéma régional des formations sociales, après avis de l'État ;
- d'assurer le financement de ces établissements ; d'organiser le dialogue avec les services de l'Etat, les Départements et les partenaires sociaux (qui développent leur propre politique de formation et finance, par le biais des OPCA, la formation continue des salariés) pour construire une politique régionale concertée mettant en synergie les interventions de chacun dans le cadre du CPRDFP qui vaut maintenant schéma régional des formations sanitaires et des formations sociales.

L'Etat, par les missions relevant de la Direction Régionale de la Jeunesse des Sports et de la Cohésion Sociale:

- demeure compétent pour la définition des orientations des formations sociales, la création, l'organisation et la délivrance des diplômes de travail social. Les orientations nationales pour les formations sociales 2011/2013 préconisaient l'organisation d'une

gouvernance partagée Etat/Région et envisageaient l'évolution des modalités de déclaration préalable et d'agrément en cours de réalisation.

- dispose de la compétence d'ordre pédagogique : modalités d'accès aux certifications, contrôle de la qualité des enseignements, structuration des formations, validation des parcours par les voies d'accès (formation, VAE)...

- soutient et accompagne le développement et la valorisation de la recherche dans le domaine du travail social à travers un pôle recherche régional. L'objectif principal est de favoriser l'interaction entre formation/recherche/action professionnelle. De même, la Région mène une politique de développement de la recherche dans le domaine social et sanitaire.

L'ensemble des formations sont professionnelles (alternance école et terrains de stage) et sont accessibles par concours pour les formations sanitaires ou épreuves de sélection pour les formations sociales.

1. Formations initiales/ DRJSCS

S'agissant des formations mises en œuvre dans ce COS Service à la personne, les diplômes d'Etat en travail social concernés par la décentralisation sont au nombre de 3 : aide médico-psychologique, auxiliaire de vie sociale et technicien d'intervention sociale et familiale

L'autorité compétente sur ces certifications est la Direction Régionale de la Jeunesse des Sports et de la Cohésion Sociale.

Ces certifications sont tous accessibles par la Validation des Acquis de l'Expérience.

On note pour ces formations une évolution du taux de diplômés en région depuis ces dernières années. Au moins depuis 2009 s'agissant des diplômés d'auxiliaire de vie sociale et de technicien de l'intervention sociale et familiale, on note une baisse constante respectivement de près de -30% (pour un nombre de diplômés de 279 en 2012) et -25% et (pour un nombre de diplômés de 34). Comparativement cette évolution au niveau national est de -6,6% et -5%.

Au-delà des formations « décentralisées » relevant du ministère de la cohésion sociale, d'autres formations certifiantes et dans certains cas plus généralistes sont dispensées. Elles relèvent de différents ministères : Education Nationale (Mention complémentaire aide à domicile, CAP Petite enfance, BAC ST2S, BTS SP3S...), Agriculture (CAPA Services en milieu rural), Travail, Emploi et Formation professionnelle (ex : Assistant de vie aux familles).

2. Formations initiales/Education Nationale :

L'offre de formation initiale sous statut scolaire répondant aux besoins du secteur des services à la personne aborde des diplômés de différentes filières professionnelles. La principale filière de formation concernée est celle du sanitaire et sociale. D'autres diplômés répondent également à certains besoins de ce secteur d'activité comme le nettoyage, l'entretien, la restauration à domicile pour lesquels il est difficile de cibler un diplôme précis en particulier.

La filière sanitaire et sociale se caractérise par une offre importante de formation initiale professionnelle et technologique en termes d'effectifs. De nombreuses spécialités de formations sont envisageables pour les jeunes.

CAP :

Le **CAP assistant technique en milieux familial et collectif** est préparé dans 27 établissements (publics ou privés) pour plus de 450 élèves en année terminale.

Le titulaire du CAP exerce dans les services techniques de structures collectives publiques ou privées (maisons de retraite par exemple), ou chez les particuliers par l'intermédiaire d'un organisme prestataire. Ses activités sont l'entretien des espaces de vie (salon, chambre, cantine...), l'entretien du linge et des vêtements (lavage, repassage et rangement du linge ou sa préparation et sa réception lorsque ce service est externalisé) et la préparation des repas (approvisionnement ou réception des denrées, réalisation des préparations froides et chaudes simples, au besoin selon des spécifications particulières - régimes alimentaires par exemple - et service). Il travaille dans le respect des consignes et de la réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité.

Mention Complémentaire Aide à domicile :

Le vivier de recrutement s'est réduit avec l'abrogation du BEP Carrières Sanitaires. Cette formation est dispensée au sein de 11 établissements (dont 5 privés) et comptabilise près de 200 jeunes en formation.

Le titulaire de la mention complémentaire *aide à domicile* exerce ses fonctions auprès de familles, de personnes âgées ou de personnes handicapées vivant en logement privé, individuel ou collectif. Il travaille en étroite collaboration avec les différents partenaires sanitaires et sociaux intervenant auprès de ces catégories d'usagers. Sa formation technique et humaine lui permet une approche globale de la personne et de répondre, dans la limite de ses compétences et des contraintes imposées, aux besoins de vie quotidienne de ces personnes. Il contribue au maintien de leur vie sociale.

Il est salarié, en particulier, d'associations, de collectivités territoriales, d'employeurs particuliers, d'organismes et services concourant au maintien à domicile. Il occupe notamment les mêmes emplois que le titulaire du Diplôme d'état d'auxiliaire de vie sociale. Ces deux diplômes sont équivalents (Arrêté du 10 septembre 2004 et Décret n° 2007-348 du 14 mars 2007 relatif au diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale).

Baccalauréat Professionnel :

La spécialité « **accompagnement soins et services à la personne** » disponible depuis la rentrée 2011-2012, présente deux options, « à domicile » et « en structure ». La première option est présente au sein de 24 établissements professionnels ou technologiques (dont 10 privés) où 360 élèves sont comptabilisés en année terminale. La seconde option est dispensée dans 45 établissements professionnels ou technologiques (dont 20 établissements privés) où sont dénombrées plus de 1500 élèves en année terminale. Employé par des associations, des collectivités, des entreprises, des particuliers ou des structures d'hébergement, le titulaire de ce baccalauréat assiste les personnes dans les actes de la vie quotidienne et les aide à maintenir leur vie sociale. Selon la structure qui l'emploie, il peut également être amené à encadrer une petite équipe de professionnels chargés de ces interventions. Il est amené à collaborer avec les professionnels de santé, des travailleurs sociaux et des partenaires institutionnels.

La spécialité « **services de proximité et vie locale** » est dispensée dans 11 établissements (dont 4 privés) et représente une volumétrie de plus de 600 élèves dont 200 en année terminale. Le titulaire de ce baccalauréat est un acteur de proximité pouvant s'adresser à différents publics (enfants, adolescents, adultes, habitants d'un quartier, locataires, usagers d'un service public...) dont les besoins ne requièrent pas toujours l'intervention d'un travailleur social. Par ses activités, il contribue au maintien du lien social. Il se situe dans une logique de service et s'inscrit, avec d'autres professionnels, dans une démarche de mise en oeuvre ou d'accompagnement de projets.

Baccalauréat Technologique :

Le Baccalauréat technologique « **sciences et technologies de la santé et du social** » (ST2S) est disponible, après la classe de seconde générale, dans 37 établissements (dont 18 privés). Sont dénombrés près de 2 200 élèves en classe terminale.

Le baccalauréat ST2S permet d'analyser dans leur complexité, des situations d'actualité sanitaire ou sociale et d'en comprendre les enjeux.

L'identification et l'analyse des besoins de santé et de bien-être social exprimés par les individus et les groupes sociaux permettent de comprendre les dispositifs et les institutions, les raisons de leur création et des choix de leurs missions, leur fonctionnement et leurs perspectives d'évolution.

Cet enseignement vise à développer les compétences et repères culturels nécessaires à une poursuite d'étude dans les champs sanitaire et social.

La formation en sciences et techniques sanitaires et sociales, par une approche technologique, permet le développement de compétences transversales, en particulier l'écoute, le travail en équipe, l'esprit critique, et de compétences spécifiques d'analyse des besoins, des réponses politiques et institutionnelles, de mise en oeuvre d'une démarche de projet et de méthodes et d'outils de recueil de données, de production, transmission et de protection des informations.

(Poursuites d'études : voir schéma filière)

Brevets de techniciens supérieurs (BTS)

La spécialité du « **BTS économie sociale et familiale** » est présente au sein de 7 établissements (dont 3 privés). Plus de 200 élèves suivent cette formation en année terminale.

Le titulaire du BTS ESF participe à la réalisation des missions des établissements et des services qui l'emploient sur la base de son expertise dans les domaines de la vie quotidienne : alimentation santé, budget, consommation, environnement énergie, habitat logement.

Il assure 3 types de fonctions : expertise et conseil technologiques, organisation technique de la vie quotidienne dans un service, dans un établissement, animation, formation et communication professionnelle. Il met ses compétences scientifiques, techniques, méthodologiques au service de différents publics, d'usagers, de consommateurs, de clients et de professionnels. Il participe ainsi à l'impulsion des évolutions de comportements individuels ou collectifs, dans un contexte de développement durable.

Dans le cadre de ses missions, il contribue à l'information sur l'accès aux droits des publics.

Poursuite d'études : DE CESF, licences professionnelles, licences (L3) et masters du champ sanitaire et social.

DE CESF - **Diplôme d'Etat de Conseiller en Economie Sociale et Familiale**

Pour les titulaires du BTS « économie sociale familiale », la formation, d'une durée d'un an, comporte 540 heures d'enseignement en établissement de formation et un stage professionnel de 560 heures (seize semaines) en site(s) qualifiant(s). Cette poursuite d'études vers le DECESF (diplôme d'Etat de conseiller en économie sociale et familiale) est possible dans 4 établissements (dont 1 privé).

Le conseiller en économie sociale familiale (CESF) est un travailleur social qualifié dont le cœur de métier est fondé sur une expertise dans les domaines de la vie quotidienne : consommation, habitat, insertion sociale et professionnelle, alimentation santé.

Le CESF intervient auprès des personnes en situation de précarité, ou ayant des difficultés financières, ou connaissant des problèmes d'accès au logement, de surendettement, de chômage. Son action s'inscrit aussi dans les problématiques de vieillissement de la population, de dépendance, du handicap, de protection de l'enfance...

Poursuites d'études : licences (L3) et master du champ sanitaire et social ainsi que diverses licences professionnelles.

La spécialité du « **BTS services et prestations des secteurs sanitaire et social** » – BTS SP3S est proposée dans 5 établissements de la région (dont 2 privés) pour plus de 100 élèves en année terminale.

Dans le cadre de l'exercice et de la promotion des droits des publics, le titulaire du BTS services et prestations des secteurs sanitaire et social, participe à la réalisation des missions dévolues aux établissements et services sociaux, sanitaires, médico-sociaux, socio-éducatifs. Il travaille en grande proximité avec les professionnels de la santé, les travailleurs sociaux, les partenaires institutionnels. Il inscrit son activité dans une logique de réseau. Il met ses compétences techniques, administratives et relationnelles au service de publics demandeurs de soins, de services, de prestations sociales... Dans son cadre d'intervention, grâce à une connaissance précise des offres de service et des publics, il procède à l'analyse des besoins, il permet l'accès aux droits, il propose des services et prestations, il organise et gère leur mise en œuvre, il contribue au système d'information. Il participe à l'évolution de la structure et, selon la structure employeur, il peut assurer la coordination et l'animation d'équipe.

Poursuites d'études : licences (L3) et master du champ sanitaire et social ainsi que diverses licences professionnelles.

Courant automne 2015, un projet de Campus des Métiers et des Qualifications de l'Autonomie, de la Longévité et de la Santé doit être déposé au ministère pour obtention du label. Si ce campus était labellisé, une déclinaison d'actions spécifiques sera travaillée avec les membres partenaires du campus ; et pourra faire l'objet d'une information en comité de pilotage du COS.

3. Formation initiale / Enseignement agricole dans le Nord - Pas de Calais

La formation aux services est ancienne et très présente dans l'enseignement agricole régional (15% des effectifs – 1 250 scolaires).

L'offre est essentiellement située en zone rurale où elle joue un rôle important de promotion sociale des jeunes filles. La réforme de la voie professionnelle a permis de rénover les diplômes et de créer un Bac Professionnel « services à la personne et aux territoires » (SAPAT).

Un seul BTSA existe, mais la poursuite d'études dans les carrières sanitaires et sociales est possible.

Les associations d'aide à domicile, les maisons de retraite et les collectivités territoriales emploient les principaux employeurs en milieu rural.

Les principaux diplômes concernés par les Services à la Personne sont :

CAP agricole service aux personnes et vente en espace rural (ancien CAPA Services en milieu rural – arrêté officiel en cours de publication)

BAC PRO Services en milieu rural

BAC PRO Services Aux Personnes et Aux Territoires

BTSA développement et animation des territoires ruraux

4. Formations Initiales/ Région Nord Pas de Calais

Au travers de sa politique des formations initiales particulièrement sociales dans le cadre de la mise en place de ce COS Service à la personne, la Région soutient la mise en œuvre d'une formation sociale de niveau IV : Diplôme d'Etat Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale.

Pour mener cette politique, la Région attribue des aides financières aux établissements de ces formations pour le fonctionnement et les équipements. En région, un seul organisme de formation initiale, déployé sur 3 sites pour un total de 48 places en 1^{ère} année, est financé pour l'organisation de la formation de Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale.

Pour mener cette politique, la Région apporte également un soutien financier par l'octroi d'aides individuelles aux étudiants. Cette bourse régionale est soumise à conditions de revenu. La formation de Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale est éligible à la Bourse Régionale Sanitaires et Sociales.

5. Apprentissage/ Région Nord Pas de Calais

Au travers de sa politique apprentissage la Région a autorisé l'ouverture de sections pour 5 formations liées au périmètre du COS Services aux personnes (niveau V et IV). Les formations sont les suivantes :

- CAP Petite Enfance,
- CAPA Services en Milieu Rural,
- Mention Complémentaire Aide à Domicile,
- Titre professionnel Assistant de Vie aux familles,
- Bac Pro Services Aux Personnes et Aux Territoires,

Ces formations sont dispensées dans 15 antennes / UFA portés par 6 Centres de Formation d'Apprentis conventionnés avec la Région :

- Le CFA Académique dans 4 UFA,
- L'Institut Nicolas Barré dans 5 antennes,
- Le CFA des Métiers Ruraux dans une antenne,
- Le CFA régional de Genech dans 3 antennes,
- L'ADEFa avec l'antenne du CREFO,
- Le CFA de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat de Région Nord – Pas de Calais pour l'antenne du Virolois à Tourcoing.

Le nombre d'apprentis pour ces formations était de 335 apprentis au 1er janvier 2015 sur 573 places conventionnées soit 58,46%.

Diplôme préparé	Nive au	Nom CFA et antenne / UFA	Nom du bassin
CAP Petite Enfance	V	CFA Académique – LP Ile de Flandres - Armentières	Lille
CAP Petite Enfance	V	CFA Académique – Lycée Lavezzari – Berck sur Mer	Boulogne sur Mer Montreuil
CAP Petite Enfance	V	CFA Académique – LP Léo Lagrange – Bully les Mines	Lens Hénin Liévin
CAP Petite Enfance	V	CFA Académique – Lycée V. Labbé – La Madeleine	Lille
CAP Petite Enfance	V	Institut Nicolas Barré – Arras	Artois Ternois
CAP Petite Enfance	V	Institut Nicolas Barré – Guînes	Audomarois Calaisis
CAP Petite Enfance	V	Institut Nicolas Barré – Hazebrouck	Dunkerque Flandres
CAP Petite Enfance	V	Institut Nicolas Barré – Tourcoing	Roubaix Tourcoing
CAP Petite Enfance	V	Institut Nicolas Barré – UFA La Sagesse - Valenciennes	Valenciennois
CAP Petite Enfance	V	CFA des Métiers Ruraux – Avesnes sur Helpe	Sambre Avesnois
CAPA Services en Milieu Rural	V	CFA régional de Genech – Hazebrouck	Dunkerque Flandres
MC Aide à domicile	V	CFA de l'ADEF – CREFO – Villeneuve d'Ascq	Lille
Titre assistant de vie aux familles	V	CFA Chambre de Métiers et de l'Artisanat de Région Nord Pas de Calais – Le Virolois – Tourcoing	Roubaix Tourcoing
Bac Pro Services aux personnes et aux territoires	IV	CFA régional de Genech – Aire sur la lys	Audomarois Calaisis
Bac Pro Services aux personnes et aux territoires	IV	CFA régional de Genech - Lesquin	Lille

6. Formation continue des demandeurs d'emploi – Région Nord-Pas de Calais :

Au titre de la Formation Permanente, la Région accompagne les personnes vers l'obtention d'une certification reconnue sur le marché du travail à travers le Programme Régional de Formation (PRF). Ces actions de formation visent à favoriser l'insertion professionnelle et à répondre aux besoins des secteurs économiques de la région.

La politique d'achat régionale s'est donnée pour objectifs de :

- Favoriser l'élévation générale du niveau de qualification de la population du Nord Pas de Calais.
- Favoriser l'accès à la certification des publics prioritaires dans le but de renforcer les chances d'accès à un emploi.
- Favoriser l'accès à des étapes intermédiaires de certifications dans une logique d'accès aux études supérieures.
- Reconnaître et accompagner les enjeux liés à la valorisation des acquis de l'expérience.
- Répondre aux besoins de reconversion, de double compétence, de promotion professionnelle des demandeurs d'emploi.
- Construire et articuler, avec Pôle Emploi, une offre de formation en adéquation avec les besoins économiques des territoires.

Les formations proposées dans l'offre de formation de la Région sont majoritairement des formations qualifiantes de niveau V. Des modules courts de professionnalisation, du niveau V au niveau III, sont également programmés.

L'offre de formation continue à destination des demandeurs d'emploi répondant aux besoins du secteur des services à la personne abordent des diplômes de différentes filières

professionnelles. La principale filière de formation concernée est celle du sanitaire et sociale. D'autres diplômes répondent également à certains besoins de ce secteur d'activité comme l'agriculture (petits travaux de jardinage), le nettoyage, etc.

Les formations sociales liées aux services à la personne sont les suivantes :

- Titre professionnel assistant de vie aux familles ADVF
- Titre certifié auxiliaire de gérontologie
- Titre certifié assistant maternel
- Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale DEAVS
- Diplôme d'Etat Technicien d'Intervention sociale et familiale DETISF

7. Formation continue des demandeurs d'emploi – Pôle emploi :

Pôle emploi permet à tout demandeur d'emploi indemnisé au titre de l'Assurance Chômage, de suivre une formation rémunérée ; dès lors qu'elle est validée par son conseiller référent.

Pour la formation des demandeurs d'emploi, Pôle emploi pose sa politique d'achats de formations sur 4 objectifs :

- Garantir l'accès à la formation pour tous (partenariats avec les missions locales et les cap emploi, rémunération des personnes non indemnisées ...).
- Adapter le profil des demandeurs d'emploi (niveau de formation et/ou compétences) pour favoriser l'insertion professionnelle durable.
- Acheter au plus près des besoins exprimés par les demandeurs d'emploi et les entreprises (prise en compte des réalités du marché du travail, partenariat avec les branches professionnelles et les OPCA ...) et selon les spécificités de chaque territoire.
- Améliorer la complémentarité de l'offre de formation sur les territoires pour sécuriser les parcours de formation.

Pour cela, Pôle emploi mobilise des outils en fonction des besoins individuels des entreprises et des parcours personnalisés des demandeurs d'emploi, et au regard de situations économiques conjoncturelles. Pôle emploi finance principalement, seul ou en complémentarité avec d'autres financeurs, plusieurs dispositifs permettant aux demandeurs d'emploi de se former aux métiers des Services à la Personne, et principalement ceux de l'aide aux familles (via le Diplôme d'Etat Auxiliaire de Vie Sociale ou le titre Assistant de Vie Familiale) et à la petite enfance (via le CAP Petite enfance, le Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Puériculture ou le titre Assistant Maternel Garde d'Enfant).

1/ Les Actions de Formations Collectives (AFC), pour lesquelles Pôle emploi est soumis à des règles de mise en concurrence respectant la commande publique et exprime ses besoins dans le cadre de marchés publics. Ces actions font l'objet d'une programmation annuelle en lien avec ses partenaires, complété de commandes supplémentaire en cours d'année si besoin exprimés par les territoires.

En 2014 les AFC pour le secteur des SAP ont permis à 368 personnes de se former et ont représenté 357 248 h de formation.

2/ Les Actions Individuelles de Formation (AIF) pour lesquelles Pôle emploi finance des actions suivant un certain nombre de critères d'éligibilité. Peuvent notamment être mobilisées des AIF pour les adhérents CSP, des AIF DIF, des AIF Sécurisation en partenariat avec l'AGEFIPH, des AIF Projets Individuels.

En 2014 les AIF pour le secteur des SAP ont permis à 52 personnes de se former et ont représenté 31 933 h de formation.

3/ Les Actions de Formation Préalables au Recrutement (AFPR) et les Préparatoires Opérationnelles à l'Emploi Individuelles (POEI) pour lesquelles Pôle emploi (et éventuellement l'OPCA pour la POEI) finance la formation du demandeur d'emploi afin de l'adapter au poste de travail offert, négociées avec les entreprises ayant déposé l'offre.

Dans le cadre de la mise en place de POE Individuelles, des conventions de partenariat ont été signées entre Pôle emploi et

- UNIFORMATION pour la branche de l'Aide à Domicile
- AGEFOS PME pour le secteur des Entreprises Privées de SAP et le secteur du Particulier Employeur.

En 2014, les AFPR et POEI pour le secteur des SAP ont permis à 113 personnes de se former (55 en AFPR et 58 en POEI) et ont représenté 27 015 h de formation (11 929 h pour les AFPR et 15 086 h pour les POEI).

4/ Les Préparatoires Opérationnelles à l'Emploi Collectives (POEC), pour lesquelles Pôle emploi finance la rémunération du demandeur et peut prendre en charge certains frais de déplacement, repas et hébergement ; en complémentarité de l'OPCA qui finance le coût pédagogique de la formation.

En 2014, 3 POEC ont été mises en place permettant de former 30 personnes sur le métier d'Auxiliaire de Vie (formation partielle ou totale au titre ADVF). L'une de ces POEC a notamment permis la qualification de bénéficiaires du RSA dans le cadre d'un partenariat OPCA / PLIE / Pôle emploi/Conseil départemental du Pas de Calais.

8. Formation continue des salariés :

Branche de l'Aide à domicile (OPCA UNIFORMATION)

Les associations régionales d'aide à domicile ont une activité formation importante. 70% des structures de plus de 10 salariés ont engagé des formations en 2014. Ainsi 1 salarié sur 2 a suivi une formation dans le cadre du plan de formation de l'association.

Pour les moins de 10 salariés, 50% des structures ont engagé des formations en 2014. 50% des salariés ont suivi une formation dans le cadre du plan de formation de l'association.

A cela s'ajoutent les formations dans le cadre de la professionnalisation et des Congés salariés.

Les associations d'aide à domicile de la région Nord-Pas de Calais investissent dans la formation. Ainsi, les associations d'aide à domicile utilisent massivement leurs obligations en matière de formation professionnelle.

A ce titre, Unifformation sollicite les cofinancements et notamment ceux de la CNSA pour augmenter la capacité à investir dans la formation professionnelle des salariés des associations d'aide à domicile.

En 2014, Unifformation a engagé 7 064 départs en formation :

- 7 080 départs en formation dans le cadre du plan de formation des plus de 10 salariés
- 281 départs en formation pour les structures de moins de 10 salariés
- 187 DIF
- 9 contrats de professionnalisation
- 106 périodes de professionnalisation
- 136 CIF-CDI et CDD dont 70 bilans de compétences et 30 congés VAE

Branche des entreprises privées de services à la personne (FESP/FEDESAP/G2S2P)
Branche des salariés du particulier employeur(FEPEM)/Branche des assistants maternels(FEPEM) (OPCA AGEFOS PME)

Agefos pme est l'OPCA de 3 branches appartenant au secteur des services à la personne :

- Les salariés du particulier employeur depuis 1996
- Les assistants maternels du particulier employeur depuis 2008
- Les entreprises privées de services à la personne depuis 2006

Dans un contexte de besoins croissants dans ce secteur et afin de répondre à la forte demande de personnels qualifiés et de soutenir les orientations des acteurs de la filière SAP en terme de professionnalisation, Agefos pme a pour vocation d'accompagner la montée en puissance du secteur en étant porteur de projets portant sur l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels.

Agefos pme est dans ce cadre signataire de l'EDEC Autonomie ainsi que de l'EDEC Petite Enfance au niveau national, décliné sur la région Nord Pas de Calais, dont les objectifs se décomposent en différents axes :

- Le soutien à la fonction RH et au management en termes de GPEC, ingénierie de formation sur le management et amélioration de l'image des métiers et de leur attractivité.
- Le soutien à la professionnalisation, à la qualification et prévention des risques professionnels.

Chiffres clés 2014 pour les entreprises privées

244 départs en formation dans le cadre du plan de formation pour un total de 14 607 heures stagiaires

Les thèmes les plus sollicités sont :

- la manutention des personnes dépendantes-gestes et postures
- la prévention des risques professionnels
- l'aide à la toilette
- des modules d'entretien de la maison (repassage, nettoyage des vitres...)

- la garde d'enfant.

Les formations ont une durée moyenne de 35h.

75 départs en formation dans le cadre de la professionnalisation

37 381 heures stagiaires

La durée moyenne des formations est de 571 heures

Chiffres clés 2014 de la branche professionnelle des Assistantes Maternelles

803 départs en formation

17 267 heures stagiaires

La durée moyenne de formation est de 24 heures

Les thèmes les plus sollicités sont :

- L'accueil des enfants
- La sécurité
- L'éveil
- La gestion du stress

Chiffres clés 2014 de la branche des salariés du particulier employeur

230 départs en formation

4 644 heures stagiaires

La durée moyenne de formation est de 20 heures

Les thèmes les plus sollicités sont :

- L'accompagnement maladie, dépendance, fin de vie
- Bientraitance/maltraitance
- Sécurité/prévention

L'accompagnement des employeurs dans le recrutement via la POEC (Préparation opérationnelle à l'emploi collective)

En 2014, deux POEC (préparation opérationnelle à l'emploi collective) ont été mise en place sur la région Nord Pas de Calais (territoires de Roubaix/Tourcoing et Lens) avec pour objectif la validation partielle du titre ADVF (Assistant de vie de famille).

Le Département du Pas-de-Calais (SAAD autorisés et agréés, Accueillants Familiaux, RAV)

Le Département du Pas-de-Calais s'est engagée avec la CNSA dans un accord cadre portant sur la modernisation et la professionnalisation des services d'aide à domicile pour les années 2015 – 2018. Le coût global des actions s'élève à 6 347 930€ sur la période. Cet accord cadre impacte la formation continue des salariés sur plusieurs points.

Le Département du Pas-de-Calais, en se dotant d'une plateforme de télétransmission et en facilitant l'équipement des Services d'Aide A Domicile en système de télégestion via des outils nomades (type Smartphone), va former les SAAD via un opérateur économique à l'utilisation de la plateforme. Chaque SAAD en s'équipant d'un outil de télégestion va former ses salariés à l'utilisation de ses outils nomades comprenant des nouvelles fonctionnalités.

Le nombre d'intervenantes à domicile à former est estimé à 5000. Ce nouveau système d'information va permettre de faciliter le contrôle d'effectivité des prestations au domicile des usagers, de faciliter la gestion administrative des SAAD.

La CNSA comme le Département du Pas-de-Calais partage l'objectif de développer la qualité des interventions grâce à la formation. Cet objectif se décline en deux actions :

1. La formation des accueillants familiaux « personnes âgées-personnes handicapées » (près de 400) en formation initiale, continue et dans le cadre de groupes de parole.
2. La formation des SAAD au repérage des signes d'épuisement des aidants familiaux. Le Département prend en charge les frais pédagogiques de la formation et organise à l'échelle de chaque Maison de l'Autonomie les journées de formation. Le Département prévoit la formation de 330 participants. Un partenariat a été développé avec les OPCA (Unifformation et Agefos Pme) afin d'optimiser le financement de l'action sur les frais annexes (repas, Km, salaires).

La formation des SAAD au repérage des signes d'épuisement des aidants familiaux s'intègre dans une stratégie plus globale qui vise à s'appuyer sur les SAAD pour développer des missions de prévention au domicile des usagers. A terme, il est prévu de s'appuyer sur les SAAD pour repérer les besoins d'adaptation du logement et faire remonter les besoins auprès des ergothérapeutes du Département afin de sécuriser le domicile des usagers et améliorer le cadre de vie.

Dans le cadre de la précédente convention, la CNSA et le Département du Pas-de-Calais ont expérimenté les relais d'assistante de vie (RAV) sur l'Artois et le Boulonnais. Aujourd'hui le déploiement des RAV se poursuit sur le Ternois, Hénin-Carvin et le Montreuillois sur la base d'une convention entre le Département du Pas-de-Calais et IPERIA l'Institut. Le prestataire désigné pour mener à bien l'action est « Hauts de France Prestations ».

Le dispositif des RAV permet aux salariés des particuliers employeurs (emploi direct et emploi mandataire soit environ 5 000) :

- de rompre leur isolement,
- de leur faire acquérir de nouvelles compétences,
- d'être professionnellement reconnus.

Et ainsi d'améliorer la qualité et la continuité de l'accompagnement de l'utilisateur de l'Allocation Personnalisée d'Autonomie ou de la Prestation de Compensation du Handicap en mode gré à gré et mandataire.

III) Enjeux de formation et priorités sectorielles

Au regard des éléments de contexte développés ci-dessus, et sur la base des enjeux identifiés dans le volet sectoriel du contrat cadre, les partenaires s'accordent à reconnaître collectivement les enjeux et priorités qui suivent comme devant présider à la mise en œuvre opérationnelle du CPRDFP pour le secteur des **Services à la personne** :

Priorité n°1 : Constituer une capacité d'observation partagée sur les évolutions des dynamiques économique, d'emploi et de formation

Priorité n°2 : Améliorer la lisibilité du secteur et l'attractivité des métiers par une meilleure information sur les réalités professionnelles auprès des jeunes et du grand public

Priorité n°3 : Favoriser l'accessibilité des publics aux métiers et qualifications des Services à la personne

Priorité n°4 : Accompagner la professionnalisation des salariés du secteur en favorisant l'accès à l'information et en permettant aux salariés en poste de se former

Priorité n°5 : Qualifier et renforcer l'encadrement intermédiaire

Priorité n°6 : Sécuriser les parcours de formation et accompagner la mobilité et les transitions professionnelles des salariés et demandeurs d'emploi du secteur

Les enjeux et priorités d'intervention ainsi dégagés pour le secteur des **Services à la personne** trouvent leur déclinaison opérationnelle à travers un ensemble d'actions, mobilisant les différents leviers et objectifs définis par le CPRDFP.

IV) Fiches actions :

Sur la base des leviers d'action et objectifs opérationnels du Contrat de Plan de Développement des Formations Professionnelles et au regard des enjeux dégagés collectivement pour le développement des formations dans le secteur **des Services à la Personne**, les parties conviennent de mettre en œuvre les actions suivantes :

Au titre du levier 0 - Observation :

Action 23.0.1.1 : Favoriser l'observation partagée sur la filière SAP par la mobilisation des outils statistiques existants

Action 23.0.1.2 : Opportunité de connaître les entrants dans le secteur : caractéristiques, modes de recrutement, diplômes et voies de formation

Action 23.0.1.3 : Rapprocher les outils statistiques et études existants pour favoriser une observation régionale partagée sur le métier d'Assistant(e) maternel(le)

Action 23.0.1.4 : Suivi de l'insertion des diplômés de l'éducation nationale dans les métiers de services à la personne

Au titre du levier 1 – L’attractivité des métiers, information et orientation :

Action 23.1.2.1 : Développer une stratégie partenariale concertée sur l’information et les modalités de communication auprès du public

Action 23.1.2.2 Participation d’élèves aux forums emploi

Action 23.1.2.3 Visioconférence SAP Métiers des Services à la Personne – Sanitaire et Social

Action 23.1.2.4 Renforcer l’information et la sensibilisation des conseillers Pôle emploi aux métiers des services à la personne

Au titre du levier 2 – La formation et la qualification tout au long de la vie :

Action 23.2.3.1 : Sensibilisation et promotion de la professionnalisation des assistants de vie salariés des particuliers employeurs en région Nord-Pas-de-Calais

Action 23.2.3.2 : Encourager les CCAS à mettre en place le tutorat au sein de leurs services d’aide à domicile

Action 23.2.3.3 : Prise en compte des besoins en compétences et élaboration des achats de formation en direction des demandeurs d’emploi

Action 23.2.5.1 : Développement des Passerelles entre les métiers de l’aide à domicile et le secteur du sanitaire et du médico-social

Au titre du levier 3 – La dynamique de l’alternance et de la professionnalisation :

Action 23.3.1.1 : Favoriser l’accessibilité aux jeunes en formation initiale de terrains de stage participant à leur formation professionnelle

Action 23.3.1.2 : Favoriser le développement de l'apprentissage dans les CCAS

Au titre du levier 4 – l’anticipation des mutations et l’accompagnement des évolutions socio-économiques :

Action 23.4.1.1 : Contribuer à la professionnalisation de l’emploi entre particuliers par un accompagnement spécifique apporté aux structures mandataires

Action 23.4.2.1 : Accord pour le Développement de l’Emploi et des Compétences dans les Services à la Personne en Nord-Pas-de-Calais

Action 23.4.3.1 : L’accès par les publics en insertion aux métiers des Services A la Personne (SAP)

Action 23.4.3.2 : Favoriser la formation des demandeurs d’emploi : Dispositif préparation opérationnelle à l’emploi collective dans les SAP

Au titre du levier 5 – l’émergence des activités et des métiers de demain

Action 23.5.1.1 : Appropriation des résultats de l’Etude CESAAR sur la Silver économie

Les actions retenues font l'objet de fiches actions, jointes au présent contrat.

Les fiches actions détaillent les objectifs poursuivis, le contenu, les partenariats à engager, les moyens et outils mobilisables, les modalités de gouvernance, le calendrier et les indicateurs d'évaluation de l'action. Leur contenu engage les signataires du contrat.

Tout au long de la durée du contrat, de nouvelles actions pourront être identifiées par les partenaires. Elles feront l'objet de fiches action complémentaires, intégrées sous forme d'avenant au présent contrat.

Un tableau annexé au contrat récapitule les actions retenues, selon les priorités sectorielles dont elles relèvent et les leviers opérationnels du CPRDFP dans lesquels elles s'inscrivent.

Un outil de suivi reprend par ailleurs l'ensemble des actions, classées selon les leviers et objectifs opérationnels du contrat. Il servira de base de référence pour le suivi de la mise en œuvre du contrat.

V) Pilotage, mise en œuvre et suivi du contrat

V.1 - Instances décisionnelles et opérationnelles

Comité de pilotage du contrat d'objectifs :

Un comité de pilotage est constitué afin d'assurer la coordination et le suivi du contrat d'objectifs, dans le cadre des leviers et des objectifs définis par le CPRDFP. Il est composé de chacune des parties signataires du contrat ou de leurs représentants dûment désignés.

Le comité de pilotage se réunit au moins une fois par an. Il procède au bilan de l'année écoulée et réoriente éventuellement la mise en œuvre du contrat :

- il assure le suivi des différentes actions inscrites au contrat, vérifie leur bon déroulement et réajuste éventuellement leur déploiement ;
- il identifie les nouvelles orientations et valide les propositions d'actions qui pourraient éventuellement venir enrichir le contrat.

Il s'appuie pour ce faire sur la mise à jour des éléments de diagnostic économique et de formation figurant au présent contrat ainsi que sur les tableaux de bord de suivi y afférant.

Cellule d'animation et de secrétariat

Une cellule technique est constituée afin d'assurer l'animation et le secrétariat du contrat. Elle est composée des représentants techniques dûment désignés par les différents signataires. Elle définit annuellement son mode d'organisation et l'attribution des fonctions de secrétariat.

La cellule d'animation se réunit au moins trois fois par an ; elle assure le relais entre le comité de pilotage et les différents porteurs d'action ; elle procède à la convocation du Comité de pilotage, renseigne les tableaux de bord et assure la transmission des informations lui permettant d'assurer le suivi effectif du contrat.

Porteurs et groupes techniques de suivi des actions

Un porteur de projet est identifié pour chacune des actions engagées.

Certaines actions peuvent nécessiter la constitution de groupes techniques spécifiques pour la mise en œuvre et le suivi de leur objet. La composition, le portage et les modalités de travail de ces groupes techniques sont organisés dans la fiche descriptive de chaque action.

Les différents porteurs d'action rendent compte de leurs travaux au Comité de pilotage, via la cellule d'animation et de secrétariat du Contrat.

Liens avec les autres Contrats d'Objectifs Sectoriels

Le contrat d'objectifs Services à la personne et le Contrat d'objectifs Sanitaire, Social et médico-social ont vocation à être complémentaires par rapport aux métiers et aux problématiques emploi-formation qu'ils recouvrent. Des temps d'échange inter-branches peuvent donc être organisés au besoin sur sollicitation des partenaires signataires.

V.2 - Calendrier de mise en œuvre et vie du contrat

Le présent contrat entrera en vigueur à compter de la signature par l'ensemble des partenaires et prendra fin au terme de la durée du CPRDFP.

Le contrat pourra être modifié par voie d'avenant. Les avenants justifiés par l'évolution des circonstances au cours de la période contractuelle pourront notamment porter sur de nouvelles actions identifiées et décrites dans le cadre de fiches actions.

V.3 – Suivi et évaluation

Le suivi du contrat d'objectifs est assuré par le Comité de Pilotage.

Un tableau de bord permet de rendre compte de l'état d'avancement et du niveau de réalisation des différentes actions. Il s'appuie notamment sur les indicateurs de suivi identifiés par les partenaires pour chacune des actions et repris dans le cadre des fiches actions jointes au contrat. Les éléments d'information physico-financiers permettant de les renseigner sont apportés par les différentes parties prenantes impliquées. L'optimisation de ces échanges d'information constitue en elle-même un objectif du contrat.

Les contrats d'objectifs font également l'objet d'un suivi par le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP), en charge du suivi et de l'évaluation du CPRDFP selon les termes de l'article 6 de la loi n°2015-991 du 7 août 2015 (Article L 6123-3 du code du travail).

Les éléments d'information nécessaires à la réalisation de cette mission sont apportés au CREFOP par le Comité de pilotage du contrat.

V.4 – Résiliation du contrat

En cas de non-respect, par l'une ou par l'autre des parties, des engagements respectifs inscrits dans le présent contrat et de ses annexes, en cas de non-exécution, de retard significatif ou de modification substantielle des conditions du contrat, celui-ci pourra être résilié de plein droit par l'une ou l'autre des parties à l'expiration d'un délai de six mois suivant l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception.

VI) Dispositions financières

VI.1 – Estimation de l'état des lieux des interventions financières actuelles

Branche professionnelle – Collecte
Branche Aide à Domicile 4 706 864€
Branche professionnelle des entreprises des services à la personne 344 312 €

Collecte estimée en 2014

Données sur la région Nord Pas de Calais non disponibles pour la branche professionnelle assistants maternels du particulier employeur ainsi que pour la branche professionnelle des salariés du particulier employeur

Estimations des moyens engagés					
Etat			Pôle Emploi ⁽²⁾	Région	Branche Professionnelle ⁽³⁾
Rectorat	DRAAF	Composante Emploi			
(1) Chiffrage partiel	(1) Chiffrage partiel	(1) 430 000 € Au titre de l'Adec et de la mission SAP (C2RP)	1 553 479 €	(1) Chiffrage partiel	6 563 236 €

(1) Les systèmes d'information actuels de ces institutions ne permettent pas d'estimer le montant des moyens d'intervention mobilisés pour les formations retenues dans le cadre du COS Services à la Personne. Ces formations étant elles-mêmes reprises dans le COS Sanitaire, Médico-social et Social pour une grande partie. Rappel des montants de dépenses du COS Sanitaire, Médico-social et Social (75 553 519 € pour le Rectorat - 8 478 675 € pour la DRAAF – 14 046 475 € pour la Direccte - 110 443 466 € pour la Région)

(2) Estimation des moyens d'intervention mobilisés par Pôle emploi pour financer les coûts pédagogiques des formations. Ce montant s'ajoute au coût de l'indemnisation des stagiaires et à la prise en charge des frais de déplacement, restauration et/ou hébergement.

(3) dont 5 506 197€ pour la branche professionnelle de l'Aide à Domicile

dont 410 034 € pour la branche professionnelle des assistants maternels du particulier employeur

dont 169 614 € pour la branche professionnelle des salariés du particulier employeur

dont 477 391 € pour la branche professionnelle des entreprises des services à la personne

VI.2 – Suivi des interventions financières au titre des actions engagées dans le cadre du contrat d'objectifs

Les actions engagées dans le cadre du présent contrat font l'objet d'un suivi physico-financier, sur la base du tableau de bord annexé au contrat. Les partenaires s'engagent à fournir et à actualiser annuellement les données nécessaires au suivi du contrat.

VII) Annexes

- 1- Leviers et objectifs opérationnels CPRDFP
- 2- Détail du périmètre sectoriel mobilisable par la statistique publique
- 3- Tableau synthétique fiches actions / priorités sectorielles et leviers d'action
- 4- Convention-cadre régionale en faveur du développement des Services à la Personne en Nord-Pas-de-Calais du 7 janvier 2013
- 5- Fiches actions
- 6- Tableau de suivi des fiches actions

Fait à Lille, le

04 DEC. 2015

Pour l'Etat



Jean-François CORDET
Préfet de la région
Nord-Pas de Calais
Préfet du Nord

Pour le Président
du Conseil Régional
Nord-Pas de Calais

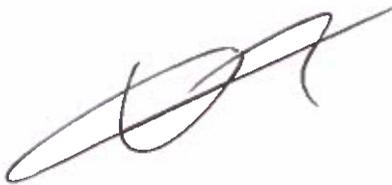


Pierre DE SAINTIGNON
Premier Vice-Président en
charge du développement
économique, des nouvelles
technologies et de la
formation permanente

Pour le Président
du Conseil Régional
Nord-Pas de Calais



Christophe PILCH
Vice-Président en charge de
l'apprentissage



Luc JOHANN
Recteur de
l'Académie de Lille
Chancelier des Universités

Sabine HOFFERER
Directrice Régionale de
l'Alimentation, de l'Agriculture
et de la Forêt



Nadine CRINIER
Directrice Régional de Pôle
emploi

Le Directeur Régional Adjoint de l'Alimentation,
de l'Agriculture et de la Forêt
du Nord - Pas de Calais



Antoine LEBEL



Jean-René LECERF
Président du Conseil
Départemental du Nord



Michel DAGBERT
Président du Conseil
Départemental du Pas de
Calais

po. Marie France Bernard

Carine RYCKEBORF
Présidente de la Commission
Paritaire Régionale de l'Emploi
et de la Formation
Professionnelle de l'Aide à
domicile

Maryline CAVAILLE
Vice- Présidente de la
Commission Paritaire
Régionale de l'Emploi et de la
Formation Professionnelle de
l'Aide à domicile

Marie-Béatrice LEVAUX
Présidente de La Fédération
des Particuliers Employeurs de
France

Arnold FAUQUETTE
Président de la Fédération du
Service aux Particuliers Nord-
Pas de Calais

Guillaume BRABANT
Président de la Fédération
Française des Services à la
Personne et de Proximité

Sylvain STRIDE
Président du
Groupement Syndical des
Services Professionnels à la
Personne

Roméo RAGAZZO
Union Départementale Des
Centres Communaux D'action
Sociale du Nord

Annette GLOWACKI
Présidente de l'Union
Régionale Interfédérale des
Organismes Privés Sanitaires
et Sociaux

ANNEXES

Annexe n°1 – Leviers et objectifs opérationnels du CPRDFP

Leviers d'action du CPRDFP	Objectifs opérationnels du CPRDFP
L'attractivité des métiers, l'information et l'orientation	Mettre en œuvre le service public d'orientation pour une offre plus lisible et plus accessible
	Élaborer une stratégie multi-partenariale et territoriale sur l'attractivité des métiers
La formation et la qualification tout au long de la vie	Construire une offre de formation professionnelle initiale, ambitieuse, équilibrée et accessible sur tout le territoire
	Garantir à tous un socle de connaissances et de compétences
	Faire de la formation permanente et de la formation continue des leviers du développement social et du développement économique
	Miser sur la VAE pour construire des parcours de formation tout au long de la vie
	Développer les conditions de la mobilité des publics
	Renforcer l'accès à la formation des publics handicapés
	Faciliter la construction et la cohérence de parcours de formation professionnelle s'articulant avec les formations post-baccalauréat
La dynamique de l'alternance et de la professionnalisation	Promouvoir les parcours de formation en alternance en se donnant les conditions de son développement
L'anticipation des mutations et l'accompagnement des évolutions socio-économiques	Soutenir les PME et TPE dans la gestion de leurs ressources humaines
	Assurer la continuité professionnelle par l'anticipation
	Favoriser la formation des demandeurs d'emploi
L'émergence des activités et des métiers de demain	Créer les conditions d'une synergie entreprise/innovation/formation
	Sensibiliser dès l'école à l'esprit d'entreprendre en donnant aux jeunes la possibilité de construire des projets
La transformation écologique et sociale et le développement durable	Accompagner les évolutions de compétences liées au développement durable pour l'ensemble des secteurs d'activité et dynamiser les métiers de la croissance verte
	Promouvoir le développement de l'économie sociale et solidaire

Annexe n°2

Détail du périmètre sectoriel mobilisable par la statistique publique

Liste des diplômes et certifications liées au cœur des métiers du COS SAP

Niveau V

- CAP Assistant Technique en Milieu Familial et Collectif
- CAP Petite Enfance
- CAPA Service en Milieu Rural
- Mention Complémentaire Aide à Domicile
- Diplôme d'Etat Aide Médico-Psychologique
- Diplôme d'Etat Auxiliaire de Vie Sociale
- Diplôme d'Etat Assistant Familial
- Titre professionnel Assistant de Vie aux Familles
- Titre professionnel Assistant de Vie Dépendance
- Titre professionnel Employé Familial
- Titre agent d'accompagnement auprès des personnes âgées et des personnes dépendantes
- Titre professionnel Assistant Maternel/garde d'enfant
- CQP garde d'enfants
- TH assistant ou assistant de vie aux familles

Niveau IV

- BAC PRO Services Aux Personnes et Aux Territoires
- BAC PRO Accompagnement Soins et Services à la Personne
- Diplôme d'Etat Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale

Niveau III

- BTS Services et Prestations des Secteurs Sanitaire et Social
- BTS économie sociale et familiale
- DUT carrière sociale
- Titre Professionnel Responsable de secteur Services A la Personne

(Pour les métiers d'encadrement, les diplômes d'Etat d'Educateur jeunes enfants et d'Assistante de service social ont été évoqués)

Niveau II

- Diplôme d'Etat Conseiller en Economie Sociale et Familiale
- Bachelor Responsable d'activités mention Services A la Personne

(Pour les métiers d'encadrement, le diplôme d'Infirmier a été évoqué)

Niveau I

- Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale

Liste modules des formations non certifiantes liées au cœur des métiers du COS SAP

Catalogue de formations, n'amenant pas à une certification, proposées par les OPCA et les branches professionnelles du secteur.

Périmètre métiers

HORS CHAMP COS

Assistant informatique et internet à domicile
 Cuisinier à domicile
 Enseignant à domicile
 Livreur à domicile
 Maître d'hôtel

● Recouvrement métiers du COS
 Sanitaire, Social et Médico-social



Annexe n°3 : Fiches actions selon les leviers du CPRDFP et les priorités dégagées pour le secteur d'activité – tableau synthétique

Levier	Numéro	Titre	Priorité branche
0-L'observation	Action 23.0.1.1	Favoriser l'observation partagée sur la filière SAP par la mobilisation des outils statistiques existants	Priorité n°1 : Constituer une capacité d'observation partagée sur les évolutions des dynamiques économique, d'emploi et de formation
	Action 23.0.1.2	Opportunité de connaître les entrants dans le secteur : caractéristiques, modes de recrutement, diplômes et voies de formation	
	Action 23.0.1.3	Rapprocher les outils statistiques et études existants pour favoriser une observation régionale partagée sur le métier d'Assistant(e) maternel(le)	
	Action 23.0.1.4	Suivi de l'insertion des diplômés de l'éducation nationale dans les métiers de services à la personne	
1-L'attractivité des métiers, l'information et l'orientation	Action 23.1.2.1	Développer une stratégie partenariale concertée sur l'information et les modalités de communication auprès du public	Priorité n°2 : Améliorer la lisibilité du secteur et l'attractivité des métiers par une meilleure information sur les réalités professionnelles auprès des jeunes et du grand public.
	Action 23.1.2.2	Participation d'élèves aux forums emploi	
	Action 23.1.2.3	Visioconférence SAP Métiers des Services à la Personne – Sanitaire et Social	Priorité n°3 : Favoriser l'accessibilité des publics aux métiers et qualifications des Services à la personne
	Action 23.1.2.4	Renforcer l'information et la sensibilisation des conseillers Pole emploi aux métiers des services à la personne	
2-La formation et la qualification tout au long de la vie	Action 23.2.3.1	Sensibilisation et promotion de la professionnalisation des assistants de vie salariés des particuliers employeurs en région Nord-Pas-de-Calais	Priorité n°3 : Favoriser l'accessibilité des publics aux métiers et qualifications des Services à la personne
	Action 23.2.3.2	Encourager les CCAS à mettre en place le tutorat au sein de leurs services d'aide à domicile	Priorité n°4 : Accompagner la professionnalisation des salariés du secteur en favorisant l'accès à l'information et en permettant aux salariés en poste de se former

	Action 23.2.3.3	Prise en compte des besoins en compétences et élaboration des achats de formation en direction des demandeurs d'emploi	Priorité n°6 : Sécuriser les parcours de formation et accompagner la mobilité et les transitions professionnelles des salariés et demandeurs d'emploi du secteur
	Action 23.2.5.1	Développement des Passerelles entre les métiers de l'aide à domicile et le secteur du sanitaire et du médico-social	
3-La dynamique de l'alternance et de la professionnalisation	Action 23.3.1.1	Favoriser l'accessibilité aux jeunes en formation initiale de terrains de stage participant à leur formation professionnelle	Priorité n°3 : Favoriser l'accessibilité des publics aux métiers et qualifications des Services à la personne
	Action 23.3.1.2	Favoriser le développement de l'apprentissage dans les CCAS	
4-L'anticipation des mutations et l'accompagnement des évolutions socio-économiques	Action 23.4.1.1	Contribuer à la professionnalisation de l'emploi entre particuliers par un accompagnement spécifique apporté aux structures mandataires	Priorité n°3 : Favoriser l'accessibilité des publics aux métiers et qualifications des Services à la personne
	Action 23.4.2.1	Accord pour le Développement de l'Emploi et des Compétences dans les Services à la Personne en Nord-Pas-de-Calais	Priorité n°4 : Accompagner la professionnalisation des salariés du secteur en favorisant l'accès à l'information et en permettant aux salariés en poste de se former
	Action 23.4.3.1	L'accès par les publics en insertion aux métiers des Services A la Personne (SAP)	Priorité n°6 : Sécuriser les parcours de formation et accompagner la mobilité et les transitions professionnelles des salariés et demandeurs d'emploi du secteur
	Action 23.4.3.2	Favoriser la formation des demandeurs d'emploi : Dispositif préparation opérationnelle à l'emploi collective dans les SAP	
5 - L'émergence des activités et des métiers de demain	Action 23.5.1.1	Appropriation des résultats de l'Etude CESAAR sur la Silver économie	Priorité n°1 : Constituer une capacité d'observation partagée sur les évolutions des dynamiques économique, d'emploi et de formation

Annexe n°4 :

Convention-cadre régionale en faveur du développement
des Services à la Personne en Nord-Pas-de-Calais du 7 janvier 2013

PREAMBULE

Les Services à la Personne sont le 3^{ème} pourvoyeur d'offres d'emplois en région Nord-Pas de Calais. En 2009, ce sont plus de 76.000 personnes qui sont salariées dans ce secteur pour un chiffre d'affaires estimé à 940 M€.

Le secteur est non seulement en plein développement, mais aussi en phase de structuration sous l'impulsion des partenaires sociaux.

L'état des lieux réalisé en 2010-2011¹ recense néanmoins des besoins de professionnalisation, de modernisation et de lisibilité de ce domaine d'activité.

Dans ce contexte, la plupart des acteurs institutionnels régionaux souhaitent s'impliquer dans l'accompagnement des services à la personne, tant en termes de professionnalisation des structures, qualité de l'offre, modernisation et innovation que de formation et amélioration de la qualité de l'emploi (hygiène, sécurité, conditions de travail).

L'Etat conduit depuis la loi du 26 juillet 2005, une politique active pour la promotion et le développement du secteur des services à la personne considéré comme un gisement d'emplois. Pour conduire cette action, l'Etat s'appuie sur l'Agence Nationale des Services à la Personne (ANSP), EPA sous tutelle du Ministre chargé de l'emploi et du Ministre chargé des services, représenté dans chaque département par ses délégués territoriaux au sein des UT de la DIRECCTE.

Ses missions, définies par le code du travail, sont, dans le cadre de plans pluriannuels, de favoriser l'émergence de nouveaux services de qualité, d'impulser la négociation collective, d'assurer un rôle d'observatoire statistique, d'apporter l'information adaptée et d'assurer le développement du CESU.

L'Etat contribue également au développement du secteur par une politique d'avantages fiscaux (réductions d'impôts, TVA réduite, exonérations de cotisations sociales).

Enfin, l'Etat s'assure de la qualité des services rendus par l'agrément et la déclaration des organismes.

La Région Nord-Pas de Calais considère que la filière des Services à la Personne est un levier en matière d'action économique. L'échelon régional doit notamment permettre de faire monter le secteur en puissance et optimiser sa structuration économique.

Cette initiative répond, pour la Région, à un enjeu de solvabilisation, de professionnalisation et de développement de réponses innovantes pour aller vers un emploi de qualité.

Dans le cadre des Plans Locaux de Développement Economique, une contractualisation est établie avec l'ensemble des territoires dans l'objectif d'un déploiement à l'échelle locale des actions impulsées au niveau régional.

La Région soutient, enfin, la création d'activités et notamment, en matière de services à la personne, le développement sur l'ensemble des territoires des services de proximité répondant aux besoins de la population.

En tant que chefs de file de l'action sociale et médico-sociale, les Départements du Nord et du Pas-de-Calais jouent un rôle central dans le soutien à domicile des personnes âgées et des personnes handicapées. A travers leur rôle de prescripteur et de financeur de l'APA (Allocation Personnalisée d'Autonomie) et de la PCH (Prestation Compensatoire du Handicap), ils contribuent à solvabiliser l'essentiel de l'activité des SAP (330 M€). Les ambitions départementales se matérialisent par l'élaboration et la mise en œuvre des schémas départementaux en faveur des personnes âgées et des personnes handicapées, et sont soutenus dans les deux départements par la CNSA (Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie) dans le cadre de la convention de

¹ étude réalisée par le Cabinet CROFF Conseils et commandité par le C2RP

modernisation et de professionnalisation des SAAD (Services d'Aide et d'Accompagnement à Domicile).

La structuration financière des acteurs économiques intéresse particulièrement la Caisse des Dépôts qui souhaite participer au développement et à la structuration de ce secteur.

ARTICLE 1

SIGNATAIRES

La présente Convention Cadre est conclue entre :

- L'Etat, représenté par le Préfet de la région Nord-Pas de Calais, M. Dominique BUR
- le Conseil régional Nord-Pas de Calais, représenté par son Président, M. Daniel PERCHERON
- le Conseil Général du Nord, représenté par son Président, M. Patrick KANNER
- le Conseil Général du Pas-de-Calais, représenté par son Président, M. Dominique DUPILET
- la Caisse des Dépôts, représentée par son Directeur, M. Dominique MIRADA.

Ci-après dénommés "les signataires".

ARTICLE 2

AMBITION

Le développement des services à la personne répond à trois enjeux que les signataires entendent travailler de concert :

- Un enjeu social : soutien aux familles et accueil de la petite enfance, accompagnement de la perte d'autonomie, développement de services de proximité...
- Un enjeu d'emplois durables et non délocalisables : création et consolidation d'emplois, insertion des publics éloignés de l'emploi (jeunes, allocataires du RSA...), développement de compétences et professionnalisation (développement des parcours professionnels par la formation des SAP, développement de la formation et de l'attractivité des métiers des services à la personne)...
- Un enjeu de développement économique : création, développement et pérennité d'activités de qualité et de proximité en lien avec les compétences des personnels, accompagnement des activités existantes et le déploiement de nouveaux services d'utilité sociale à la population, soutien aux branches professionnelles sur leurs enjeux individuels et collectifs de professionnalisation et de développement...

ARTICLE 3

OBJECTIFS

Les signataires s'engagent à organiser et à coordonner leurs politiques dans le champ des services à la personne en vue d'améliorer la structuration, la professionnalisation et modernisation du secteur.

Il apparaît nécessaire de développer, au niveau régional, la prospective de la filière SAP et, sur les territoires, le partenariat entre les représentants institutionnels et les professionnels impliqués dans la gestion, l'accompagnement et le financement du secteur.

Dans ce but, les objectifs opérationnels sont les suivants (en s'appuyant sur les politiques existantes) :

- mieux faire connaître les services à la personne, l'évolution des métiers et des compétences et faciliter la coopération et la prise de décision des pouvoirs publics et les acteurs de terrain ;
- partager l'information disponible des signataires afin d'organiser la fonction d'observation en région ;
- s'informer régulièrement des évolutions institutionnelles du secteur ;
- développer des outils d'observation et d'analyse métiers (en lien avec l'ANSP) ;
- mieux appréhender les besoins des services à la personne, identifier les potentiels d'emplois, favoriser l'emploi de qualité ;
- favoriser l'accompagnement de la professionnalisation ;
- contribuer à structurer l'offre de services : mieux appréhender la couverture des besoins, accompagner le développement et prévenir la défaillance des structures, accentuer la professionnalisation du secteur... ;
- anticiper, sur les territoires, les services à garantir à la population, au regard des évolutions démographiques et économiques ;
- développer des outils de veille et d'analyse de suivi des emplois de ce secteur (en lien avec l'OREF) ;
- entamer une réflexion sur le modèle économique du secteur ;
- accentuer la lisibilité des aides au recrutement et à la formation ;
- coordonner et articuler les orientations des signataires en la matière.

ARTICLE 4

GOVERNANCE DU PROGRAMME REGIONAL

1 – Comité de pilotage institutionnel

- Il est composé des représentants des signataires (Etat, Conseil régional, Conseils généraux, Caisse des dépôts).
- Il se réunit une fois par an.
- Il **définit les axes stratégiques et arrête le plan d'actions stratégiques régional**, en s'appuyant sur les propositions d'orientations stratégiques du comité élargi.

2 – Comité technique

- Il est composé des techniciens des services des institutions signataires.
- Il se réunit trois fois par an.
- Il est chargé, en liaison avec la mission d'appui SAP (définie à l'article 6), de la **coordination et du suivi des actions mises en œuvre dans le cadre du plan régional**.
- Il **prépare le plan d'actions en associant le comité élargi**.

3 – Comité élargi

- Il est composé des professionnels, des partenaires sociaux et des territoires ainsi que des institutionnels.
- Il se réunit une fois par an, avant la réunion du Comité de pilotage institutionnel.
- Il **propose des axes de développement et des orientations opérationnelles au comité de pilotage institutionnel**.

- Il peut décider la mise en place de groupes de travail afin de l'éclairer sur certaines thématiques.

4 – Schéma Régional de Développement Economique

- Les partenaires du Schéma Régional de Développement Economique sont informés de l'évolution des actions arrêtées par le Comité de pilotage institutionnel dans le cadre des Commissions permanentes.

Selon les thématiques investies, les partenaires pourront à tour de rôle prendre le pilotage et l'animation des travaux en fonction de leurs compétences.

ARTICLE 5 OBSERVATION STATISTIQUE ET ECONOMIQUE DU SECTEUR

Les signataires s'engagent à mettre à disposition du comité technique les éléments statistiques communicables qu'ils ont en leur possession. Ils s'engagent par ailleurs à présenter les travaux d'études relatifs au champ des services à la personne qu'ils conduisent dans le cadre de leur compétence.

Les signataires pourront développer une mission d'observation partagée de l'évolution des emplois liés à la filière SAP sous forme d'études qui seront des outils d'aide à la décision.

L'Etat (Mission Synthèse de la DIRECCTE) étant chargé de publier périodiquement les chiffres de l'emploi en région et disposant pour ce faire des informations statistiques régulières, en liaison avec l'INSEE et l'ANSP, conduira cette mission en liaison avec les signataires de la présente convention et avec les acteurs des territoires.

Il se chargera de collecter, d'analyser et de diffuser les informations statistiques selon des modalités et une périodicité à définir, et s'engage à fournir des informations détaillées régulièrement à l'ensemble des signataires.

ARTICLE 6 MISE EN ŒUVRE ET EVALUATION

Pour mettre en œuvre cette stratégie, les signataires s'appuieront sur une mobilisation et implication directes de leurs ressources internes et sur une mission d'appui Services à la Personne pour la mise en place des moyens et des outils d'animation et d'évaluation nécessaires.

Cette mission est portée par le Centre Régional de Ressources Pédagogiques (C2RP). Le financement de la Mission d'Appui est assuré par une contribution des institutions volontaires.

A titre indicatif, elle est chargée :

- du **secrétariat et de l'organisation logistique des différents comités** ;
- de **l'organisation et de l'animation des groupes de travail** mis en place à la demande du comité élargi ;
- de la **capitalisation des travaux et actions réalisés sur les territoires et par les réseaux** ;
- de la réalisation d'un **bilan annuel des actions mises en œuvre** dans le cadre du plan stratégique et de sa **présentation annuelle devant les comités** ;
- de la **veille documentaire et juridique** ;
- de la **collecte d'informations** et de bonnes pratiques.

Cet accord sera décliné sous forme d'une convention d'objectifs et de moyens de manière annuelle, notamment sur la Mission d'appui.

ARTICLE 7 COMMUNICATION

Les signataires s'engagent, lors de toute communication relative à leur activité de soutien aux services à la personne, à valoriser leur participation à cette convention cadre.

Ils s'engagent, lors de toute communication relative à cette convention cadre, à faire mention du rôle des autres signataires, et à s'assurer de leur accord.

ARTICLE 8 VALIDITE DE LA CONVENTION – DESENGAGEMENT

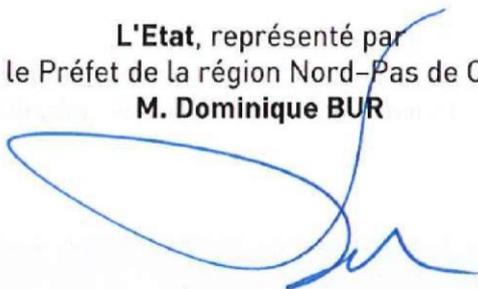
La présente convention est conclue pour trois années à compter de sa date de signature.

Tout signataire peut renoncer à sa participation au programme, après avoir informé ses partenaires des motifs de son désengagement.

La présente convention pourra être modifiée à l'unanimité par voie d'avenant.

Fait à Lille, le **07 JAN. 2013**

L'Etat, représenté par
M. le Préfet de la région Nord-Pas de Calais,
M. Dominique BUR



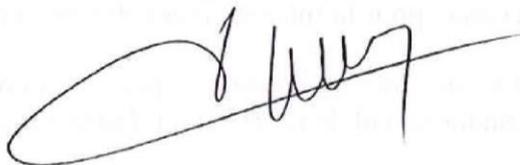
Le Conseil régional Nord-Pas de Calais,
représenté par son Président,
M. Daniel PERCHERON



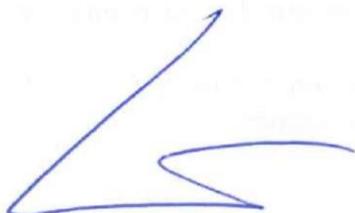
Le Conseil Général du Nord,
représenté par son Président,
M. Patrick KANNER



Le Conseil Général du Pas-de-Calais,
représenté par son Président,
M. Dominique DUPILET



La Caisse des Dépôts,
représentée par son Directeur,
M. Dominique MIRADA



Annexe n°5 :
Fiches actions

Favoriser l'observation partagée sur la filière SAP par la mobilisation des outils existants

L'observation

Mettre en place des outils statistiques d'observation partagés, en valorisant l'existant

Contexte et objectifs poursuivis

Dans le cadre de la convention régionale en faveur du développement des services à la personne, l'Etat (DIRECCTE) anime, avec l'appui du C2RP, une mission d'observation partagée qui associe la Région, les Départements et la Caisse des Dépôts. Cette mission pilote chaque année une ou plusieurs études régionales sur la filière des Services à la Personne, en liaison avec l'INSEE et le CNRS. Sont ainsi parues :

- « Les mutations de l'aide à domicile en région Nord-Pas de Calais – Analyse économique – Les synthèses de la Direccte n°22 de mai 2013
- « Un salarié régional sur vingt travaille dans le secteur des services à la personne – Pages de Profils Insee n°156 d'avril 2014 »
- « Un ménage nordiste sur huit fait appel aux services à la personne – Insee Analyses n 20 de juin 2015».
- Une étude sur les potentialités des SAP est en projet.

Cette mission observation a pour objectif de favoriser une meilleure visibilité sur l'évolution de la filière en terme d'activités et d'emplois et d'en mesurer les impacts en matière de formation et d'insertion dans l'emploi.

Description de l'action

- Développer avec les partenaires, une observation partagée et prospective de la filière des Services à la Personne pour identifier les métiers en mutation et en devenir.
- Favoriser la restitution et l'appropriation des résultats de cette observation auprès des publics visés afin de faciliter l'adaptation de l'information, l'orientation et de la formation sur ces métiers, auprès des bénéficiaires (apprenants, demandeurs d'emploi, salariés).

Cette observation prendra notamment en compte les enquêtes spécifiques menées auprès des entrants (fiche n°23.0.1.2), des diplômés (fiche n°23.0.1.4) et des assistants maternels (fiche n°23.0.1.3) et identifiées dans le présent COS.

Publics visés

Partenaires institutionnels (Etat, Région, Département°
 Employeurs des SAP et des filières connexes (ex : sanitaire et sociale, silver économie ...)
 Professionnels de, l'orientation, l'information, la formation, l'insertion et l'emploi
 Réseaux de l'accompagnement
 Réseaux territoriaux d'animation SAP (MDE, EPCI,...)

Territoires de mise en œuvre opérationnelle (si nécessaire)

Région Nord-Pas de Calais

Partenariat

Porteur de l'action : DIRECCTE

Partenariat (signataires)

Région Nord Pas de Calais-Département du Nord-
 Département du Pas de Calais-Rectorat-DRAAF-Pôle
 emploi-Branches professionnelles

Partenaires associés (hors signataires)

Caisse des dépôts-C2RP-Observatoire des branches
 professionnelles SAP-Partenaires du SPO-AVE

Engagements réciproques

La Région s'engage à contribuer à la mission d'observation partagée
L'État s'engage à réaliser chaque année une observation partagée de la filière SAP
Le Département du Nord s'engage à contribuer à la mission d'observation partagée
Le Département du Pas de Calais s'engage à contribuer à la mission d'observation partagée

Gouvernance (si spécifique)

Comité de suivi de la mission d'observation partagée

Calendrier

2016

Indicateur(s) d'évaluation

Publication et restitution d'études sur la filière SAP

Opportunité de connaître les entrants dans le secteur : caractéristiques, modes de recrutement, diplômes et voies de formation

L'observation

Mettre en place des outils statistiques d'observation partagés, en valorisant l'existant

Contexte et objectifs poursuivis

Il y a près de 90 000 salariés (dont 19 600 assistants maternels) qui travaillent dans les SAP en Nord-Pas de Calais. Cela représente plus de 5% de l'emploi régional (source Insee 2014). 2 597 projets de recrutement sont recensés dans l'enquête BMO 2015 sur les deux seuls métiers identifiés, d'aide à domicile et d'aide-ménagère (cf périmètre des métiers annexe n°2). Il existe peu d'informations sur ces salariés qui rejoignent pourtant massivement chaque année ce secteur, de nature à mesurer leurs caractéristiques et conditions d'orientation et d'insertion dans ces métiers. Cette étude a donc pour objectif d'analyser la population salariée entrante dans les métiers de services à la personne ainsi que ses modalités de recrutement par les employeurs du secteur. Ceci afin de mieux appréhender la politique de recrutement des employeurs, de dimensionner l'offre de formation correspondante et de communiquer sur les conditions d'accès à ces métiers, auprès des futurs entrants ainsi que des professionnels de l'orientation, de la formation et de l'emploi.

Description de l'action

Etude des salariés entrants dans le secteur SAP afin de les caractériser : âge, sexe, zone d'habitation/zone d'emploi, diplômes/voies de formation en amont et/ou en cours d'emploi, modalités de recrutement, temps de travail (choisi/subi), nombre d'employeurs (secteur et hors secteur), perspectives de carrière. Un questionnaire sera réalisé par le C2RP avec le concours du comité de pilotage des partenaires. Il sera adressé par mail et/ou voie postale (partenariat avec la poste à rechercher) à l'échantillon des entrants identifié à partir des bases administratives de l'IRCEM (pour les salariés du particulier-employeur sur la base d'un échantillon) d'IRNEO et du CDG (pour les salariés des organismes). Les retours seront administrés et exploités par le C2RP. Les données seront analysées par le comité de pilotage sur proposition du C2RP, en lien avec les résultats des études régionales SAP et ceux de l'étude sur les assistants maternels et relatifs à l'enquête Insertion Vie Active du domaine professionnel SAP.

Publics visés

Les salariés entrants dans le secteur SAP.
 Les prescripteurs de l'orientation, de la formation et de l'emploi
 Les employeurs du secteur

Territoires de mise en œuvre opérationnelle (si nécessaire)

Région Nord-Pas de Calais

Partenariat

Porteur de l'action

Etat/Conseil Régional

Partenariat (signataires)

Rectorat-DRAAF-Branches professionnelles

Partenaires associés (hors signataires)

C2RP -IRCEM – CDG – IRNEO - Observatoires de branche

Engagements réciproques

L'État et la Région s'engagent en partenariat avec le C2RP (pôle observer) à assurer l'appui méthodologique de l'étude et sa réalisation, ainsi que la co-animation du comité de pilotage des partenaires.

Le Rectorat et la DRAAF s'engagent à fournir au porteur de l'action les indicateurs en sa possession définis collectivement lors du comité de pilotage de l'étude.

Les branches professionnelles s'engagent à contribuer au comité de pilotage et à participer à la restitution de l'étude

Moyens et outils mobilisables

Méthodologie appliquée à l'étude « nouveaux entrants » dans le BTP réalisée par le C2RP/OREF en 2013 avec la collaboration de ses partenaires

La base administrative de l'IRCEM

Gouvernance (si spécifique)

Comité de pilotage de l'étude (à constituer)

Calendrier

2016

Indicateur(s) d'évaluation

Taux de réponse de l'étude

Production d'un rapport d'étude

Rapprocher les outils statistiques et études existants pour favoriser une observation régionale partagée sur le métier d'Assistant(e) maternel(le)

L'observation

Mettre en place des outils statistiques d'observation partagés, en valorisant l'existant

Contexte et objectifs poursuivis

Les assistantes maternelles « indépendantes », employées par des parents, constituent le premier mode d'accueil des enfants de moins de six ans. Longtemps confronté à un problème de définition et de reconnaissance, le métier d'assistante a connu de profondes transformations depuis la fin des années 1970 jusqu'à aujourd'hui, avec un enjeu majeur : la professionnalisation.

Le Nord-Pas de Calais compte 60 000 parents employeurs et 21 000 assistants (es) maternels (les), soit un total de 62 000 places d'accueil au niveau régional avec des disparités sur le plan infrarégional. Un certain nombre d'études ont été menées sur le plan national :

- Enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants par la DREES
- Les carnets de la CDAJE du Nord notamment
- Diagnostic petite enfance réalisé par la Commission Départementale de l'Accueil du Jeune Enfant du Pas-de-Calais, en lien avec la CAF et la MSA, dans le cadre du Schéma Départemental des Services aux Familles)

Sur le plan régional :

- Schéma départemental des services aux familles pour lequel un diagnostic petite-enfance a été réalisé sur le plan départemental et décliné pour les 9 territoires du Département du Pas de Calais.
- Audit du CESER (Conseil Economique Social Environnemental Régional) qui a mené un travail sur l'accueil des enfants de moins de 3 ans en Nord Pas-de-Calais.
- Etat des lieux de l'agrément Assistant Maternel et Assistant Familial dans le Pas de Calais (par Claire Dooze)

Par ailleurs, un travail en partenariat avec Pôle Emploi a été mené sur les thématiques suivantes :

- La sensibilisation au métier d'assistant maternel : attirer des publics nouveaux ayant les capacités requises, et pouvant être repérés par les conseillers de Pôle Emploi.
- Une amélioration de la communication sur le métier d'assistant maternel.
- Une harmonisation des relations et de la coordination entre les services locaux de Pôle Emploi et les Maisons De Santé, en matière d'information au public.

Compte tenu du poids important de ces professionnels en région et du besoin de connaissance et de lisibilité sur la question, la mise en place d'une observation partagée sur ce métier est essentielle.

Les sources statistiques sont nombreuses et dispersées. Leur accès n'est pas uniforme et ne permet pas une observation des réalités emploi/formation très aisée... Par ailleurs, ces données et études ne sont pas mises à disposition de façon systématique auprès de l'ensemble des partenaires de l'économie et de la formation en région.

L'objectif est donc de contribuer à la réalisation d'une observation partagée sur cette profession, en s'appuyant en particulier sur les sources statistiques existantes auprès des partenaires impliqués et par la mobilisation du réseau OREF Nord-Pas de Calais (rassemblant l'ensemble des producteurs statistiques régionaux – Rectorat, Direccte, Région, Pôle emploi, INSEE, ORES-COMU..., les OPCA interprofessionnels et les partenaires sociaux).

Description de l'action

- Etablir un état des lieux des études existantes au niveau national et en région Nord-Pas de Calais sur la profession
- Réaliser un tableau de suivi emploi formation par la mobilisation des sources statistiques publiques
- Partager et analyser des données quantitatives et qualitatives sur l'emploi et la formation en vue d'alimenter un travail de réflexion concerté sur la professionnalisation de cette profession
- Identifier les prolongements de thèmes à observer, notamment sur les trajectoires professionnelles et le déroulement de carrière. Mobiliser des études complémentaires le cas échéant, résultant de la mise en commun des moyens d'observation des partenaires signataires, du réseau OREF et de tout autre outil d'observation pertinent.

Publics visés

Branches professionnelles, Conseils départementaux, Conseil Régional Nord Pas de Calais, Rectorat, Pôle emploi

Partenariat

Porteur de l'action

Etat/Région Nord Pas de Calais

Partenariat (signataires)

Départements
Branches professionnelles
Rectorat
Pôle emploi

Partenaires associés (hors signataires)

C2RP
Observatoires des branches professionnelles
CAF
Agefos PME
Ipéria
IRCEM
URSSAF

Engagements réciproques

La FEPEM s'engage à mettre à disposition les éléments statistiques et d'analyse dont elle dispose sur l'activité des assistants maternels (cf. baromètre des emplois de la famille, publié par l'Observatoire FEPEM des emplois de la Famille)

La Région Nord Pas de Calais et l'État s'engagent à mettre à disposition les éléments documentaires et statistiques dont ils disposent dans le cadre de relations organisées entre les partenaires signataires et le réseau OREF Nord-Pas de Calais
Pôle emploi s'engage à partager les données relevant de son champ de compétences

Moyens et outils mobilisables

Un groupe de travail animé par le pôle Observer de l'OREF

Mobilisation des ressources documentaires de la Région Nord Pas de Calais et du C2RP

Mobilisation des sources de la statistique publique dans le cadre de l'OREF

Calendrier

Au cours de l'année 2016 et sur la durée du CPRDOFP

Indicateur(s) d'évaluation

- Réalisation d'un état des lieux des études disponibles
- Réalisation d'un tableau de suivi emploi – formation sur la profession

Suivi de l'insertion des diplômés de l'éducation nationale dans les métiers de services à la personne

L'observation

Mettre en place des outils statistiques d'observation partagés, en valorisant l'existant

Contexte et objectifs poursuivis

En région, on dénombre en voie professionnelle pour la session 2015, 1630 diplômés au niveau IV et 1774 (dont 1255 CAP Petite Enfance) au niveau V. 4 diplômés en voie professionnelle de l'éducation nationale sont susceptibles de conduire à l'exercice d'un métier dans les Services à la Personne (cf périmètre du COS SAP). En dehors du suivi de cohortes réalisé par le Rectorat sur certains diplômes, il n'y a pas de données permettant de mesurer l'insertion des diplômés de l'éducation nationale dans ces métiers, notamment pour les plus récents (Baccalauréat professionnel Accompagnement Soins Services à la Personne et BAC Technologique ST2S).

Il s'agit donc de mener une enquête d'insertion des diplômés de l'éducation nationale sur le champ des formations liées au COS SAP. L'objectif est d'avoir des éléments permettant de réduire les écarts entre l'offre et la demande de formation au regard des besoins des employeurs et d'optimiser l'orientation des jeunes par les professionnels de l'orientation, de la formation et de l'emploi.

Description de l'action

Etude sur le suivi de l'insertion des diplômés de l'éducation nationale dans les métiers de services à la personne notamment pour les Bac professionnel Accompagnement Soins et Services à la Personnes(ASSP) et techno ST2S et les mentions complémentaires aide à domicile (cf tableau des diplômés identifiés par le C2RP via les données IVA 2014).

Pour ce faire la mobilisation des enquêtes, IVA et (IPA pour le CAP petite enfance) 2015 du rectorat et d'insertion de la DRJSCS est envisagée avec l'appui du C2RP.

Cette exploitation de données doit concourir à la réflexion sur l'étude sur les entrants dans les métiers SAP cf fiche n°23.0.1.2

Publics visés

Les professionnels de l'orientation, de la formation et de l'emploi
 Les employeurs des services à la personne

Territoires de mise en œuvre opérationnelle (si nécessaire)

Région Nord-Pas de Calais

Partenariat

Porteur de l'action

Etat/ Région Nord Pas de Calais

Partenariat (signataires)

Région Nord Pas de Calais -Rectorat

Partenaires associés (hors signataires)

C2RP-DRJSCS

Engagements réciproques

La Région Nord-Pas de Calais s'engage à mobiliser le C2RP

Le Rectorat s'engage à mobiliser les données des enquêtes IVA et IPA sur les formations identifiées dans le COS services à la personne

Le C2RP s'engage à exploiter les données pour produire un zoom thématique services à la personne

Moyens et outils mobilisables

Données des enquêtes IVA et IPA et enquête d'insertion DRJSCS

Calendrier

1^{er} trimestre 2016

Indicateur(s) d'évaluation

Production rapport d'étude

Développer une stratégie partenariale concertée sur l'information et les modalités de communication auprès du public

L'attractivité des métiers, l'information et l'orientation

Elaborer une stratégie multi-partenaire et territoriale sur l'attractivité des métiers

Contexte et objectifs poursuivis

Les services à la personne offrent une palette de métiers très diversifiée et des parcours professionnels encore trop méconnus du grand public. Secteur à enjeux forts en terme de besoins pour les années à venir, les services à la personne offrent de nombreuses opportunités d'emploi accessibles à des profils de qualification variés. Cependant, les conditions d'exercice parfois difficiles et l'image aujourd'hui véhiculée par les médias ne favorisent pas l'attractivité vers ces métiers.

Certaines initiatives ont déjà été prises par des réseaux d'employeurs et d'associations pour faire connaître les métiers des SAP. Exemple : L'Arrfap a mis en place des réunions d'information sur les métiers, le GIP « réussir ensemble en Sambre-Avesnois » a été créé. Cette initiative a démontré son efficacité dans le recrutement de personnes souhaitant s'engager dans les formations. Ces initiatives doivent se poursuivre afin de garder le bénéfice déjà constaté sur le long terme.

Afin de remédier à cette situation et renforcer l'attractivité de ces métiers, le C2RP propose notamment dans le cadre de sa mission d'appui au développement des SAP, d'accompagner la réalisation d'un film « UN PAS' VERS LES SAP ! » à destination du grand public (professionnels et futurs salariés) pour présenter les métiers phares et en devenir de la filière par le témoignage concret des parties prenantes (jeunes en formation dont alternance/apprentissage, salariés dont TH, professionnels, employeurs, usagers...).

Description de l'action

Il est proposé au travers de cette fiche action de réaliser un support d'information partagé via la réalisation d'un film témoin sur les métiers SAP d'aujourd'hui et de demain représentatifs de la filière dans un format de téléchargement accessible à l'ensemble du public visé à partir du nouvel espace numérique d'informations régional SAP. (Conception d'un plan de référencement du film dans les outils de communication des partenaires.)

L'Etat et la Région pourront mobiliser les capacités d'accompagnement du C2RP.

Les enjeux de communication autour de ces métiers concernent une meilleure connaissance des métiers, la possibilité de faire des essais, de vivre des expériences. Aussi, cette action se poursuivra au travers des fiches action

- n°23.1.2.3 portant sur l'organisation d'une visioconférence dédiée aux métiers des services à la personne
- n°23.1.2.2 sur l'expérimentation d'une participation d'élèves à un forum emploi
- n°23.4.3.2 sur le dispositif de POE collective.

Publics visés

Les professionnels de l'orientation, de l'insertion, de la formation et de l'emploi

Les employeurs

Les jeunes, demandeurs d'emploi, public en insertion et en mobilité professionnelle

Territoires de mise en œuvre opérationnelle

Région-Nord-Pas-de-Calais

Partenariat

Porteur de l'action :

Région Nord Pas de Calais

Partenariat (signataires)

Rectorat- DRAAF-Pôle emploi-les Branches professionnelles (FEPEM)

Les départements, l'UDCCAS du Nord

Partenaires associés (hors signataires)

C2RP, Représentants des territoires, MDE Lille Lomme Hellemmes, Délégation Régionale AVE

Engagements réciproques

La FEPEM s'engage à identifier dans ses bases des particuliers employeurs et salariés susceptibles d'apporter leur témoignage dans le cadre de la vidéo

La Région Nord Pas de Calais s'engage à mettre à la disposition des partenaires les moyens techniques de réalisation de ce film, à participer aux réunions d'élaboration de la ligne éditoriale et à diffuser ce support via les canaux de diffusion pertinents et dont il a la responsabilité.

Moyens et outils mobilisables

C2RP-Espace numérique d'informations SAP-Supports d'information web des partenaires-EIF-SPO...

Gouvernance (si spécifique)

Comité de pilotage des partenaires

Calendrier

2015-2016

Indicateur(s) d'évaluation

- Réalisation du film
- Référencement du film dans les circuits de diffusion des partenaires
- Nombre de vues et retour d'impact

Participation d'élèves aux forums emploi

L'attractivité des métiers, l'information et l'orientation

Elaborer une stratégie multi-partenaire et territoriale sur l'attractivité des métiers

Contexte et objectifs poursuivis

La filière des Services à la Personne est promise à un fort développement en termes d'emplois, qui seront accessibles sur l'ensemble des territoires de la région, et à tous niveaux de qualification. Néanmoins ses métiers sont mal connus des jeunes qui ne pensent pas à chercher un stage dans ce secteur ou ne savent pas comment contacter les employeurs.

L'objectif est double :

- pour les publics scolarisés : permettre une meilleure connaissance du secteur en leur donnant les moyens de rencontrer des professionnels par le biais de forums emploi (traditionnellement réservés aux demandeurs d'emploi).
- pour les élèves de BTS SP3S : mettre en place un maillage territorial afin que les établissements soient en lien avec les partenaires de leur territoire et puissent être associés aux manifestations spécifiques du secteur.

Description des actions

Action 1 : Inviter un groupe de scolaires au forum ou à un atelier qui clôturera « la 15aine des SAP » sur la Métropole Lilloise (à partir de la mi-novembre) Depuis de nombreuses années, les Pôles emploi de Lille, Roubaix et Tourcoing s'associent à la MDE de Lille pour créer un événement dans le secteur des SAP. Durant 2 semaines, des ateliers sont proposés aux demandeurs d'emploi afin de mieux connaître les métiers et de se préparer aux recrutements et un forum emploi clôture l'événement (fin octobre).

Un groupe d'une 12aine de **jeunes scolarisés en Bac Pro ASSP au lycée Sévigné** accompagné de leur professeur, pourrait participer au forum de clôture et rencontrer des professionnels.

Action 2 : Mettre en place un maillage territorial afin que les établissements qui ont des élèves de BTS SP3S soient en lien avec les Pôles emploi de leurs territoires ; et développer des partenariats (invitation aux forums spécifiques, aux job-datings ...) afin de faciliter l'accès aux stages pour leurs élèves.

Action 3 : Mesurer l'effet de cette action par l'alimentation et le suivi de quelques indicateurs d'évaluation prévus en amont. Ce suivi permettant d'envisager pour les années suivantes la reconduction de l'expérimentation.

Publics visés

Action 1 : **jeunes scolarisés en Bac Pro ASSP du lycée Sévigné**

Action 2 : Elèves en 1^{ère} année de BTS SP3S, en recherche de stage (**Lycée Sévigné pour 2015**)

Territoires de mise en œuvre opérationnelle

Action 1 : Métropole Lilloise (le forum se tiendra à Tourcoing en 2015)

Partenariat

Porteurs de l'action

Pôle emploi, MDE Lille Lomme Hellemmes, Rectorat et DRAAF

Partenariat (signataires)

Branches professionnelles

Partenaires associés (hors signataires)

Alliance ville emploi – association régionale des missions locales – entreprises du secteur

Calendrier

2015-2016

Indicateur(s) d'évaluation

Action réalisée

Visioconférence SAP Métiers des Services à la Personne – Sanitaire et Social

L'attractivité des métiers, l'information et l'orientation

Elaborer une stratégie multi-partenariale et territoriale sur l'attractivité des métiers

Contexte et objectifs poursuivis

La filière des Services à la Personne est promise à un fort développement en termes d'emploi et malgré tout, les métiers qui la constituent sont imprécisément connus. L'objectif est de mieux les définir et les présenter afin de :

- faciliter l'orientation des jeunes sur les formations préparatoires à ces métiers
- développer les relations entre les établissements et les employeurs sur les territoires pour faciliter les conditions d'alternance (formation/période de stage)
- d'optimiser la sortie sur l'emploi des jeunes sur ces métiers à l'issue des formations.

Description de l'action

Visioconférence déployée sur quatre sites sous format suivant : Présentation de la conjoncture actuelle et à venir. Intervention du Rectorat puis des branches professionnelles, témoignages de chefs d'entreprise, d'employés, d'apprenants, puis temps d'échange.

Publics visés

Prescripteurs d'orientation

Publics spécifiques

Conseillers d'orientation psychologues, chefs d'établissements, enseignants, capacité d'accueil 500 personnes.

Territoires de mise en œuvre opérationnelle (si nécessaire)

59-62 / 4 sites de visioconférences : Lille - Arras – Valenciennes – Longuenesse

Partenariat

Porteur de l'action

Rectorat (SAIO – DAET)

Partenariat (signataires)

DIRECCTE-Branches Professionnelles – Région Nord Pas de Calais

Partenaires associés (hors signataires)

ONISEP-C2RP-Employeurs - MDE Lille Lomme Hellemmes

Engagements réciproques

Les branches s'engagent à fournir des témoignages d'employeurs et de salariés.

Le Rectorat s'engage à favoriser la diffusion de la meilleure information possible concernant les métiers et les formations du domaine des Métiers du Service d'Aide à la Personne (Sanitaire et Social).

La Direccte s'engage à participer à la visioconférence (sous réserve accord)

Le C2RP s'engage à accompagner les partenaires dans la mise en œuvre et l'animation de la visioconférence

Moyens et outils mobilisables

Le Rectorat met en place le dispositif de visioconférence et diffuse les invitations.

Gouvernance (si spécifique)

Comité de suivi composé des partenaires animé par le Rectorat-SAIO

Calendrier

Décembre 2015

Indicateur(s) d'évaluation

Nombre d'inscrits aux visioconférences

Renforcer l'information et la sensibilisation des conseillers Pôle emploi aux métiers des services à la personne

L'attractivité des métiers, l'information et l'orientation

Elaborer une stratégie multi-partenariale et territoriale sur l'attractivité des métiers

Contexte et objectifs poursuivis

Près de 43000 demandeurs d'emploi sont inscrits aujourd'hui dans les agences Pôle emploi de la région Nord Pas-de-Calais pour les métiers considérés dans ce secteur (A ce chiffre pourraient se rajouter les 14 473 personnes inscrites sur les métiers de l'entretien espaces verts et maintenance des bâtiments)

Les demandeurs d'emploi au 2 septembre 2015 :

Rome	lib	DEFM
K1301	ACCOMPAGNEMENT MÉDICOSOCIAL	1 491
K1302	ASSISTANCE AUPRÈS D'ADULTES	8 732
K1303	ASSISTANCE AUPRÈS D'ENFANTS	19 185
K1304	SERVICES DOMESTIQUES	13 273
K1305	INTERVENTION SOCIALE ET FAMILIALE	188

Même si les particuliers employeurs font appel aux services de Pôle emploi, nous avons à rendre visible, à cadrer et à accompagner les futurs recruteurs dans l'embauche et la professionnalisation de leurs salariés.

La demande de renseignements est très forte même si l'espace particulier employeur du site national pole emploi.fr répond en grande partie aux questions essentielles (240 000 vues du 1er septembre 2014 au 31 Aout 2015).

Pour Pôle emploi et la FEPEM, il s'agit donc d'améliorer la mise en relation entre particuliers employeurs et demandeurs d'emploi sur l'ensemble des territoires.

Description des actions

L'objectif est de communiquer auprès de la plateforme téléphonique de Pôle emploi et bien entendu de l'ensemble des 61 équipes à dominante entreprises de la région sur le secteur d'activités.

Aujourd'hui, un kit d'information à destination des conseillers existe.

Ce kit reprend :

- Le secteur en région
- Les conventions collectives
- La protection sociale
- Les Certifications Professionnelles
- Les aides financières
- Les conditions de travail
- Les modes de rémunération
- La formation continue
- La VAE
- L'annuaire des acteurs
- Les démarches à effectuer
- Les modalités et perspectives d'emploi
- Sensibilisation des conseillers Pôle emploi
- Etat des lieux territoire par territoire du public demandeur d'emploi dans ces métiers.
- Mise à jour du kit « particulier employeurs »

Organisation de rencontres FEPEM/Pôle emploi avec la visite d'un centre de formation reprenant la connaissance des

opportunités d'emploi, des qualifications requises, la formation continue ...

Publics visés

Conseillers Pole emploi Nord Pas-De-Calais et, en particulier les équipes à dominante entreprises, les référents formation et les équipes d'orientation.

Partenariat

Porteurs de l'action
FEPEM/ Pôle emploi

Partenariat (signataires)

Partenaires associés (hors signataires)
C2RP

Engagements réciproques

La branche professionnelle et Pôle emploi s'engagent à partager les données en leur possession correspondant à l'objectif poursuivi.
Ils s'engagent à travailler conjointement sur la mise à jour du support de communication et l'animation partagée de journées à destination des conseillers

Moyens et outils mobilisables

Espaces web d'information : national SAP à l'attention du grand public www.entreprises.gouv.fr et des professionnels en région www.servicesalapersonne-npdc.fr
C2RP - Espaces Info formation du Nord- Pas de Calais au travers des animations SAP destinées aux professionnels (dont conseillers pôle emploi) sur les métiers et formations des SAP

Calendrier

Voir conventions à venir

Indicateur(s) d'évaluation

Action réalisée

Sensibilisation et promotion de la professionnalisation des assistants de vie salariés des particuliers employeurs en région Nord-Pas-de-Calais

La formation et la qualification tout au long de la vie

Faire de la formation permanente et de la formation continue des leviers du développement social et du développement économique

Contexte et objectifs poursuivis

De par l'isolement des assistants de vie dans le cadre de l'emploi entre particuliers, l'effort de communication doit être le plus localement possible et doit permettre de mailler les acteurs et dispositifs du terrain pour installer une dynamique et une visibilité.

Les emplois de la famille concernent en région Nord-Pas-de-Calais, **190 000 particuliers employeurs, 87 000 salariés, dont 24 000 assistants maternels**. En tant que représentant unique des particuliers employeurs, la FEPEM les accompagne dans la gestion de leurs ressources humaines. Son implication régionale sur ces questions, et sa connaissance du territoire conduit la FEPEM à s'appuyer sur IPERIA l'Institut mandaté par la branche professionnelle des salariés du particulier employeur pour la professionnalisation des salariés.

En effet, depuis 1994 soit plus de 20 ans, IPERIA l'Institut met en œuvre la politique de formation définie par la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation Professionnelle (CPNEFP).

Pour ce faire, il met en place pour le compte de la branche divers dispositifs et actions de formation en direction des assistants de vie et est l'opérateur unique de mise en place **des relais assistants de vie (RADV)**.

IPERIA l'Institut s'appuie sur un réseau de 382 organismes de formation labellisés et établit de nombreux partenariats avec des institutions publiques intervenant dans le champ de l'emploi et de la formation.

AGEFOS-PME, organisme collecteur paritaire agréé prend pour sa part en charge le temps de participation des salariés hors quota depuis 2012. Ce qui témoigne d'une volonté de fidéliser et de pérenniser les groupes en levant de fait les contraintes financières.

Les assistants de vie exercent souvent leur métier dans des situations d'isolement qui freinent leur professionnalisation. Pour répondre à cette problématique, ont été créés depuis plusieurs années des relais assistant de vie (RADV) par la Branche professionnelle des salariés du particulier employeur avec le soutien de la CNSA. Leur mise en œuvre étant assurée par IPERIA l'Institut, mandaté par la branche à cet effet.

Ce dispositif a été identifié comme une alternative pour répondre aux besoins des assistants de vie. Ce projet est désormais dans sa phase de déploiement national. Une première phase de convention avec la CNSA est venue à terme. Une nouvelle convention vient d'être signée, afin de renouveler ce partenariat.

En termes de professionnalisation les RADV ont pour objectif de :

- Sensibiliser les apprenants à la professionnalisation. Un cycle de formation appelé « relais assistant de vie » permet de rencontrer des professionnels et des experts sur des thématiques liées au métier. Ces thématiques sont choisies par les apprenants par rapport à leurs problématiques professionnelles et leurs besoins de connaissances. Le RADV se décompose en 5 séances de 3 heures, animé par un professionnel du métier.
- A l'issue des cycles de formation, un suivi sera effectué par IPERIA pour évaluer les besoins en formation (FC /VAE) qui auront émergés lors de ces temps d'échange.
- Chaque apprenant pourra être accompagné par l'organisme de formation animateur ou par la plateforme téléphonique d'IPERIA pour transformer ce besoin en départ en formation en acquisition de compétences.

En termes de réponses aux spécificités du métier d'assistant de vie en emploi direct ou intermédié (via les services mandataires) les RADV ont pour objectif de :

- Proposer des temps et lieux de rencontre entre professionnels.
- Développer les connaissances sur le métier d'assistant de vie et sur les formations proposées par la Branche professionnelle des salariés du particulier employeur.
- Approfondir, avec des professionnels experts du secteur, des thèmes propres à l'exercice du métier.
- Créer une appétence à la formation pour permettre de construire des parcours de professionnalisation individualisés.
- Exercer une veille sur la profession d'assistant de vie.
- Permettre aux assistants de vie de se constituer un réseau professionnel.

L'objectif initial d'installation du dispositif sur 20 départements a été largement dépassé pour atteindre aujourd'hui 29 départements sur toute la France, dont **4 relais** dans le **département du Pas-de-Calais** qui ont accueilli **28 participants en 2014**. C'est un dispositif qui convainc puisque le département est passé de 1 relais en 2012 à 3 de plus aujourd'hui.

Description de l'action

Il est acté d'intégrer dans le cadre du COS Nord-Pas-de-Calais une action qui se déroulera d'une part sur le département du Nord non couvert par le dispositif.

D'autre part, dans le département du Pas-de-Calais, les RADV étant déjà mis en place depuis 2011, l'action aura pour ambition de les pérenniser.

Pour le département du Nord, la **présente action concerne l'intégralité de la phase amont de la mise en opérationnalité des relais** sans laquelle ces derniers ne pourraient voir le jour, ainsi que la phase d'animation des partenaires et prescripteurs, d'évaluation et de suivi des relais dont le financement est aujourd'hui sur fonds propres d'IPERIA l'Institut et de la FEPEM.

En effet, le lancement d'un relais nécessite une intervention et mise en réseau importante. Sans cela aucun relais ne pourrait voir le jour.

Pour le département du Pas de Calais, il s'agira de pérenniser les RADV présents sur le territoire et d'en ouvrir de nouveaux. Elle permettra de plus de valoriser le partenariat avec le Département.

Cette phase sera aussi envisagée dans un 2^e temps pour le Nord une fois la phase de lancement effectuée.

Pour information, la prise en charge du fonctionnement (financement des organismes de formation, sensibilisation des salariés et coûts pédagogiques) des Relais Assistants de Vie fait l'objet d'un financement forfaitaire de la part d'AGEFOS PME.

Publics visés

Une fois la phase amont réalisée, les Relais Assistants de Vie s'adresseront prioritairement aux salariés des particuliers employeurs qui remplissent des fonctions d'accompagnement au maintien à domicile des personnes en perte d'autonomie, du fait de l'âge ou du handicap dans le département du Nord, comme c'est actuellement le cas dans le département du Pas-de-Calais.

A noter que l'on peut chiffrer la moyenne des relais à 6 stagiaires. Cela pourrait donc représenter plus de 50 salariés par an sur l'ensemble de la Région sur un dispositif présent dans les 2 départements.

Structures concernées et visées dans la mise en œuvre opérationnelle

Il s'agit des structures qui accompagnent et informent le public en matière de maintien à domicile dont les particuliers employeurs :

- Le réseau des CLIC, CCAS
- Les structures mandataires
- Pôle emploi

- Les points relais Particulier Emploi

Partenariat

Porteur de l'action

FEPEM – IPERIA – AGEFOS PME

Partenariat (signataires)

Les Départements

Partenaires associés (hors signataires)

La CNSA (convention sur les Relais Assistants de Vie en cours de renouvellement entre IPERIA et la Caisse Nationale).

Engagements réciproques

L'objectif final de l'action sera d'animer des rencontres en direction des réseaux partenaires et prescripteurs pour permettre un lancement opérationnel de relais dans le Département du Nord et participer à la pérennisation et le développement des relais établis dans le département du Pas-de-Calais.

Pour le département du Nord, cela induit préalablement la préparation et l'organisation de ces rencontres, l'animation des différentes réunions d'information et de sensibilisation des partenaires, le suivi et les comités de pilotage des RAVD.

L'objectif atteint, IPERIA pourra engager la phase de développement puis de pérennisation qui est celle en cours dans le département du Pas de Calais. A savoir l'organisation animation du co-pilotage de bilan annuel, le maintien de la promotion avec les partenaires prescripteurs, la recherche de nouveaux partenaires Actions OF ou en co-action.

Moyens et outils mobilisables

Un chargé de promotion IPERIA : développement territorial

Un référent de la plateforme téléphonique d'IPERIA : interface auprès des partenaires, des prescripteurs, des salariés et des particuliers employeurs.

Le responsable régional FEPEM.

Services des conseils départementaux engagés sur l'action.

Moyens financiers

Fonds propres IPERIA l'Institut

Fonds propres FEPEM

Conseil général du Pas de Calais (aspects de communication)

Calendrier

Au cours de l'année 2015 et sur la durée du futur CPRDOFP

Indicateur(s) d'évaluation

Une évaluation de l'action sera produite selon les indicateurs suivants :

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre de départs en formation continue à l'issue de la participation au Relais Assistants de Vie
- Nombre de salariés inscrits sur le dispositif

Indicateurs qualitatifs :

- Profil des salariés,
- Suivi dans l'emploi et la professionnalisation (intitulé des modules de FC, VAE, certification)

Impact attendu à moyen et long terme :

- Professionnalisation du binôme Particulier employeur en perte d'autonomie/Assistant de vie et amélioration du service rendu

Création d'un réseau professionnel d'Assistants de Vie.

Encourager les CCAS à mettre en place le tutorat au sein de leurs services d'aide à domicile

La formation et la qualification tout au long de la vie

Faire de la formation permanente et de la formation continue des leviers du développement social et du développement économique

Contexte et objectifs poursuivis

Les CCAS sont peu investis dans les dispositifs de professionnalisation, notamment via la mobilisation des salariés en place comme référents des personnels nouvellement recrutés.

Dans le secteur des services à la personne, l'enjeu est de taille : la formation des intervenants conditionne la qualité de la prise en charge des bénéficiaires et permet également d'impulser une « fidélisation » des nouveaux personnels et de les inciter à rester dans une structure qui a accompagné leur prise de fonction, de surcroît dans le cadre de métiers difficiles et exigeants.

Le tutorat permet en outre une véritable reconnaissance et une valorisation des agents en poste et participe donc également à l'amélioration de l'image du secteur.

L'UNCCAS a signé un accord-cadre, relatif à la modernisation des services d'aide à domicile, avec la CNSA pour les années 2015 à 2017.

Le deuxième axe de cette convention a pour objectif d'encourager les CCAS à mettre en place le tutorat au sein de leurs services d'aide à domicile.

L'objectif est d'inciter les CCAS à développer le recours au tutorat dans une dynamique de professionnalisation et de création d'emplois.

Description de l'action

Accompagner les CCAS gestionnaires de services qui le souhaitent dans la mise en place du tutorat :

Via sa convention avec la CNSA, l'UNCCAS propose des accompagnements spécifiques pour ceux qui le souhaitent. Cet accompagnement se fait sur site, par un consultant expert.

L'accompagnement proposé portera sur :

- La réalisation préalable d'une étude de faisabilité permettant de vérifier en amont que le CCAS, au regard de ses contraintes particulières, pourra accueillir dans de bonnes conditions la mission d'accompagnement à son terme.
- Le processus de mise en place du tutorat
- La mise en œuvre effective du tutorat, suivi, définition des modalités d'évaluation....
- Durée de l'accompagnement : 4 à 8 jours.

En complément de cet accompagnement, l'UDCCAS via ses groupes de travail internes pourra capitaliser les expériences, et permettre aux professionnels d'échanger sur la mise en place du tutorat.

L'UNCCAS a également développé des outils écrits pour accompagner le développement du tutorat au sein des services d'aide à domicile.

L'UDCCAS pourra donc travailler à l'appropriation de ces documents, par ses gestionnaires.

Publics visés

Les gestionnaires CCAS, de services d'aides à domicile et responsables d'aide à domicile.

Territoires de mise en œuvre opérationnelle (si nécessaire)

Département du Nord

Partenariat

Porteur de l'action

UDCCAS du Nord

Partenariat (signataires)

Partenaires associés (hors signataires)

CCAS
Centre de Gestion du Nord
UNCCAS
CNFPT

Engagements réciproques

L'UDCCAS s'engage à encourager les CCAS à mettre en place le tutorat au sein de leurs services d'aide à domicile.

Moyens et outils mobilisables

- L'accompagnement des CCAS volontaires sera réalisé par l'UNCCAS, appuyé par un consultant sélectionné au niveau national.
- Il sera formalisé par une convention tripartite entre le CCAS concerné l'UNCCAS, et le consultant, laquelle reprendra dans son contenu les éléments définis dans le cadre de la proposition d'intervention faite par le consultant et avalisés par le CCAS concerné.
- Les groupes de travail internes à l'UDCCAS.

Moyens financiers

Les CCAS qui bénéficieront de l'accompagnement auront un reste à charge à financer.

Le coût dépendra de la taille de la commune.

Participation des CCAS au coût **journalier** de l'accompagnement :

- Moins de 5000 habitants : 100 euros
- De 5000 à 20000 habitants : 200 euros
- Plus de 20 000 habitants : 300 euros.

Calendrier

L'action se déroulera jusqu'en 2017.

Indicateur(s) d'évaluation

Nombre de salariés exerçant la fonction de tuteur dans les services d'aide à domicile.

Prise en compte des besoins en compétences et élaboration des achats de formation en direction des demandeurs d'emploi

La formation et la qualification tout au long de la vie

Construire une offre de formation professionnelle, initiale, ambitieuse, équilibrée et accessible sur tout le territoire

Contexte et objectifs poursuivis

L'achat de formation en direction des demandeurs d'emploi s'opère selon les règles des marchés publics pour la Région Nord Pas de Calais et Pôle emploi. Il existe également d'autres modalités de financement individuel ou collectif (POE, AFPR...) La Région Nord Pas de Calais, Pôle emploi et les branches professionnelles interviennent conjointement sur ce champ, selon des priorités et des calendriers qui leur sont propres. Il apparaît utile de renforcer le travail de concertation avec les branches professionnelles, en amont de la définition des commandes publiques de formation, de manière à mieux adapter l'offre aux besoins du secteur et à mieux définir les champs d'intervention des différents partenaires.

Le Programme Régional de Formation – PRF – est organisé pour accompagner les personnes vers l'obtention d'une certification reconnue sur le marché du travail, comme condition nécessaire (mais non suffisante) pour l'emploi durable. Le PRF vise à favoriser l'insertion professionnelle et à répondre aux besoins des secteurs économiques de la région. Ces interventions doivent prendre en compte l'histoire socio-économique de la région et les mutations socio-économiques et doivent être articulées avec l'achat de formation de Pôle emploi.

Pour assurer une offre de formation régionale complémentaire, les achats de formation à destination des demandeurs d'emploi doivent être les plus articulés possibles pour assurer leur efficacité.

Objectifs poursuivis du PRF :

- Favoriser l'élévation générale du niveau de qualification de la population du Nord-Pas de Calais.
- Favoriser l'accès à la certification des publics prioritaires dans le but de renforcer les chances d'accès à un emploi.
- Favoriser l'accès à des étapes intermédiaires de certification dans une logique d'accès aux études supérieures.
- Reconnaître et accompagner les enjeux liés à la valorisation des acquis de l'expérience.
- Répondre aux besoins de reconversion, de double compétence, de promotion professionnelle des demandeurs d'emploi.
- Construire et articuler, avec Pôle emploi, une offre de formation en adéquation avec les besoins économiques des territoires

Politiques d'achats de formation de Pôle emploi

La politique d'achat de Pôle emploi repose sur 4 objectifs :

- Garantir l'accès à la formation pour tous (partenariat avec les Missions locales et les Cap Emploi, rémunération des personnes non indemnisées...)
- Adapter le profil des demandeurs d'emploi (niveau de formation et / ou compétences) pour favoriser l'insertion professionnelle durable
- Acheter au plus près des besoins exprimés par les demandeurs d'emploi et les entreprises (prise en compte des réalités du marché du travail, partenariat avec les branches professionnelles et les OCPA ...)
- Améliorer la complémentarité de l'offre de formation sur les territoires pour sécuriser les parcours de formation

A titre d'exemple et en concertation avec la Région Nord Pas de Calais, Pôle emploi sécurise la totalité des entrées en formation aides- soignants en développant un large partenariat avec les organismes de formation concernés.

D'autre part, après avoir contribué de nombreuses années au financement des formations d'Aides Médico- Psychologiques, la stratégie de Pôle emploi a évolué pour aboutir, en accord avec les branches, en réponse aux besoins exprimés des structures et dans un souci permanent de favoriser l'insertion rapide des demandeurs d'emploi, à l'arrêt de ces financements.

Description de l'action

Il s'agira en premier lieu de parvenir à une connaissance mutuelle des modalités de l'achat de formation.
Il s'agira ensuite de dégager des éléments permettant de construire collectivement une offre qui réponde aux besoins du secteur et aux spécificités des demandeurs d'emploi inscrits ou non sur ce champ.

La politique de formation professionnelle de la Région Nord Pas de Calais se décline en plusieurs dispositifs :

- Des actions de certification organisées sur les territoires, adaptés aux niveaux des publics, soit en parcours d'accès direct à la certification, soit en parcours de certification renforcée passant par une phase de pré qualification.
- Le Diplôme d'Accès aux Etudes Universitaires – DAEU- diplôme emblématique de promotion sociale et d'accès à une deuxième chance.
- La Validation des Acquis de l'Expérience (cf. fiche 2.4 - Miser sur la VAE pour construire des parcours de formation tout au long de la vie).

Pour mettre en œuvre sa politique de formation, Pôle emploi mobilise des outils en fonction des besoins individuels de l'entreprise et des parcours personnalisés des demandeurs d'emploi et, au regard des situations économiques conjoncturelles. Pôle emploi finance principalement, seul ou en complémentarité avec d'autres financeurs, plusieurs dispositifs permettant aux demandeurs d'emploi de se former :

- les Actions de Formations Collectives (AFC), pour lesquelles Pôle emploi est soumis à des règles de mise en concurrence respectant la commande publique et exprime ses besoins dans le cadre de marchés publics. Ces actions font l'objet d'une programmation annuelle en lien avec ses partenaires,
- les Actions Individuelles de Formation (AIF) pour lesquelles Pôle emploi finance des actions suivant un certain nombre de critères d'éligibilité. Peuvent être mobilisées des AIF pour les adhérents CSP, des AIF artisans, des AIF VAE, des AIF DIF,
- les Actions de Formation Préalable au Recrutement (AFPR) et les Préparatoires Opérationnelles à l'Emploi individuelles (POEI) pour lesquelles Pôle emploi (et éventuellement l'OPCA pour la POE) finance la formation du demandeur d'emploi pour l'adapter au poste de travail offert, négociées avec les entreprises ayant déposé l'offre.

Publics visés

- Les demandeurs d'emploi jeunes en priorité (moins de 26 ans révolus), et adultes sans qualification ou avec une qualification non adaptée aux besoins du marché du travail, sans distinction d'âge, de sexe ou de situation administrative.
- Les salariés en situation d'activité à consolider notamment les salariés précaires.
- Les jeunes en service civique volontaire.
- Les porteurs d'un projet de création ou reprise d'entreprise.

Partenariat

Porteur de l'action : Région Nord Pas de Calais, Pôle emploi

Partenariat (signataires)

Branches professionnelles concernées

Partenaires associés (hors signataires)

Missions locales, Cap Emploi

Engagements réciproques

La Région Nord Pas de Calais et Pôle emploi s'engagent à consolider leur diagnostic et à coordonner leur intervention pour le PRF.

La Région Nord Pas de Calais s'engage à mettre à disposition des publics l'offre de formation et de leur permettre de valider une certification

Pôle emploi s'engage à mobiliser ses dispositifs de formation et d'adaptation afin de permettre une insertion durable aux

demandeurs d'emploi.

Moyens et outils mobilisables

PRF – Programme Régional de Formation
Dispositifs Pôle emploi

Gouvernance (si spécifique)

CREFOP

Calendrier

Un temps de concertation régional en amont

Indicateur(s) d'évaluation

Nombre de demandeurs d'emplois bénéficiaires de formation

FILIÈRE SERVICES A LA PERSONNE
MOBILITÉ PROFESSIONNELLE INTER-FILIÈRES : Développement des Passerelles entre les métiers de l'aide à domicile et le secteur du sanitaire et du médico-social

La formation et la qualification tout au long de la vie
 Développer les conditions de la mobilité des publics

Contexte et objectifs poursuivis

Contexte :

Dans la filière des Services à la Personne les intervenants de terrain sont confrontés à un risque d'usure élevé avec un impact tant sur le plan physique que psycho-social. Cette fragilité concerne particulièrement les salariés de plus de 45 ans qui représentent en région Nord-pas-de-Calais plus de 50 % des effectifs. Par ailleurs, la filière à ce jour présente peu de perspectives d'évolution pour les intervenants à domicile.

Objectifs :

Ouvrir le champ des possibles en matière de mobilité professionnelle pour les intervenants à domicile et ce particulièrement sur les métiers du sanitaire et du médico-social où le transfert d'une partie des compétences acquises au domicile est possible.

Proposer aux intervenants de terrain en difficulté, avec une focale sur les plus de 45 ans, un parcours de maintien à l'emploi sur de nouveaux métiers à l'interne ou non de la filière.

Description de l'action

- Rencontre des Gestionnaires des Ressources Humaines pour quantifier les besoins en mobilité : combien, qui et pourquoi ?
- Consultation des salariés pour qualifier leurs besoins en mobilité : postes ciblés, les aires de compétences transférables.
- Identifier des passerelles possibles entre les diplômes et les métiers
- Identifier et combler par la formation ou la VAE les aires de compétences transférables.

Publics visés

Les intervenants à domicile (Agent à domicile, employé à domicile, Assistants de vie aux familles ou auxiliaire de vie) qui présentent un risque d'évoluer vers l'inaptitude et ceux qui désirent faire évoluer leur carrière.

Territoires de mise en œuvre opérationnelle (si nécessaire)

Expérimentation sur la Métropole Lilloise

Partenariat

Porteur de l'action

FESP (via la Maison de l'Emploi de Lille, Lomme, Hellemmes)

Partenariat (signataires)

Partenaires associés (hors signataires)

OPCAS
 ARACT, CARSAT, AGEFIPH et Délégation Régionale AVE
 Maison de l'Emploi de Lille, Lomme, Hellemmes

Moyens et outils mobilisables

Outil de diagnostic MIE Roubaix en lien avec la MDE Lille sur les SAP
Cartographie GPEC – Cartographie des emplois (évaluation des difficultés et des potentiels d'évolution des salariés) de la MDE Lille
Espace Info Formation
Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel

Calendrier

2015/2016

Indicateur(s) d'évaluation

Action réalisée

Favoriser l'accessibilité aux jeunes en formation initiale de terrains de stage participant à leur formation professionnelle

La dynamique de l'alternance et la professionnalisation

Promouvoir les parcours de formation en alternance en se donnant les conditions de son développement

Contexte et objectifs poursuivis

Les jeunes en formation initiale dans le secteur des Services aux Personnes rencontrent des difficultés à effectuer les périodes de formation en milieux professionnels réglementaires et certificatives notamment au domicile privé des personnes. Les jeunes préparant le Baccalauréat professionnel Accompagnement Soins et Services à la Personne de l'option « à domicile » ont l'obligation d'effectuer au moins dix semaines sur les vingt-deux totales au domicile privé des personnes. Les jeunes préparant la Mention Complémentaire Aide à Domicile sont soumis à une durée de formation en milieu professionnel obligatoire de seize semaines, soit 512 heures. Dix semaines se déroulent au domicile privé (en incluant les foyers-logements) avec obligatoirement une période de six semaines au domicile privé individuel. Les jeunes préparant le CAP Assistant Technique en Milieux Familial et Collectif effectuent au domicile 4 semaines (ou 132h) sur les 16 semaines prévues de formation en milieu professionnel. Les étudiants préparant le BTS SP3S (Services et Prestation dans le domaine Sanitaire et Social) doivent réaliser 13 semaines de stage dont 6 peuvent se dérouler dans des structures développant des services à caractère sanitaire ou social dont les entreprises d'aide à domicile. Les équipes des établissements sont mobilisées pour la mise œuvre de ces périodes de formation en milieu professionnel (PFMP) et sont actives localement mais, selon les structures, l'accès peut être facilité ou totalement fermé.

L'objectif de cette action est d'identifier un réseau d'entreprises ou de structures autour des établissements scolaires afin de faciliter l'accès des apprenants au milieu professionnel.

Description de l'action

Sensibiliser les responsables de structures, CCAS, entreprises ou associations de services aux personnes aux enjeux de l'accueil de jeunes en formation professionnelle et faciliter leur accueil.
 Recenser les structures, entreprises ou associations relevant des UDCCAS (du Nord et de Pas de Calais) et des branches professionnelles s'inscrivant dans cette politique volontariste et communiquer les coordonnées de leurs responsables aux établissements scolaires.
 Accompagner les professionnels dans le suivi et l'évaluation des stagiaires.

Cette fiche est en lien avec l'action n°23.1.2.2

Publics visés

Responsables de CCAS, structures, entreprises ou associations de services aux personnes.
 Jeunes en formation professionnelles dans ce secteur.

Territoires de mise en œuvre opérationnelle (si nécessaire)

Nord-Pas de Calais

Partenariat

Porteur de l'action
 Rectorat/UDCCAS/ branches professionnelles

Partenariat (signataires)

Partenaires associés (hors signataires)
 C2RP (Mission d'appui aux SAP)

Calendrier

Sur la durée du contrat

Indicateur(s) d'évaluation

- Répertoire à disposition des établissements scolaires des structures ouvertes avec quantification des possibilités d'accueil selon le calendrier pour une gestion au niveau local.
- Enquêtes annuelles sur l'impact auprès des Directeurs Délégués aux Enseignements Technologiques et Professionnels et professeurs principaux des établissements concernés par les formations du secteur.
- Quantification dans les structures, entreprises et associations des effectifs d'élèves accueillis.

Favoriser le développement de l'apprentissage dans les CCAS

La dynamique de l'alternance et la professionnalisation

Promouvoir les parcours de formation en alternance en se donnant les conditions de son développement

Contexte et objectifs poursuivis

Les CCAS sont habilités à conclure des contrats d'apprentissage, même s'ils n'ont pas d'obligation d'embauche au terme de ces contrats. Dans le secteur des services à la personne, l'enjeu est de taille : la formation des intervenants conditionne la qualité de la prise en charge des bénéficiaires. En outre, la tranche d'âge actuelle des aides à domicile est de 40-50 ans. Au besoin de professionnalisation, s'ajoute donc la problématique pour les années à venir, du recrutement de personnels. Promouvoir l'apprentissage dans ce secteur, c'est susciter l'intérêt des jeunes pour les métiers à domicile et leur permettre d'acquérir des compétences et savoir-faire nécessaires à la prise en charge des plus fragiles. Selon les résultats de l'enquête nationale « aide à domicile » de février 2012, le recours aux contrats d'apprentissage dans le réseau des CCAS reste très marginal.

Si les CCAS gestionnaires hésitent à recourir à ce type de contrat, c'est essentiellement parce que le dispositif semble peu connu et qu'il souffre d'une image négative marquée par la complexité de gestion et la lourdeur administrative.

Il est donc essentiel de lever ces freins pour développer le recours à l'apprentissage au sein du réseau des CCAS.

Pour se faire, l'UNCCAS a signé un accord-cadre, relatif à la modernisation des services d'aide à domicile, avec la CNSA pour les années 2015 à 2017.

Le premier axe de cette convention a pour objectif d'encourager le recours à l'apprentissage au sein du réseau des CCAS.

L'action a donc un double objectif :

- Promouvoir l'apprentissage au sein des CCAS.
- Favoriser le développement de l'apprentissage dans les CCAS.

L'UDCCAS pourra donc s'appuyer sur ces travaux nationaux, pour atteindre ces objectifs, en lien avec les objectifs de développement de l'apprentissage portés par la Région Nord Pas de Calais

Description de l'action

- Promouvoir l'apprentissage dans les CCAS : être relais des campagnes de communication de l'UNCCAS.
- Accompagner les CCAS gestionnaires de services qui le souhaitent dans la dynamique de l'apprentissage :
 - Via la diffusion du vademecum de l'apprentissage dans la Fonction Publique Territoriale, réalisé par l'UNCCAS, qui capitalise des expériences des CCAS. Cet outil pourrait faire l'objet d'un travail commun en groupe de travail départemental, interne à l'UDCCAS, afin de permettre une meilleure appropriation par les gestionnaires de service.
 - Via sa convention avec la CNSA, l'UNCCAS propose des accompagnements spécifiques pour ceux qui souhaitent rentrer dans la dynamique de l'apprentissage. Cet accompagnement se fait sur site, par un consultant expert.
L'accompagnement qui doit permettre une mise en œuvre opérationnelle du vademecum réalisé par l'UNCCAS portera sur :
 - la réalisation préalable d'une étude de faisabilité
 - le processus de recrutement du ou des apprentis
 - la mise en œuvre du ou des contrats d'apprentissage
 - Durée de l'accompagnement : 4 à 8 jours.

L'UDCCAS incitera donc ses adhérents à solliciter cet accompagnement, et entamera un travail d'échange d'expérience et de capitalisation autour de cette dynamique.

- L'UDCCAS effectuera un état des lieux des besoins des CCAS afin d'informer la Région des besoins en apprentissage et des recrutements envisagés. A partir de ces éléments, la Région pourra tenir compte de ces

orientations dans l'instruction des demandes des CFA et dans l'adaptation de l'offre de formation (ouvertures, extensions, fermetures de sections) et effectuer des préconisations auprès des Centres de Formations d'Apprentis afin de mettre en place une offre de formation en adéquation avec les besoins recensés.

Publics visés

Les gestionnaires, CCAS, de services d'aides à domicile et responsables d'aide à domicile.

Publics spécifiques

Un public jeune car l'apprentissage est prioritairement à destination des 18-25 ans.

Territoires de mise en œuvre opérationnelle

Département du Nord

Partenariat

Porteur de l'action

UDCCAS

Partenariat (signataires)

Rectorat

Région Nord Pas de Calais

Partenaires associés (hors signataires)

CCAS

Centre de Gestion du Nord

UNCCAS

Missions locales

Engagements réciproques

L'UDCCAS s'engage à développer la promotion de l'apprentissage auprès de ses adhérents dans les trois prochaines années.

La Région Nord Pas de Calais s'engage à mettre à disposition de l'UDCCAS et des branches tous les supports de communication concernant l'apprentissage existants ou à venir afin de favoriser le développement de l'apprentissage dans les CCAS (supports existants : brochure apprenti, brochure employeur, guide de l'apprentissage; documents à venir : préparation de fiches en cours de rédaction sur les aides aux employeurs d'apprentis, les aides aux apprentis,).

La Région s'engage par ailleurs à instruire les demandes d'évolutions d'offre de formation en tenant compte des orientations définies collectivement dans le cadre du CPRDFP et à solliciter l'avis des branches sur les projets d'ouvertures de section d'apprentissage dans le domaine concerné.

Moyens et outils mobilisables

Le vademecum réalisé par l'UNCCAS.

Un consultant expert, choisi par l'UNCCAS.

Les groupes de travail interne à l'UNCCAS.

Moyens financiers

Les CCAS qui bénéficieront de l'accompagnement auront une partie de l'accompagnement à financer.

Le coût dépendra de la taille de la commune.

Participation des CCAS au coût **journalier** de l'accompagnement :

- Moins de 5000 habitants : 100 euros
- De 5000 à 20000 habitants : 200 euros
- Plus de 20 000 habitants : 300 euros.

Calendrier

La campagne de communication a commencé en avril 2015.

L'UNCCAS organise le 26 juin 2015, une journée intitulée « Les CCAS et la gestion des ressources humaines ». Au cours de celle-ci, un focus sera fait sur le recours à l'apprentissage dans les CCAS.

L'action se déroulera jusqu'en 2017.

Indicateur(s) d'évaluation

Nombre de CCAS engagés dans la démarche

Nombre de contrats d'apprentissage formalisés au terme de l'accompagnement.

Contribuer à la professionnalisation de l'emploi entre particuliers par un accompagnement spécifique apporté aux structures mandataires

L'anticipation des mutations et l'accompagnement des évolutions socio-économiques

Soutenir les PME et TPE dans la gestion de leurs ressources humaines

Contexte et objectifs poursuivis

Le modèle mandataire se définit comme l'emploi intermédié entre particuliers, et constitue une alternative entre le recours à un prestataire et l'emploi direct : en ayant recours à une structure mandataire, le particulier conserve son rôle d'employeur à domicile et bénéficie des services du mandataire dans la gestion de la relation avec son/ses salarié(s). Le mandataire accomplit, entre autres, les formalités administratives et les déclarations fiscales et sociales liées à l'emploi de salariés pour le compte du particulier employeur qui le rémunère (mandant).

Le mode mandataire représente en région Nord-Pas de Calais 7,5 millions d'heures d'intervention, soit 3 050 ETP (source : INSEE, données 2010).

Par leur fonction-même, les structures mandataires sont en lien direct avec les particuliers employeurs et les professionnels du secteur, notamment assistants de vie. A ce titre, ils peuvent constituer un levier privilégié, bien que souvent négligé, dans le cadre des politiques en faveur de la structuration et de la professionnalisation du secteur.

L'objectif de cette action est la mise en place d'une animation régionale et d'un accompagnement spécifique des structures mandataires du Nord-Pas de Calais dans une logique de sécurisation de la relation d'emploi et de professionnalisation du secteur.

Description de l'action

1. Promotion des dispositifs de formation portés par la branche professionnelle salariés du particulier employeur

Concourir à la professionnalisation tout au long de la vie des salariés en emploi intermédié leur permet de bénéficier de la connaissance de programmes de formation spécifique afin de :

- Développer de nouvelles compétences pour évoluer dans leur métier
- Renforcer une expertise dans un domaine particulier
- Répondre aux évolutions des besoins des particuliers employeurs dans une logique de GPEC

La sensibilisation des salariés en emploi intermédié et des particuliers employeurs se fera par IPERIA l'Institut à la fois par un accompagnement de terrain des structures relais mais aussi à distance via la plateforme téléphonique pour permettre la construction d'un plan de formation.

Cela se traduira par :

- L'organisation de réunions d'information animées par IPERIA en direction des structures mandataires, pour présentation du catalogue de formation de la branche, dans une logique de développement de la formation continue et de la VAE des assistants de vie.
- La facilitation du départ en formation : centralisation par IPERIA des demandes de formation remontées par les mandataires, mutualisation des besoins exprimés localement et mobilisation des organismes de formation labellisés par la branche pour organisation des sessions de formation, financées par Agefos PME.
-

2. Actions emploi formation en réponse aux besoins de recrutement identifiés auprès des mandataires

- Etude par la FEPEM des besoins prévisionnels de main d'œuvre formulés par les structures mandataires pour pourvoir aux besoins d'accompagnement de leurs particuliers employeurs mandants.
- Mise en place d'actions emploi formation en réponse à ces besoins : mobilisation de Pôle emploi et d'Agefos PME pour l'identification et la montée en compétences de demandeurs d'emploi, jusqu'au titre professionnel de niveau 5 Assistant de Vie Dépendance (*expérimentation à l'étude*).

3. Déploiement de la démarche « Qualimandat », en lien avec Fédération Mandataires

Fédération Mandataires s'engage avec la FEPEM, IPERIA l'Institut et la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA) dans la mise en œuvre du label « Qualimandat ». Basé sur un référentiel de pratiques, ce label couvre l'ensemble des activités du métier (information du particulier, présélection des salariés, départ en formation, formalités administratives de la rédaction jusqu'à la rupture du contrat). « Qualimandat » permet aussi aux structures mandataires adhérentes d'intégrer une démarche de réseau et d'échange de pratiques professionnelles, pour développer et conforter leur expertise, afin d'apporter une réponse de qualité aux particuliers employeurs.

Cette démarche qualité prend toute la mesure de la spécificité de l'emploi entre particuliers (spécificité de la relation d'emploi entre le particulier employeur et son salarié, spécificité du cadre réglementaire, spécificité des dispositifs de départ en formation...), et constitue un levier de professionnalisation à la fois du personnel d'encadrement des structures mandataires et des intervenants à domicile.

L'objectif est de proposer une première expérimentation de cette démarche en région dès le second semestre 2015.

Publics visés

Structures mandataires
Salariés du particulier employeur intervenant en mode mandataire

Territoires de mise en œuvre opérationnelle (si nécessaire)

Nord-Pas de Calais

Partenariat

Porteur de l'action
FEPEM

Partenariat (signataires)
Pôle emploi

Partenaires associés (hors signataires)
Agefos PME
IPERIA L'INSTITUT
Fédération Mandataire de France

Engagements réciproques

La branche s'engage à procéder à l'identification des besoins des structures mandataires pour une première phase d'expérimentation en 2015-2016.

Moyens et outils mobilisables

Le responsable régional FEPEM.
Un chargé de promotion IPERIA : développement territorial
Un référent de la plateforme téléphonique d'IPERIA : interface auprès des partenaires, des prescripteurs, des salariés et des particuliers employeurs.

Calendrier

2015-2016

Indicateur(s) d'évaluation

Une évaluation de l'action sera produite selon les indicateurs suivants

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre de réunions d'information et de structures mandataires participantes
- Nombre de départs en formation continue / VAE, nombre de certifications obtenues sur les titres de branche
- Nombre de demandeurs d'emploi mobilisés
- Nombre de structures engagées dans la démarche qualité

Indicateurs qualitatifs :

- Profil des salariés,
- Suivi dans l'emploi et la professionnalisation (intitulé des modules de FC, VAE, certification)

Accord pour le Développement de l'Emploi et des Compétences dans les Services à la Personne en Nord-Pas-de-Calais

L'anticipation des mutations et l'accompagnement des évolutions socio-économiques

Assurer la continuité professionnelle par l'anticipation

Contexte et objectifs poursuivis

L'ADEC a pour objet d'anticiper les mutations économiques, sociales et démographiques en réalisant des actions concertées sur un territoire pour permettre aux actifs occupés de faire face aux changements à venir.

Il prend la forme d'un accord-cadre entre l'Etat, des organisations professionnelles, des organisations syndicales de salariés et un organisme relais (l'OPCA en région Nord-pas de Calais) mandaté pour assurer la gestion de l'opération.

Dans le cadre de la négociation du COS SAP, la DIRECCTE Nord-Pas-de-Calais propose avec les branches et les partenaires institutionnels de mettre en œuvre un Accord pour le Développement de l'Emploi et des Compétences (ADEC) dans les Services à la Personne. Cet accord s'inscrit en complémentarité des EDEC nationaux (autonomie et petite enfance) destinés à financer de l'ingénierie (communication, appui conseil). L'ADEC régional permettra de cofinancer principalement le coût pédagogique des actions de formation identifiées par les partenaires comme prioritaires pour les salariés de la filière SAP.

D'une manière générale, l'ADEC a pour objectif :

- Le développement des compétences
- L'accès à une qualification reconnue et transférable
- La prévention des risques d'obsolescence des compétences
- L'accompagnement de mobilités et de perspectives d'évolution professionnelle

Description de l'action

Négociation et signature d'un accord-cadre pour le Développement de l'Emploi et des Compétences dans les Services à la Personne en Nord-Pas de Calais. Cet ADEC s'adresse à l'ensemble des employeurs relevant des branches professionnelles du périmètre réglementaire des SAP (article D.7231-1 du Code du travail) : entreprises, associations et particuliers-employeurs affiliés à l'OPCA de branche.

Publics visés

Salariés des employeurs des branches visées ci-dessus.

Salariés mis à disposition par les entreprises d'Insertion et associations Intermédiaires, sous réserve que le SAP soit leur activité principale

Les salariés intervenants à domicile sont prioritaires.

L'encadrement intermédiaire peut être également concerné.

Territoires de mise en œuvre opérationnelle

Région Nord-Pas de Calais

Partenariat

Porteur de l'action : DIRECCTE

Partenariat (signataires)
 Région Nord Pas de Calais
 Départements

Partenaires associés (hors signataires)
 OPCA-CNFPT-COORCACE-URIAE-Représentants des
 territoires -C2RP - MDE Lille, Lomme, Hellemmes et

Branches professionnelles	Délégation Régionale AVE
---------------------------	--------------------------

Engagements réciproques

Les branches professionnelles s'engagent à contribuer à l'identification à la mise en œuvre des actions prioritaires cofinancées dans le cadre de l'ADEC

Moyens financiers

Financement potentiellement mobilisable dans le cadre d'un ADEC (Etat, OPCA, CNSA, FSE, Région...)

Gouvernance (si spécifique)

Comité de pilotage des partenaires signataires ou associés à la négociation de l'ADEC

Calendrier

Engagement avant fin 2015

Indicateur(s) d'évaluation

Résultat des actions financées dans le cadre de l'ADEC

L'accès par les publics en insertion aux métiers des Services A la Personne (SAP)

L'anticipation des mutations et l'accompagnement des évolutions socio-économiques

Favoriser la formation des demandeurs d'emploi

Contexte et objectifs poursuivis

L'évolution des besoins de mains d'œuvre – tant quantitative (besoins récurrents) que qualitative (besoins spécialisés) génère des tensions de recrutement dans les structures de SAP notamment sur les niveaux intermédiaires assistantes de vie aux familles, sur les postes polyvalents...

Parallèlement des publics en recherche d'insertion professionnelle (jeunes à faible qualification, personnes bénéficiaires de minima sociaux...) souhaitent intégrer les filières d'emplois proposées par les SAP.

Complémentaire certains secteurs géographiques de la région sont davantage en tension sur les métiers des SAP.

Par ailleurs, il conviendrait de créer (ou développer) des liens entre les associations intermédiaires et les SAAD dans le cadre de la coopération territoriale (GPEC des SAAD pour identifier les futurs besoins en personnel et les profils afin d'informer les Associations Intermédiaires pour constituer des viviers).

Face à ces constats, les objectifs prioritairement poursuivis sont de répondre aux besoins de main d'œuvre des structures SAP tout en amplifiant les capacités d'insertion professionnelle du secteur.

Description de l'action

A partir des différentes actions exprimées ci-après à titre d'illustration des plans d'actions locaux peuvent être amplifiés ou déclinés.

A titre d'illustration :

- Développement d'un plan d'action partagé Pôle emploi / Département / Partenaires de l'Insertion sur un bassin d'emploi évaluant les besoins SAP, mobilisant et préparant les publics (entretiens, MRS...) et organisant un job dating spécifique,
- Développement d'un plan d'action partagé Pôle emploi / Département / EPCI sur une veille annuelle des emplois disponibles, la constitution d'un vivier publics formés / à former et l'organisation d'un forum SAP dédiés,
- Développement d'opérations de formation « ADVF » commune (module co-financé / POEC) OPCA - Pôle emploi – Département – PLIE à destination de publics en insertion professionnelle,
- Développement sur un territoire dit « rural » d'une cellule SAP Emploi analysant les besoins, mobilisant les publics et assurant la médiation emploi (sous portage Département – PLIE).
- Transversalement développement de liens entre les Associations Intermédiaires et les SAAD

Les plans d'actions suivants (se basant sur une trame commune) pourront se développer avec une application locale :

- Sur une clé d'entrée infra-départementale développement des axes suivants :
 - o Identification annuelle des besoins d'emplois SAP sur un territoire délimité,
 - o Identification des moyens de formation présents sur les territoires pouvant être mobilisés et /ou à développer pour les publics en insertion professionnelle,
 - o Mobilisation des publics en insertion professionnelle souhaitant s'orienter dans le domaine,
 - o Validation de la mobilité géographique des publics et / ou mobilisations de solutions réglant la problématique,
 - o Validations des projets / profils publics – orientation directe à l'emploi ou formation préalable,
 - o Rencontre employeurs / publics,
 - o Intégration formation et/ou intégration à l'emploi,
 - o Suivi dans l'emploi,

- Déclinaison de formations complémentaires intra-employeurs,
- Mutualisation du volet RH des SAAD et des Associations Intermédiaires suite à intervention d'un DLA amenant à création d'une structure de gestion commune sur un territoire bien délimité

Complémentairement, il conviendrait

- de travailler la promotion des emplois en structures SAP accessibles aux publics en recherche d'insertion professionnelle,
- de veiller à la mixité des emplois,
- de valoriser par l'exemple les parcours réussis,
- de dupliquer les bonnes pratiques.

Publics visés

publics en recherche d'insertion professionnelle :

- jeunes à faible qualification, jeunes présents dans la garantie jeune...
- personnes bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS....)
- publics présents en structures d'Insertion par l'Activité Economique

Territoires de mise en œuvre opérationnelle (si nécessaire)

Territoires infra départementaux à définir

Partenariat

Porteur de l'action :

Départements et Pôle emploi

Partenariat (signataires)

Région Nord Pas de Calais, DIRECCTE, Fédérations, Rectorat

Partenaires associés (hors signataires)

PLIE – SIAE – MDE Lille, Lomme, Hellemmes, Délégation Régionale AVE et Association Régionale des Missions Locales

Moyens et outils mobilisables

Moyens identifiés territorialement sur les illustrations souhaitées

Moyens financiers

Moyens financiers spécifiques propres à chacun des partenaires participants

Calendrier

2015-2016

Indicateur(s) d'évaluation

Nombres de publics insertion en retour emploi

Nombre d'opérations territoriales développées

**L'anticipation des mutations et l'accompagnement des évolutions socio-économiques :
Favoriser la formation des demandeurs d'emploi
Dispositif préparation opérationnelle à l'emploi collective dans les SAP**

L'anticipation des mutations et l'accompagnement des évolutions socio-économiques
Favoriser la formation des demandeurs d'emploi

Contexte et objectifs poursuivis

Agefos pme est l'OPCA de 3 branches appartenant au secteur des services à la personne :

- Les salariés du particulier employeur depuis 1996
- Les entreprises privées de services à la personne depuis 2006
- Les assistants maternels du particulier employeur depuis 2008

Dans un contexte de besoins croissants dans ce secteur et afin de répondre à la forte demande de personnels qualifiés et de soutenir les orientations des acteurs de la filière SAP en terme de professionnalisation, Agefos pme a pour vocation d'accompagner la montée en puissance du secteur en étant porteur de projets portant sur l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels.

Agefos pme est dans ce cadre signataire de l'EDEC Autonomie et de l'EDEC Petite Enfance au niveau national, décliné sur la région Nord-Pas de Calais, dont les objectifs se décomposent en différents axes :

- Le soutien à la fonction RH et au management en termes de GPEC, ingénierie de formation sur le management et amélioration de l'image des métiers et de leur attractivité.
- Soutien à la professionnalisation, à la qualification et prévention des risques professionnels.

En région Nord-Pas de Calais, Agefos pme s'efforce de mettre en place des actions de promotion des différents dispositifs de la formation professionnelle auprès du secteur professionnel. Ces actions se déclinent, notamment, par la rencontre des entreprises en entretiens individuels avec le conseiller Agefos Pme, l'organisation de réunions d'informations, des campagnes de communication en faveur des adhérents des branches concernées.

Agefos pme est également porteur de projets dans le domaine de l'emploi, notamment dans le cadre de la mise en place de préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) en partenariat avec Pole emploi et les Fédérations. Le but est de professionnaliser avant l'embauche les salariés. Il en découle en amont, tout un travail de diagnostic des besoins en recrutement sur le territoire ainsi que l'identification des profils attendus par les employeurs. Un suivi ainsi qu'un bilan sont réalisés dans le cadre de ces actions, permettant une évaluation tant quantitative que qualitative des effets produits par l'action.

Description de l'action

Mise en place d'actions POEC, préparation opérationnelle à l'emploi collective, comprenant différentes phases :

- Définition en partenariat avec Pôle emploi, les fédérations et AGFEOS PME des besoins du secteur et des territoires.
- Mise en place d'une ingénierie de parcours pour les demandeurs d'emploi (maximum 400 heures)
- Rédaction d'un cahier des charges, appel à propositions et sélection de prestataire (s) de formation
- Ingénierie financière
- Promotion du dispositif de formation auprès des employeurs et des prescripteurs.
- Suivi et bilan des actions.

- Articulation possible avec d'autres dispositifs emploi : Contrat de professionnalisation, Emploi d'Avenir, CUI CIE, CUI CAE ...

Au regard de la spécificité du secteur professionnel (lieu d'exécution du contrat de travail, durée du travail etc...) une action expérimentale centrée sur la formation en situation de travail et développement du tutorat pourrait être envisagée après accord des partenaires.

Un retour sur expérience de cette action et l'alimentation d'indicateurs de suivi seront nécessaires afin d'en mesurer la portée et ainsi envisager sa poursuite ou reconduction.

Publics visés

Demandeurs d'emploi
Salariés Tuteurs

Publics spécifiques

En lien avec les orientations de l'EDEC Autonomie et de l'EDEC Petite enfance la mixité de genre et d'âge sera recherchée

Territoires de mise en œuvre opérationnelle

Nord-Pas de Calais

Partenariat

Porteur de l'action

Les branches professionnelles via l'OPCA Agefos Pme et Pôle emploi

Partenariat (signataires)

Fepem, Fesp, Fedesap, G2S2P.

Partenaires associés (hors signataires)

MDE Lille, Lomme, Hellemmes et Délégation Régionale AVE Agefos-pme

Engagements réciproques

Les 3 branches professionnelles s'engagent à effectuer la promotion du dispositif

Moyens financiers

Projet envisagé pour 20 demandeurs d'emploi

Calendrier

Démarrage de l'action ou des actions en 2015

Indicateur(s) d'évaluation

Taux de retour à l'emploi
Pourcentage de réussite aux examens

Appropriation des résultats de l'Etude CESAAR sur la Silver économie

L'émergence des activités et des métiers de demain

Créer les conditions d'une synergie entreprise/innovation/formation

Contexte et objectifs poursuivis

A l'initiative de la Direccte et la Région Nord Pas de Calais, en lien avec pôle d'excellence Santé, un groupe de travail préfigurant le Comité de Filière Régional « Silver Economie » s'est réuni en avril et mai 2014. Il a pour but de décliner localement le Contrat de filière national et promouvoir le Nord-Pas de Calais comme territoire d'excellence sur ce thème. La première décision du Comité a été de lancer le recensement de l'ensemble des nombreuses initiatives menées régionalement (par des clusters, les Conseils généraux, les centres d'innovation...).

Afin de compléter ce panorama et conseiller le Comité Stratégique de Filière Régional (CSFR) sur sa stratégie, la Direccte a sollicité et obtenu de la DGE le lancement d'une étude CESAAR. L'objectif de cette étude était :

- de permettre une appropriation par l'Etat de la filière Silver économie en Nord-Pas de Calais et des opportunités de développement dans cette région.
- d'évaluer l'offre et la demande dans la région, de même que le potentiel de développement de la filière « silver économie » sur certains sous-segments à identifier.

Description de l'action

L'étude a été restituée en cercle restreint en juin 2015, elle comprend notamment une recherche bibliographique associée à une série d'entretiens avec des acteurs représentatifs au niveau régional tels que des industriels, collectivités ou institutions.... Des éléments de benchmark avec 3 régions françaises et un pays étranger ont été présentés. Des propositions d'actions ont ensuite été rédigées.

Il est proposé dans le cadre de cette fiche action de :

- diffuser les résultats de cette étude aux partenaires signataires du COS afin qu'ils puissent en prendre connaissance
- faciliter l'appropriation de ces résultats auprès des partenaires signataires par la production d'une synthèse des résultats de cette étude et d'une séance de restitution et d'échanges. L'objectif étant de s'acculturer à la problématique de la silver économie et dans une dimension prospective d'envisager des premiers échanges sur les impacts et les évolutions attendues sur les métiers et les compétences dans le cadre du développement économique de cette filière en région Nord Pas de Calais.

Publics visés

- Membres du Comité de Filière Régional et à terme ensemble des acteurs de la filière régionale Silver Economie
- Partenaires signataires du COS

Territoires de mise en œuvre opérationnelle

Nord-Pas de Calais, déclinaison Picardie à envisager

PartenariatPorteur de l'action

Etat et la Région Nord Pas de Calais

Partenariat (signataires)

Branches professionnelles

Départements

UDCCAS

URIOPSS

Partenaires associés (hors signataires)

C2RP

Engagements réciproques

L'État et la Région Nord Pas de Calais proposent de diffuser les résultats de l'étude CESAAR aux signataires du COS. Ils s'engagent par ailleurs à mobiliser le pôle Observer du C2RP pour animer le groupe de travail dédié à l'appropriation de ces résultats.

Moyens et outils mobilisables

Etude CESAAR « soutien au développement de la filière Silver économie en Nord Pas de Calais »

L'expertise de la mission SAP du pôle Observer du C2RP

Calendrier

2016

Indicateur(s) d'évaluation

- Production d'une synthèse des résultats
- Organisation d'une séance de restitution suivie d'un échange-débat avec les partenaires signataires

Annexe n°6 – Tableau de suivi

CPRDFP Nord - Pas-de-Calais - Contrat d'objectifs Services à la Personne
 Outil de suivi financier annuel des interventions
 (Compte d'exploitation multipartenarial du COS - sur la base du réalisé en fin d'année)

Leviers d'action	Objectifs opérationnels	Fiches action	Conseil Régional	Rectorat	Etat-Emploi	Pôle Emploi	Branche	Total
1- L'attractivité des métiers, information et orientation	1.2 - Élaborer une stratégie multi-partenariale et territoriale sur l'attractivité des métiers							
2 - La formation et la qualification tout au long de la vie	2.1 - Construire une offre de formation professionnelle initiale, ambitieuse, équilibrée et accessible sur tout le territoire							
4- L'anticipation des mutations et l'accompagnement des évolutions socio-économiques	4.2 - Assurer la continuité professionnelle par l'anticipation							
5 - L'émergence des activités et des métiers de demain	5.1 - Créer les conditions d'une synergie entreprise/innovation/formation							
6 - La transformation écologique et sociale et le développement durable	6.1 - Accompagner les évolutions de compétences liées au développement durable pour l'ensemble des secteurs d'activité et dynamiser les métiers de la croissance verte							
Total								