

FICHE ACTION CED*

Un parcours d'intégration renforcé vers les métiers d'accompagnement à domicile

1. PREAMBULE : UN DISPOSITIF PARTENARIAL

Le secteur de l'aide à domicile (organismes publics et privés à but non lucratif / associations, centres communaux d'action sociale, mutuelles...) mobilise chaque jour des professionnels pour accompagner, en continu, plus de 2 millions de français.

Cette activité de l'économie sociale et solidaire répond à une globalité de besoins : aide dans la vie quotidienne des personnes en perte d'autonomie, en situation de handicap, des personnes malades, entretien du cadre de vie, garde d'enfant, accompagnement à la vie sociale.

Les ressources disponibles pour remplir ces missions sont aujourd'hui évaluées à 220 000 salariés du secteur de l'aide, de l'accompagnement, et des soins à domicile.

Afin de répondre aux enjeux croisés d'attractivité, de fidélisation des salariés, de réponse aux besoins qui augmentent et de sécurisation des interventions, la DREETS Bretagne, la Région Bretagne, le Service Public de l'Emploi et les fédérations représentatives d'employeurs du secteur non lucratif souhaitent œuvrer en faveur du redéploiement des *Contrats d'Emploi Durable® (CED) expérimentés depuis 2018 en région.

Cette volonté commune s'inscrit en continuité des premières expérimentations menées sur les territoires, qui se sont traduites par un retour sur investissement satisfaisant pour les tuteurs salariés, les employeurs, les cofinanceurs et bien entendu les usagers (la part de salariés intégrés en CED à l'issue des parcours de formation et de découverte du métier étant d'environ 80% selon les résultats observés de 2018 à 2020).

Parallèlement au constat d'une vacance de postes ouverts dans le secteur de l'aide à domicile, le retour vers l'emploi constitue une priorité essentielle qui fait l'objet d'un soutien de l'Etat, notamment à travers des outils d'insertion professionnels mobilisables pour le secteur non-marchand (dispositif PEC -Parcours Emploi Compétences)

Ainsi, les partenaires s'accordent pour faire évoluer les différentes pistes d'ingénierie financière du dispositif dans l'objectif commun de favoriser le développement du modèle d'intégration – formation proposé par les CED. La présente fiche répond alors à un double objectif qui est de :

- Affirmer la validité du dispositif CED comme outil de recrutement adapté aux spécificités du secteur de l'aide et de l'accompagnement à domicile
- Proposer une méthode de parcours CED à l'usage des acteurs de l'emploi et de la formation, mais également des employeurs à l'échelle des territoires

2. FONDAMENTAUX DES CONTRATS D'EMPLOI DURABLES*

A. LES ENJEUX DU CONTRAT D'EMPLOI DURABLE :

- Renouveler les effectifs anticipant les départs à la retraite et les évolutions d'activités des services
- Intégrer durablement les nouveaux collaborateurs en leur inculquant les compétences nécessaires et suffisantes au métier
- Répondre à un engagement sociétal de formation professionnelle en intégrant des personnes demandeuses d'emplois quel que soit leur parcours initial
- Accompagner les employeurs dans le changement des pratiques de recrutement et d'intégration en emploi
- Améliorer les conditions de financement de nos activités par les porteurs de l'action médicosociale : ARS et Conseil Départemental, ainsi que l'investissement emploi-formation porté par la « branche » professionnelle.

B. LA FINALITE :

- Donner une vision positive du métier à l'aide d'un parcours d'intégration accompagné au sein des structures qui s'engagent dans la démarche
- Sécuriser (rassurer) la prise de fonction des nouveaux salariés notamment dans le travail en autonomie dans la durée : prévenir des risques professionnels dans les missions à domicile (formation et adaptation des gestes techniques professionnels pour éviter les maladies et accidents professionnels)
- Promouvoir une méthode recrutement adaptée au marché de l'emploi en associant impérativement les 4 aspects suivants :
 - Contrats à Durée Indéterminés** (CDI exclusivement)
 - Temps d'activité professionnelle choisi** par les collaborateurs au moment de la formalisation de leur contrat pouvant aller jusqu'au temps complet mensuel de 151,57H mensuelles rémunérées
 - Formation Qualifiante ADVF** (Assistant de Vie aux Familles) : formation intégrale et complétée par la spécialité Handicap : dispensée et financée dans le cadre du QUALIF Emploi programme de la Région Bretagne
 - Accompagnement tutoral renforcé** dans le cadre de la formation et prise de fonction d'aide à domicile

C. LE DISPOSITIF CED EN 5 ETAPES-CLES

• **ETAPE 1 : RECRUTEMENT**

- Sourcing mené par Pôle Emploi
- Informations collectives
- Tests par Méthode de Recrutement par Simulation (MRS) – Facultatif
- Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP)
- Entretiens de recrutement (associant les partenaires)
- Validation concertée des « promotions » de candidats par territoire

• **ETAPE 2 : FORMATION DES TUTEURS**

- Consultation des Instances Représentatives du Personnel autour de la fonction tutorale
- Choix de tuteurs issus de chaque organisation : Employé Degré 2 BAD (ou équivalent FPT), diplôme DEAES (ou équivalent) prérequis
- (En interne des structures) : Associer tous les membres de l'encadrement au dispositif CED
- Prévoir des temps d'information collectifs (voire individuels) à chaque étape du dispositif
- Suivi-accompagnement des journées de formation pédagogique des tuteurs par l'organisme de formation
- Suivi des relations pédagogiques tuteurs-CED durant les stages
- Bilan des périodes de stages et du dispositif
- Financement OPCO de la formation tuteur à l'exception des structures publiques

• **ETAPE 3 : FORMATION ADVF**

- Formation pédagogique du titre ADVF auprès de l'organisme de formation sur financement QUALIF Emploi programme
- Suivi/liaison de la formation pédagogique : bilan intermédiaire à chaque fin de stage
- Mettre en œuvre les mesures adaptées d'accueil selon chaque CED
- Diversifier les publics rencontrés pendant les stages

• **ETAPE 4 : INTEGRATION EN CDI**

- Définition et impact du temps d'activité choisi par nouveau collègue (CED)
- Maintien du tutorat et accompagnement durant les 1ères semaines de la prise de fonction en autonomie

- **ETAPE 5 : EVALUATION DU DISPOSITIF**

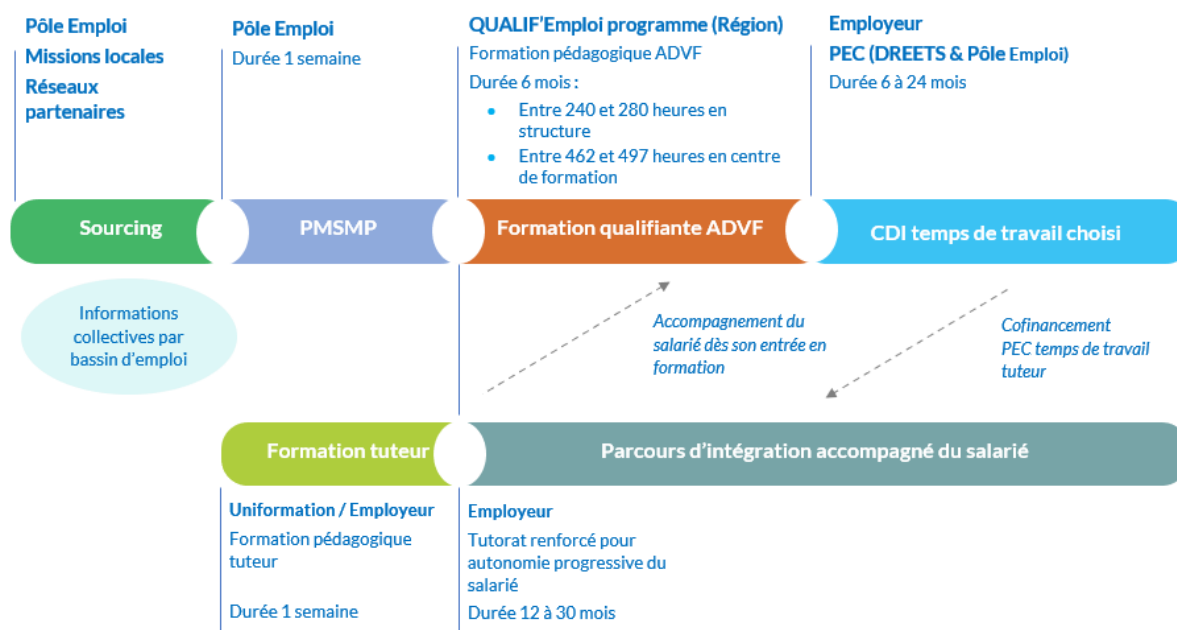
- ❑ Mettre en place un bilan intermédiaire à chaque étape du dispositif
- ❑ Rendre compte de l'évolution du dispositif sur les territoires notamment auprès des parties prenantes
- ❑ Proposer des évolutions positives et des points d'efforts pour améliorer l'organisation et l'intégration de chaque professionnel accueilli en CED

3. ARTICULATION DU DISPOSITIF CED AVEC LES CONTRATS AIDES PEC

Dans un objectif de durabilité des emplois, le secteur de l'aide à domicile requiert un accompagnement progressif à la prise de poste en CDI qui est essentiel. Les contrats aidés « Parcours Emploi Compétences » déployés en région sont alors identifiés par l'ensemble des partenaires comme des outils à saisir.

A. L'IDEE : PROPOSER UN PARCOURS D'INTEGRATION ET DE FORMATION COMPLET EN S'APPUYANT SUR LES PEC

Le recours aux PEC dans le cadre du CED est proposée dans une logique de parcours permettant d'offrir aux candidats un cursus d'insertion professionnelle en plusieurs étapes successives (et par ailleurs sécurisées par la formation professionnelle ADVF)



L'aide publique à l'insertion associée à l'embauche d'un demandeur d'emploi en PEC permet d'accompagner l'employeur dans les efforts consentis pour favoriser l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi, et en particulier, dans le cadre du CED, par la mise en place d'un système de tutorat.

B. LE PUBLIC PEC (TOUS DEMANDEURS D'EMPLOIS)

Le PEC est une mesure pouvant être prescrite à tout demandeur d'emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi (sociales et/ou professionnelles), sans considération de critères administratifs précis (ex. durée d'inscription à Pôle emploi) ; la prescription relève de l'appréciation des conseillers du service public de l'emploi, ce qui permet :

- La possibilité d'activer les contrats aidés pour tous demandeurs d'emplois lors de la phase de *sourcing* tout en prenant en compte les qualités nécessaires au métier
- Un recours au dispositif à la main de Pôle emploi

C. LE CONTRAT DE TRAVAIL

Dans le cadre du CED, le contrat de travail est un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun, conclu à l'issue de la formation.

D. L'AIDE PUBLIQUE A L'INSERTION

L'aide publique à l'insertion est versée à l'employeur par l'ASP (Agence de Services et de Paiements) ; elle est accordée par le service public de l'emploi pour une durée maximale de 11 mois, mais peut être renouvelée jusqu'à 24 mois, en fonction de la situation du bénéficiaire et de l'évaluation des actions réalisées au cours du contrat en vue de favoriser l'insertion durable du salarié.

Le montant de l'aide publique est déterminé, en Bretagne, conformément aux dispositions de l'arrêté préfectoral du 30 avril 2021 ; elle est exprimée en pourcentage du SMIC brut par heure travaillée.

% du SMIC brut/heure travaillé	Type de contrat	Bénéficiaires	Durée maximale de versement de l'aide (en mois)	Durée maximale hebdomadaire de prise en charge (en heures)
35	PEC	Tout bénéficiaire du PEC	11	20
50	PEC	Demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi en tant que travailleurs handicapés ou demandeurs d'emploi âgés de plus de 58 ans	11	20
60	PEC	Bénéficiaires du RSA dans le cadre des	11	20

		objectifs de la Convention Annuelle d'Objectifs et de Moyens (CAOM) signée entre l'Etat		
65	PEC	Demandeurs d'emploi âgés de moins de 26 ans, ou jusqu'à 30 ans inclus lorsqu'ils sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi en tant que travailleurs handicapés	11	30
80	PEC	Demandeurs d'emploi résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la Ville (QPV) et les zones de revitalisation rurale (ZRR)	11	30

4. LE RÔLE DES ACTEURS

A. METHODE DE PILOTAGE

Comité de pilotage régional

- Supervisé par les services de DREETS et de la Région Bretagne et de Pôle emploi

Composition : tous financeurs parties prenantes de la démarche : Pôle emploi région, DREETS, Région Bretagne, représentants employeurs, OF, directions départementales DDETS, OPCO,

- Identifie les besoins agrégés par bassins d'emploi en région
- Fixe les objectifs régionaux au regard du recensement des besoins
- Elabore le rétroplanning indicatif au regard des objectifs
- Définit les volumes de sessions formations ADVF
- Evalue le dispositif en lien avec les groupes territoriaux

Groupes de travail territoriaux

- Mis en place par les interlocuteurs du territoire selon les configurations locales
- Périmètre de référence par « bassins d'emploi » (au sens de Pôle Emploi) et/ou CTEF

Composition recommandée : Pôle emploi (territorial), missions locales, DREETS, Région, structures et/ou représentants employeurs, OF, OPCO, tout acteur de l'emploi formation partie prenante sur le territoire

Le groupe de travail territorial :

- Détermine les besoins sur les territoires sur la base du recensement employeurs (nombre de bénéficiaires potentiels)
- Elabore le rétroplanning de déploiement territorial
- Identifie les freins et leviers au déploiement sur le territoire (mobilité, financement de formation)
- Récence le nombre de tuteurs à former
- Coordonne la mise en place des parcours (5 étapes)
- Identifie les organismes de formation et valide les dates de sessions formations tuteurs et ADVF
- Valide le financement via les OPCO

B. MISSIONS TYPES DES ACTEURS DURANT LE PARCOURS (OUTIL INDICATIF A COMPLETER)

	CADRAGE ET SUIVI DE L'OPÉRATION	SOURCING	FORMATION TUTEURS	FORMATION ADVF	INTEGRATION CDI	EVALUATION
Employeurs						
Service Public de l'Emploi						
Organismes de formation						
OPCO						
Fédérations / réseaux						
Co financeurs (DREETS/Région)						