



Comment recruter autrement dans le secteur des SAP ?



LE PROGRÈS C'EST NOUS

Martin Büchner, apprenti pâtissier,
Hadda Guerchouche, coach professionnelle,
éducatrice sportive, préparateur mental
et championne paralympique,
François-Yves Guichet, opérateur logistique.



Et si le progrès, c'était de trouver les solutions pour que le monde du travail soit ouvert à tous ? Ensemble, continuons à faire progresser les entreprises et la société grâce à l'emploi des personnes handicapées. C'est l'engagement que prennent chaque jour les milliers d'entreprises #activateurdeprogrès. [activateurdeprogres.fr](https://www.activateurdeprogres.fr)

#**activateur**
de progrès

EMPLOI & HANDICAP



Comment recruter autrement dans le secteur des SAP ?

FESP

174 boulevard Haussmann 75008 Paris +33(0)1 53 85 40 80 –[fesp.fr](https://www.fesp.fr)

© FESP – DROIT RESERVE – REPRODUCTION INTERDITE



formations

**SPÉCIALISTE DES FORMATIONS
EN ALTERNANCE**



ADVF



CAP AEPE



BAC PRO ASSP
(OPTION DOMICILE)



Sommaire

Edito	4
Préface.....	5
Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)	6
Action de formation en situation de travail (AFEST).....	8
L'Apprentissage	10
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	12
Emploi Franc.....	14
Groupement d'employeurs (GE)	16
Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ).....	18
1 jeune 1 solution.....	20
Délégation interministérielle à l'accueil et à l'intégration des réfugiés (DIAIR)	22
Les Caps Emploi.....	24
Les Maisons de l'emploi	26
Conclusion.....	28

Auteurs

Nathalie REYRE, La Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP)

Valentine PLUCHOT, L'AFEST (Action de Formation En Situation de Travail)

Charlotte GALLIGANI , L'Apprentissage

Micheline MAUDUIT, La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Jean Hugues GRONDIN, Les Emplois Francs

Claire MEYNARD, Un Groupement d'Employeur (GE)

Marie Christine DESBOIS, Un Groupement d'Employeur pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ)

Siegrid HENRY, L'insertion des jeunes (Plan 1 jeune 1 solution)

Khelil BELHEINE, L'insertion des réfugiées (Délégation interministérielle à l'accueil et à l'intégration des réfugiés DIAIR)

Georges-Eric MARTINAUX, Les Caps Emploi

Edouard GUERREIRO-BOCHEREAU, Les Maisons de l'Emploi

Cet ouvrage a été réalisé par le pôle Formation de la Fesp : Aurore Rambure, chargée de mission Formation et Nicolas Rousseau, directeur de la Formation de la FESP

Nous remercions l'ensemble des personnes ayant participées à la construction de ce guide

Le secteur des services à la personne présente un important potentiel de développement dû, notamment, au vieillissement de la population et, plus largement, aux besoins de services de proximité exprimés par la population française. Et pourtant il souffre encore de difficultés de recrutement.

La Fédération du service aux particuliers (FESP) n'a de cesse d'utiliser tous les leviers à disposition pour remédier à cette situation et rendre les métiers des SAP plus attractifs : par une meilleure expression des besoins, par le recours à la mobilité interne et à la formation, par le développement de l'apprentissage, par l'amélioration de l'attractivité des entreprises...

Dans le contexte actuel de tension du marché du travail, les relations entre les demandeurs d'emplois et les employeurs se sont modifiées. Aujourd'hui, c'est de moins en moins l'entreprise qui choisit son candidat pour un poste, mais plutôt les candidats qui choisissent entre plusieurs entreprises, voire entre secteurs d'activité.

Pour cela, les entreprises doivent adapter leurs pratiques de recrutement et faire vivre un sentiment d'appartenance fort, de confiance et d'empathie avec leurs salariés, au premier chef avec ceux d'entre eux qui sont les plus éloignés de l'emploi et/ou les plus fragiles.

De son côté, la Fesp a pris la juste mesure de l'importance de s'emparer des moyens mis à la disposition des entreprises au travers des politiques publiques pour attirer et fidéliser des candidats, consciente des enjeux de société et des défis qu'ils nous amènent à relever.

Il nous a semblé utile dans ce cadre d'élaborer un guide décrivant un certain nombre de dispositifs susceptibles d'aider les entreprises dans leurs démarches de recrutement et d'intégration.



Brice ALZON
Président de la FESP

#AVOTRESERVICE

- + **1^{re} Fédération représentative** en France des structures entrepreneuriales de SAP
- + **une Fédération généraliste** : la FESP est la maison commune des services à la personne. Tous les métiers et tous les modes d'intervention sont représentés et défendus sur tout le territoire, en métropole et en Outre-Mer, ou ils sont très présents
- + **des valeurs** : écoute, appui et accompagnement de ses membres au quotidien
- + **une conviction** : défendre un secteur créateur d'emplois qualifiés
- + **l'innovation** au service des professionnels du domicile ainsi que des familles.
- + **un levier** pour rendre attractifs les métiers des services à la personne.
- + **être défendu et représenté** auprès des pouvoirs publics et décideurs locaux : ministères, assemblées parlementaires, conseils départementaux, collectivités territoriales, organismes de protection sociale : CARSAT, CAF, URSSAF (...), établissements publics : CNSA, ARS....

Préface

Le secteur des services à la personne est essentiel à la cohésion et à la vitalité de notre système. En tant que reflet des besoins de notre société, il fait aujourd'hui face à de nombreuses évolutions : en 2040, 14,6 % des Français auront plus de 75 ans ; dans le même temps, avec 753 000 naissances en 2019, nous restons le pays de l'Union européenne (UE) dont la fécondité est la plus élevée.

Le secteur est donc en plein développement : d'ici 2030, il représente un potentiel de plus de 1,2 million d'emplois à créer.

Pour être au rendez-vous de ces défis, le service à la personne doit s'adapter et s'engager dans une transformation profonde afin d'attirer de nouveaux talents et donner aux potentiels toutes leurs chances.

Déjà pour les jeunes qui arrivent sur le marché du travail, le Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion et la FESP ont signé une convention de partenariat "1 jeune 1 solution". Cela a permis de concrétiser 8 milliers de contrats d'apprentissage dans le secteur et de signer un plan concret pour mieux faire connaître les métiers et ouvrir les portes d'entreprises à tous les talents : 1 000 ambassadeurs, pour faciliter l'accès à des stages de découverte des métiers, 10 000 journées d'immersions en entreprise.

Mais ce n'est pas tout. Face aux difficultés de recrutement et au manque d'attractivité de certains des métiers, le défi du plein emploi dans ce secteur reste devant nous. Avec France Travail, nous poursuivons aujourd'hui une logique d'engagements réciproques. L'Etat et tous les acteurs du service public de l'emploi restent pleinement mobilisés aux côtés des entreprises de votre secteur. Nos travaux communs doivent permettre demain de vous simplifier le parcours de recrutement, de formation et de maintien dans l'emploi et de vous aider à identifier toujours plus de bons profils. Pour atteindre cet objectif de plein emploi et répondre à l'ensemble de vos besoins, nous vous associerons aussi avec Les entreprises s'engagent pour changer nos pratiques RH, lever les freins et les stéréotypes à l'embauche pour ouvrir plus grand la porte à tous les talents.

J'invite aujourd'hui toutes les entreprises de la FESP à s'engager pour créer les conditions du plein emploi durable et inclusif, au moyen notamment des pistes dessinées dans ce guide.



Thibaut GUILLUY
*Haut Commissaire à l'emploi
et à l'engagement des entreprises*

PÉRIODE DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL (PMSMP)

C'est quoi ?

Une période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) permet à un salarié en mobilité professionnelle ou à une personne en recherche d'emploi de passer du temps au sein d'une entreprise, dans le but d'y développer son expérience et ses compétences.

Ce dispositif a été instauré par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, pour permettre à toute personne de s'assurer qu'un métier lui convient, sécuriser son projet d'orientation et/ou de réorientation professionnelle, découvrir et acquérir de nouveaux savoir-faire, à travers une expérience valorisable.

La durée de chaque PMSMP ne peut excéder 1 mois (de date à date), mais plusieurs PMSMP peuvent être réalisées. Les PMSMP représente près de : « 350 000 immersions professionnelles par an sont réalisées »¹

Objectifs

- Découvrir un métier ou un secteur d'activité
- Confirmer un projet professionnel
- Acquérir de nouvelles compétences ou expériences

Entreprises concernées

Toutes les entreprises du secteur des SAP

Public visé

Les bénéficiaires d'un accompagnement social ou professionnel, les publics éloignés de l'emploi, les personnes sans activité, en reconversion ou en activité ...

Financement

La PMSMP ne représente aucun coût pour l'entreprise accueillante, hormis le temps consacré au bénéficiaire par son tuteur, car le bénéficiaire n'est pas employé par la structure d'accueil.



Ressources

[PMSMP: Immersion Facile \(beta.gouv.fr\)](https://beta.gouv.fr)

[Accueil | Le Portail de l'Alternance \(emploi.gouv.fr\)](https://emploi.gouv.fr)

[Qu'est-ce qu'une période de mise en situation en milieu professionnel ? | service-public.fr](https://service-public.fr)

**immersion
facilitée**

Site : [PMSMP: Immersion Facile \(beta.gouv.fr\)](https://beta.gouv.fr)

¹ [Immersion facilitée – beta.gouv.fr](https://beta.gouv.fr)

PÉRIODE DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL (PMSMP)

Présentation de la personne

Je suis Nathalie Reyre, co-pilote du projet Immersion Facilitée, plateforme dédiée à la mise en place d'immersion professionnelle en entreprise.

L'objectif de notre projet est de permettre à un maximum de personnes de bénéficier de ce dispositif, car dans les faits actuellement seulement 3% des demandeurs d'emploi en profitent. Cela résulte premièrement d'une méconnaissance du dispositif par les demandeurs, où seuls ceux ayant un réseau de contacts et des qualifications l'utilisent. Du côté des entreprises, un déploiement à grande échelle est difficile à cause de la méconnaissance et de la complexité de la mise en place.

Le but d'Immersion Facilitée consiste à lutter contre ces difficultés, en mettant en lumière un dispositif permettant la connaissance et la découverte des métiers, tout en rendant visible les besoins de recrutement des entreprises.

Projet mis en place dans le cadre du dispositif

Immersion Facilitée vise alors à simplifier la rencontre de l'offre et de la demande de PMSMP grâce à des démarches administratives écourtées et accélérées, à travers une convention et une plateforme dématérialisée.

La plateforme regroupe de nombreuses entreprises souhaitant avoir recours aux PMSMP. Ce réseau d'entreprises s'est constitué grâce à la mobilisation des chambres de commerces et d'industrie (CCI), de Pôle emploi, des fédérations professionnelles, des conseils départementaux (CD), des missions locales devenant relais, le réseau Les entreprises s'engagent...

Immersion facilitée, à travers son statut de service public pour l'insertion et l'emploi, a une relation privilégiée avec les prescripteurs de l'emploi (Pôle emploi, missions locales...) pour la promotion et la mise en place de PMSMP.

Le processus de PMSMP simplifié est le suivant :

- Les entreprises accueillantes se réfèrent au sein de la plateforme, et leurs annonces sont accessibles via le moteur de recherche avec le choix du métier et de la localisation. Il n'y a pas de proposition d'immersion directe mais l'émission d'un souhait d'accueillir une personne en PMSMP.

— L'interview —

« Faciliter la réalisation des immersions professionnelles pour permettre à un maximum de personnes d'en bénéficier »

- La mise en contact entre le prescripteur, le demandeur et l'entreprise se fait par mail ou téléphone dans un premier temps, puis par une rencontre physique.
- Une demande de convention peut enfin être faite, via une démarche dématérialisée. Celle-ci est conclue entre le bénéficiaire, la structure d'accueil et le prescripteur.

Tout au long de ce parcours, les personnes sont accompagnées par leur prescripteur. De plus, la plateforme est en constante évolution pour être la plus efficace et intuitive possible. Par exemple, le 8 juin 2022, un bouton directement relié à Pôle emploi a été ajouté. Le prochain projet d'amélioration est celui des fiches d'évaluation, devant être remplie par le tuteur de l'entreprise (sur l'aptitude à occuper le poste, des conseils de formation, faire une recommandation...).

Ce projet a permis la prise de conscience de l'importance d'apporter des éléments de conseils aux différents acteurs (demandeurs, entreprises, conseillers...) et de faciliter les démarches.

L'immersion professionnelle est un projet qui a fait ses preuves sur le terrain du recrutement, avec une augmentation significative des chances pour les demandeurs d'emplois de retrouver un emploi.

Intérêt dans le cadre des SAP

Le recours au PMSMP, dans notre secteur, favorise la découverte des métiers, participe à leur attractivité et permet à un employeur de découvrir des talents.

Résumé des atouts du dispositif

- + Démarche dématérialisée et facilitée
- + Recruter via de nouveaux canaux
- + Faire découvrir nos métiers

ACTION DE FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL (AFEST)

C'est quoi ?

L'action de formation en situation de travail (AFEST) désigne la réalisation d'une formation en situation de travail. Elle s'inscrit dans le cadre d'un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel, comme défini par la loi du 5 septembre 2018, dit Loi Avenir professionnel.

Elle mobilise un tuteur préalablement formé à la modalité et un salarié à former, sur le lieu de travail et en cours d'activité. Ainsi, l'AFEST s'articule autour de trois temps majeurs : la situation de travail organisée à des fins d'apprentissage, les séquences réflexives et la co-évaluation. Le droit à l'erreur est au cœur de la démarche et permet de reconduire une AFEST si la compétence n'est pas maîtrisée. L'AFEST est alors une modalité pédagogique concrète et opérationnelle car elle est construite à partir des activités réelles pour répondre aux compétences spécifiques du secteur. Elle permet d'identifier les activités sensibles et organiser des séquences qui deviendront apprenantes.

La mise en œuvre d'une action de formation en situation de travail comprend plusieurs phases obligatoires dont :

- L'analyse de l'activité de travail pour l'adapter aux fins pédagogiques recherchées
- La désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale
- La réalisation de situations dites « apprenantes » permettant d'apprendre en faisant
- La mise en place de séquences réflexives, distinctes des mises en situation de travail, permettant l'analyse de ce que je fais et comment je le fais afin d'ancrer les apprentissages et en tirer les enseignements pour progresser.
- Des co-évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action¹, et permettent de valider des compétences.

L'enjeu de cette action de formation est de permettre à chacun de la réaliser soit pour intégrer un nouveau poste soit pour développer des compétences tout au long de sa carrière.

¹ Décret d'application n° 2018-1341 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux modalités de conventionnement des actions de développement des compétences ([Art. D. 6313-3-2](#))

C'est une démarche qui permet de faciliter l'intégration d'un nouveau collaborateur mais aussi de pouvoir faire monter en compétences un salarié de manière personnalisée sans se déplacement extérieur.

Les bénéfices et opportunités de l'AFEST pour les entreprises sont de former les salariés en utilisant leurs savoir-faire, de créer une dynamique de développement des compétences interne, d'intégrer les salariés sur leur poste de travail, sur des temps courts et leurs permettre des apprentissages opérationnels.

Objectifs

- Favoriser un processus d'intégration durable des salariés
- Faciliter l'acquisition de compétences par l'expérience de terrain
- Sécuriser les recrutements
- Monter en compétences ses collaborateurs
- Valoriser les expertises et les savoir-faire du Tuteur AFEST

Entreprises concernées

Toutes les entreprises du secteur

Public visé

L'AFEST peut être proposée à tout salarié, quelles que soient son ancienneté et la nature de son contrat, ainsi qu'aux personnes en insertion, aux demandeurs d'emplois et aux personnes en découverte d'emploi.

Financement

La branche des entreprises de services à la personne (ESAP) ne s'est pas encore prononcée concernant la prise en charge et les modalités d'accès à l'AFEST. Les discussions sont en cours. Des actions de formation préalable au recrutement ont intégré ce dispositif avec des financements au cas par cas par les régions ou par Pôle emploi.

Ressources

[Un rapport précise les contours de l'Action de Formation En Situation de Travail \(AFEST\) | Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail \(Anact\)](#)

[Article D6313-3-2 - Code du travail - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](#)

[rapportfinalafest.pdf \(travail-emploi.gouv.fr\)](#)

ACTION DE FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL (AFEST)

Présentation de la personne

Je suis Valentine Pluchot, dirigeante et fondatrice de Devapi (Développement d'aptitude pour l'inclusion), et je dirige un centre de formation et un cabinet de conseil. J'ai travaillé dans les SAP, ce qui m'a permis de réaliser l'écart parfois important entre la formation et la réalité professionnelle.

Devapi prône la valorisation des métiers et des professionnels des SAP, l'innovation pédagogique, l'individualisation des parcours et une autre manière de recruter pour répondre aux besoins croissants. Cela passe par l'information sur les possibilités de formation comme dans l'AFEST, dont la méconnaissance freine le déploiement en dépit de son intérêt pour le secteur, ce qui rend d'autant plus nécessaire le travail de Devapi pour porter cette modalité de formation à la connaissance de tous.

Projet mis en place dans le cadre du dispositif

Nous avons eu la chance de réaliser une Préparation Opérationnelle à l'Emploi individuelle (POEI) pour le métier d'Assistant de vie aux familles (ADVF) en y intégrant des AFEST, financée par Pôle emploi dans le cadre d'un projet PIC. Elle s'est déroulée avec 196 heures de formation et 154 heures de stage, dont 35 heures en AFEST. Elle était non qualifiante. L'objectif était de permettre à des demandeurs d'emploi d'accéder rapidement à un emploi pérenne, tout en ayant la possibilité de se former et d'acquérir des compétences à partir d'une expérience de travail réelle. Ce projet de formation-action a été réalisé en co-construction avec les structures participantes, en prenant en compte les éléments pédagogiques existant au sein des entreprises.

Phase 1 : Formation AFEST des Managers et des Experts

En amont de la mise en place d'AFEST, une formation préalable des managers et des experts métier est nécessaire, visant à devenir respectivement Référent AFEST et Tuteur AFEST. Le parti pris est d'outiller les entreprises pour leur permettre de déployer la modalité en toute autonomie en prenant en compte leurs spécificités.

Phase 2 : Sourcing et Recrutement des candidats

A cette première phase, s'est ajoutée une étape de sourcing et de recrutement des candidats, réalisée



Site : [LAFEST - Devapi \(devapi-formation.fr\)](http://LAFEST - Devapi (devapi-formation.fr))

— L'interview —

« C'est en faisant que l'on apprend le mieux, en sachant pourquoi on le fait et comment on le fait »

en partenariat avec les acteurs du territoire. Le but était d'informer les prescripteurs et les entreprises pour ensuite mobiliser les structures qui souhaitaient y participer et repenser leurs pratiques d'intégration. Les services de Pôle emploi et de la Métropole de Lyon se sont fortement engagés et ont permis l'ouverture de la formation. Le maillage et la collaboration rapprochée avec les partenaires a été un gage de réussite important. Un délai de près de 3 mois s'est avéré nécessaire pour la constitution du groupe.

Phase 3 : Parcours emploi formation avec une alternance formation en centre et AFEST

La formation a été pensée de façon à favoriser l'ancrage des apprentissages en abordant les compétences de base en centre de formation puis en développant les compétences professionnelles grâce aux AFEST. Nous avons également construit des outils permettant de mesurer la montée en compétence des apprenants, éléments essentiels pour sécuriser l'intégration des futurs salariés à l'issue de la formation. A l'issue de ce projet, tous les stagiaires ont été embauchés en CDI et ont acquis des compétences professionnelles solides, évaluées en situation de travail. Il a permis à l'ensemble des bénéficiaires de prendre confiance et d'acquérir des compétences, permettant aussi à l'entreprise de pérenniser le processus de recrutement.

Intérêt dans le cadre des SAP

Le recours à cette modalité pédagogique personnalisable en fonction des besoins des salariés devrait permettre d'attirer de nouveaux collaborateurs, de fidéliser les salariés et de permettre des évolutions professionnelles internes. Cette modalité promeut la collaboration, le sentiment d'appartenance, la marque employeur, le partage, la remise en question des pratiques professionnelles... qui engage l'entreprise dans une organisation apprenante.

Résumé des atouts (ou +) du dispositif

- + Sécurisation des parcours de recrutement
- + Montée en compétences des collaborateurs
- + Individualisation des parcours de formation et d'intégration

L'APPRENTISSAGE

C'est quoi ?

L'apprentissage est une voie d'excellence pour accéder aux métiers des services à la personne, en permettant à un jeune (16 à 29 ans) de suivre une formation en alternance en partie en entreprise et en partie en centre de formation des apprentis (CFA), lui permettant de préparer et d'obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle et/ou un diplôme de l'enseignement supérieur.

La formation dans l'entreprise est encadrée par un maître d'apprentissage, qui doit détenir un diplôme ou un titre relevant du même domaine et d'un niveau au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti et justifier d'au moins une année d'activité professionnelle en rapport avec la qualification visée, ou avoir exercé pendant au moins deux ans une activité en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti. Il participe activement au parcours d'intégration de l'apprenti et le guide dans les missions réalisées au sein de l'entreprise.

En 2022, l'OPCO EP a financé 7504 contrats d'apprentissage et 2619 contrats de professionnalisation, pour le compte de la branche des entreprises privées du services à la personne, dont plus de 35% concernant garde d'enfant à domicile, près de 20% les auxiliaires de vie sociale, le différentiel les fonctions transverses et d'encadrement de proximité.¹

Objectifs

- Former les futurs collaborateurs aux besoins de l'entreprise
- Transmettre les savoir-faire de l'entreprise
- Maîtriser les charges inhérentes aux recrutements grâce à la transparence du coût de la formation, des aides perçues et du salaire de l'apprenti.
- Renforcer la dynamique d'équipe

Entreprises concernées

Toutes les entreprises du secteur

Public visé

Les jeunes de 16 à 29 ans (à partir de 15 ans sous certaines conditions et au-delà de 29 ans dans certains cas) ou sans limite d'âge pour les travailleurs handicapés, les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant l'obtention du diplôme ou du titre objet du contrat, les sportifs de haut niveau.

Financement

En embauchant un apprenti, l'entreprise peut bénéficier d'aides financières telles que les aides exceptionnelles pour les employeurs d'apprentis, l'aide unique pour les employeurs d'apprentis (pour les 2^e et 3^e années de contrat, en relai de l'aide exceptionnelle jusqu'à la fin de cette aide, dans les conditions d'éligibilité), de l'exonération de cotisations sociales, d'aides spécifiques s'agissant d'un travailleur handicapé, de trois types de déductions fiscales pouvant s'appliquer sur la taxe d'apprentissage (frais de stage, dons en nature, bonus alternants),...

Ressources

[Embaucher un apprenti - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion \(travail-emploi.gouv.fr\)](https://travail-emploi.gouv.fr)

alternance.emploi.gouv.fr/accueil

opcoep.fr/ressources/centre-ressources/fiche/FD-contrat-apprentissage-entreprise-opcoep.pdf

¹ Bilan ESAP, OPCO EP, 2022



L'APPRENTISSAGE



Site : [Aide à domicile Marseille, Aix en Provence, Bouches du Rhône - Aidadomi](#)

Présentation de la personne

Je suis Charlotte Galligani, responsable chargée du recrutement des apprentis RH (Ressources Humaines) et ADVF (Assistant De Vie aux Familles), dont le travail essentiel est de les accompagner au sein de l'entreprise Aidadomi.

Mes missions sont principalement le pilotage des apprentis RH des différentes agences avec un rôle de manager, le développement de l'apprentissage pour les assistants de vie aux familles, le recrutement des cadres et des intervenants ainsi que la gestion de la formation continue.

Projet mis en place dans le cadre du dispositif

Une campagne de recrutement d'apprentis a été mise en place au sein de l'entreprise. C'est un véritable enjeu pour le secteur de recruter, plus particulièrement des RH, avec des capacités relationnelles en adéquation avec les impératifs des SAP. Cela passe aussi par la nécessité de valoriser les métiers des SAP, dès la campagne de recrutement pour attirer les apprentis.

Ce recrutement passe par un sourcing adapté aux difficultés, avec par exemple des partenariats avec les écoles délivrant les diplômes correspondant aux postes recherchés comme le Bachelor RH. Des job dating sont alors organisés par Aidadomi, associés à des offres postées sur les différents jobboard (sites d'emplois) avec une présentation du secteur et la polyvalence nécessaire. L'entreprise a expérimenté diverses méthodes, et privilégie aujourd'hui le recrutement sans CV, à travers un entretien téléphonique permettant un échange en toute transparence afin d'identifier les savoir-être des futurs apprentis. Le mode de recrutement s'adapte alors au public visé, ici des jeunes sans expérience du secteur.

Le recours à l'apprentissage permet, à travers un double accompagnement tutoral avec un management de proximité réalisé par les

— L'interview —

« Pour avoir des salariés de confiance, il faut aller chercher cette confiance à travers la collaboration et l'accompagnement, notamment des apprentis »

responsables d'agence et un accompagnement métier sur les apprentissages spécifiques au métier des RH par moi-même, d'encadrer efficacement les apprenants dans toutes les étapes.

L'apprentissage avec ses 3 regards croisés (celui du formateur, celui de l'apprenti et celui du tuteur professionnel) est un gage de réussite du parcours de l'apprenant. Pour cela, l'entreprise doit mettre en place un encadrement social et professionnel adapté à chaque apprenti.

La volonté du dirigeant et l'engagement des équipes ont permis le recrutement de plus de 40 apprentis par an. La marque employeur est ainsi favorisée à travers une diffusion des parcours réussis, la création d'une hyper proximité avec une culture de la bienveillance, un accompagnement à l'intégration valorisé auprès des bénéficiaires, complété par une enquête en cas de sortie pour en connaître les raisons et améliorer les points négatifs.

Pour Aidadomi, l'objectif est de continuer à recruter des talents et à développer ce processus pour les métiers d'intervenant à domicile.

Intérêt dans le cadre des SAP

Dans un secteur en tension, l'apprentissage est une voie de formation et de recrutement efficace pour attirer et fidéliser de nouveaux talents. La formation en alternance a fait ses preuves dans les SAP, à condition d'instaurer une fonction tutorale de qualité.

Résumé des atouts du dispositif

- + Pallier les difficultés de recrutement
- + Faciliter l'intégration d'un futur salarié
- + Accéder à des ressources humaines qualifiées

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

C'est quoi ?

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à toute personne engagée dans la vie active, d'obtenir une certification professionnelle par la validation de son expérience obtenue dans le cadre de son activité.

La VAE permet d'obtenir :

- Un diplôme ou titre professionnel national délivré par l'État ;
- Un diplôme délivré par un établissement d'enseignement supérieur ;
- Un titre délivré par un organisme de formation ou une chambre consulaire ;
- Un certificat de qualification professionnelle créé par la Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) d'une branche professionnelle.

La VAE apporte des bénéfices partagés à l'ensemble des acteurs de l'entreprise. Démarche volontaire, elle peut être mise en œuvre à l'initiative du salarié, ou être proposée et portée par l'employeur, dans le cadre de sa politique de ressources humaines.

Pour le salarié, le seul pré requis nécessaire est de pouvoir justifier d'1 an d'expérience (1607 heures) dans le champ visé par la certification. Cette expérience peut avoir été réalisée de diverses manières : expériences professionnelles, bénévolat, volontariat, expériences syndicales... L'activité de la personne souhaitant s'inscrire dans un parcours de VAE doit avoir un rapport direct avec le contenu de la certification professionnelle visée.

Aussi est-il important de réaliser un diagnostic de la situation du salarié en amont de sa décision d'entamer un cursus de VAE, de s'assurer de la compatibilité des certifications visées avec l'emploi exercé et de l'accompagner tout au long du processus.

Objectifs

- Reconnaissance et valorisation de compétences acquises sur le terrain
- Acquisition d'un titre/diplôme professionnel
- Mise en conformité avec les exigences réglementaires liées aux niveaux et titres attendus
- Inscription dans un parcours professionnel

Entreprises concernées

Toutes les entreprises du secteur

Public visé

L'ensemble des personnes justifiant d'au moins un an d'expérience (1607 heures continues ou non) en rapport direct avec la certification souhaitée.

Financement

Des aides financières peuvent être obtenues auprès de l'employeur, des opérateurs de compétences (de type OPCO), du conseil régional.

Ressources

[Validation des acquis de l'expérience \(VAE\) | service-public.fr](https://service-public.fr)

<https://reva.beta.gouv.fr/>

[Vous renseigner - Le portail de la validation des acquis de l'expérience \(vae.gouv.fr\)](https://vae.gouv.fr/)



Site : [Intelligent Cloud par Xelya : Prestataire Informatique et Cloud](https://xelya.com/)



VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

Présentation de la personne

Je suis Micheline Mauduit, consultante au sein du cabinet Brigitte Croff & Associés du groupe Xelya. Il s'agit d'un organisme de formation dédié aux SAP, qui accompagne des demandeurs d'emplois et des salariés dans le cadre de leur formation continue et certifiante. Depuis la création de la VAE, en 2002, nous accompagnons les personnes ayant une expérience dans cette démarche de reconnaissance. Ce dispositif est toutefois difficile à mobiliser pour les bénéficiaires à cause de multiples freins et des délais très longs. Les pouvoirs publics ayant pris conscience de cette difficulté, ont pris des dispositions pour améliorer et simplifier l'usage de la VAE.

A l'initiative du Ministère du Travail, sous l'impulsion de la Haut-Commissaire aux Compétences, une mission de transformation du droit à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) a commandité une expérimentation auprès de la start-up d'Etat REVA (Reconnaître et Valider l'expérience). Cette première expérimentation conduite en 2021, à laquelle nous avons participé, avait pour but de simplifier le processus de recevabilité, de réalisation du parcours en moins de 6 mois et de renforcer l'accompagnement. Ainsi sur les 170 candidats demandeurs d'emploi concernés, 86 % d'entre eux ont obtenu une validation totale ou partielle de la certification visée, et les abandons ont été réduits de 2/3. Une réforme de la VAE est en cours pour 2022, visant à simplifier les démarches et ainsi encourager les personnes à se lancer dans une démarche de reconnaissance.

Notre accompagnement consiste dans un premier temps à identifier les compétences présentes et le projet professionnel des bénéficiaires, pour ensuite déterminer le titre adéquat à préparer. L'habilité à écrire peut s'avérer déterminante en la circonstance, car certaines certifications demandent des dossiers écrits conséquents. Cet accompagnement a permis aux personnes d'être soutenues dans leurs démarches certifiantes.

Projet mis en place dans le cadre du dispositif

Les salariés ont le plus souvent une méconnaissance de ce dispositif, qui leur permet de valoriser leurs expériences, en faisant de celles-ci

— L'interview —

« Pour les personnes sans diplôme, la VAE est une première marche de reconnaissance par rapport à la société et un objet de valeur »

un diplôme reconnu. Ce sont en général des professionnels ayant des compétences opérationnelles, mais rencontrant des difficultés à l'écrit et ayant besoin d'aide, notamment numérique. Notre travail est alors de trouver des solutions efficaces pour leur faciliter la démarche.

Nous accompagnons les salariés à tous les stades du processus de VAE, sous la forme d'un accompagnement collectif ou individuel de notre part, à savoir :

- La définition du projet professionnel
- Le choix de la certification ou du diplôme correspondant
- La demande de VAE auprès d'un organisme certificateur avec un dossier de recevabilité à remplir
- La préparation de la validation avec soit la rédaction d'un dossier, soit la réalisation d'un entretien et/ou une mise en situation professionnelle devant un jury
- La validation totale ou partielle de la VAE avec la délivrance du titre

L'obtention d'un titre, à travers la VAE, permet une montée en compétences des salariés au sein de leurs structures, d'améliorer ce faisant la qualité des services et d'anticiper l'évolution des métiers du secteur.

Intérêt dans le cadre des SAP

Les entreprises cherchent des leviers pour augmenter les compétences de leurs collaborateurs, tout en optimisant leurs dépenses de formation. A ce titre, la VAE est un dispositif à privilégier, en tant que moyen de faciliter la mobilité sociale et professionnelle. Les partenaires sociaux de la branche des entreprises privées des SAP encouragent la VAE pour accompagner la professionnalisation du secteur et permettre à des milliers d'intervenants à domicile, ayant une expérience significative, d'obtenir une certification.

Résumé des atouts du dispositif

- + Permettre une montée en compétences des collaborateurs
- + Valoriser l'expérience des salariés de l'entreprise
- + Pérenniser des emplois

EMPLOI FRANC

C'est quoi ?

Les emplois francs sont un dispositif d'aide à l'embauche, qui vise à pallier les inégalités géographiques subies lors de l'accès à l'emploi, notamment des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV).

Ils consistent en une aide financière versée à tout employeur privé (entreprise, association) qui recrute un demandeur d'emploi ou un jeune suivi par une mission locale résidant dans un QPV, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins six mois. L'entreprise peut ne pas se situer dans ces QPV.

Dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution » et à la suite de son déploiement expérimental (entre le 1^{er} avril 2018 et le 31 décembre 2019), les emplois francs ont été généralisés à l'ensemble des QPV du territoire national au 1^{er} janvier 2020 (à l'exception de la Polynésie française), pour une durée initiale d'un an, renouvelée jusqu'au 31 décembre 2022, et potentiellement reconductible.

Ce dispositif promeut l'inclusion à travers la pérennisation de l'emploi de personnes discriminées par leur situation géographique.

Objectifs

- Faciliter l'accès à l'emploi des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV).
- Réduire les coûts de recrutement pour l'entreprise
- Lutter contre les inégalités

Entreprises concernées

Toutes les entreprises du secteur

Public visé

La personne recrutée en emploi franc doit résider dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) et appartenir à une de ces catégories : demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégorie 1, 2, 3, 6, 7, 8 ; adhérents à un contrat de sécurisation professionnel (CSP) ; jeunes suivis par une mission locale qui ne sont pas inscrits en tant que demandeur d'emploi.

Financement

Les emplois francs sont financés par des aides d'Etat, versées par Pôle Emploi aux entreprises. Pour un CDI, l'aide financière peut atteindre 5 000 € par an, soit 15 000 € sur 3 ans ; pour un CDD d'au moins 6 mois : 2 500 € sur 1 an, soit 5 000 € sur 2 ans. Les montants sont proratisés en fonction du temps de travail et de la durée du contrat.

Ressources

[qr_emplois_francs.pdf \(travail-emploi.gouv.fr\)](#)

[travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/emplois-francs/article/embayer-une-personne-en-emploi-franc](#)

[pole-emploi.fr/employeur/aides-aux-recrutements/emplois-francs.html](#)





Site : <https://scopad.fr>

Présentation de la personne

Je suis Jean Hugues Grondin, dirigeant de la SCOPAD depuis sa création en 2010. Elle est l'une des trois plus grandes structures autorisées d'aide à domicile de l'île de la Réunion avec 6 agences et près de 1 000 salariés, intervenant sur la totalité du territoire de l'île. Elle réalise un panel d'activités du secteur des SAP : maintien à domicile, entretien du cadre de vie, garde d'enfant, jardinage...

Le dispositif d'emploi franc a été expérimenté par le Gouvernement en avril 2018. Il a été généralisé par un décret du 26 décembre 2019 portant généralisation des emplois francs et création d'une expérimentation à La Réunion. Initialement prévu jusqu'au 31 décembre 2021, il a été prolongé jusqu'au 31 décembre 2022. Sur le territoire réunionnais, en plus des publics concernés sur le territoire métropolitain, sont également éligibles à l'emploi franc à compter du 1^{er} janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2022, les personnes sorties depuis moins de trois mois de l'un des dispositifs listés par un arrêté préfectoral, qui marque la volonté de mobiliser ce dispositif à destination du retour vers l'emploi, dans le secteur marchand, des personnes les plus fragiles.

Cette forme d'aide vise principalement à pallier les difficultés de recrutement dans l'île, notamment dans le secteur des SAP, en dépit d'un taux de chômage important, comme l'illustre les chiffres du dernier trimestre 2022 : à La Réunion, le nombre de demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi et sans activité (catégorie A) s'est établi en moyenne à 120 820¹. Elle vise aussi à compenser les inégalités géographiques.

Près de 49 QPV² sont répartis sur l'ensemble du territoire ultra-marin, ce qui permet de toucher une large part de la population de ces quartiers.

¹ <https://reunion.deets.gouv.fr/Les-chiffres-du-marche-du-travail-du-4eme-trimestre-2022>

² [Quartiers prioritaires de la politique de la ville \(QPV\) – Open Data La Réunion \(regionreunion.com\)](#)

Projet mis en place dans le cadre du dispositif

La SCOPAD a recouru à ce dispositif d'emploi franc dès le début de son déploiement sur l'île. A ce jour, près de 78 dossiers d'aides sont en cours de validation, dont 22 finalisés par l'entreprise (dont des CDD) et 56 en cours de montage de dossier.

Lors de l'embauche, il est nécessaire de vérifier l'éligibilité de la personne à cette forme d'aide à l'embauche. Quand bien même ne le serait-elle pas, le recrutement se poursuivra en fonction des qualifications de la personne. Le but est de mobiliser autant

que possible ce dispositif permettant à l'entreprise de réduire les coûts de recrutement et de favoriser la mixité sociale. Certains des jeunes bénéficiant de ce dispositif s'engagent dans des parcours de formation en alternance, dont l'apprentissage.

Dans notre structure, le Emplois Francs ont permis la création d'emplois durables, la majorité des personnes concernées souhaitant demeurer au sein de l'entreprise. Nous avons ainsi accès à un vivier de salariés intégrés et formés, fidèles à l'entreprise.

Intérêt dans le cadre des SAP

L'utilisation de cette aide permet aux entreprises du secteur de recruter et de pérenniser des emplois pour des personnes issues de QPV et de les insérer dans la vie active

Résumé des atouts du dispositif

- + Recruter dans les métiers des services à la personne
- + Œuvrer pour l'égalité des chances
- + Fidéliser durablement les nouveaux collaborateurs
- + Accompagner et former grâce aux aides

GROUPEMENT D'EMPLOYEURS (GE)

C'est quoi ?

Un Groupement d'Employeurs (GE) est créé à l'initiative d'acteurs économiques (entreprises, associations, collectivités) d'un territoire pour répondre à leurs besoins de compétences à temps partiel ou saisonnières.

Il est généralement constitué sous forme d'une association loi 1901 dont la finalité est de mutualiser des emplois. Le GE est l'employeur des salariés qui sont liés au groupement par un contrat de travail établi par écrit et qui doit comporter notamment : Les conditions d'emploi et de rémunération, la qualification professionnelle du salarié ; La liste des utilisateurs potentiels et les lieux d'exécution du travail

Les entreprises adhérentes signent avec le GE un contrat de mise à disposition. En contrepartie elles sont facturées par le GE des frais salariaux en proportion de leur utilisation de la main d'œuvre et des frais de gestion du GE.

La mise en place d'un groupement d'employeurs par des entreprises de SAP leur permet de mobiliser des salariés, via leur mise à disposition, qui partagent leur temps de travail entre les structures adhérentes.

Un GE peut devenir GEIQ (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification) en faisant la demande auprès de la Fédération française des Geiq (FFGeiq) (cf fiche suivante du guide)

Objectifs

- Pallier la pénurie de main d'œuvre en touchant des publics en difficultés
- Répondre aux besoins en compétences des entreprises
- Intégrer et fidéliser de nouveaux collaborateurs
- Mutualiser les ressources et la charge administrative

Entreprises concernées

Toutes les entreprises du secteur

Publics visés

Publics éloignés de l'emploi, bénéficiaire du RSA, chômage de longue durée, NEET (Not in Education, Employment or Training) ...

Financements

Les GE s'inscrivent dans l'écosystème institutionnel autour de l'emploi en ayant recours principalement à des aides et des financements de Pôle Emploi, des départements et des régions pour mettre en place leurs actions.

Ressources

[Groupements d'employeurs - fiche du ministère du Travail \(travail-emploi.gouv.fr\)](https://travail-emploi.gouv.fr)

[Embauche d'un salarié par un groupement d'employeurs : quelles sont les règles ? | service-public.fr](https://service-public.fr)

[Le groupement d'employeurs | Associations.gouv.fr](https://Associations.gouv.fr)



Site : [À propos de nous \(gesaad.fr\)](https://www.gesaad.fr)

GROUPEMENT D'EMPLOYEURS (GE)

Présentation de la personne

Je suis Claire Meynard, cheffe d'une entreprise franchisée chez Générale des Services, représentante de la Fesp en Nouvelle Aquitaine et assistante juridique auprès de ma franchise depuis de nombreuses années. J'ai vécu la transformation des problématiques de recrutement du secteur au travers de mes différents rôles et mon ancrage territorial. Je me suis donnée pour mission d'identifier les raisons faisant obstacle au recrutement, mais aussi les éléments positifs susceptibles d'orienter des candidats vers les métiers des SAP.

Projet mis en place dans le cadre du dispositif

De mes constats ont découlé le souhait de rassembler des chefs d'entreprises pour apporter une solution au travers de la création d'un Groupement d'Employeurs (GE), nommé Groupement d'Employeurs de Services d'Aide et d'Accompagnement à Domicile (GESAAD) et composé de 3 structures adhérentes : AdomiService, SOS Solutions services et Amelis du groupe Sodexo.

Le GESAAD est une association à but non lucratif créée en septembre 2020. Ce GE a travaillé avec un organisme de formation, pour mettre en place des parcours de formation adaptés aux publics cibles, visant à accompagner les salariés dans la réalisation de leur projet professionnel en vue d'une embauche pérenne. S'agissant des publics éloignés de l'emploi (bénéficiaire du RSA...), une charte des adhérents au GE est prévue pour insister sur l'objectif d'aider ces personnes avec l'aide des institutions (Pôle Emploi...). Ce faisant, le GE est un véritable outil de promotion et de valorisation des métiers du SAP en permettant de lever les aprioris sur ceux-ci.

Les salariés du groupement d'employeurs signent un CDD de professionnalisation et de formation avec le GE. Cette passerelle, non engageante entre le salarié et l'entreprise, est proposée pour permettre une embauche en CDI. Le parcours dure entre 9 mois et 1 an, renouvelable si tous les acquis ne sont pas validés. Près de 10 personnes suivent actuellement une formation au sein du GESAAD, et une majorité des sortants ont été recrutés dans le secteur des SAP.

La formation au sein du GE est très diversifiée puisqu'elle comprend une formation aux métiers stricto sensu, une formation pour améliorer l'usage du numérique, pour faciliter la mobilité (permis ...) et pour lutter contre l'illettrisme. Des

— L'interview —

« Ce GESAAD, ce groupement d'employeurs qui a été créé, c'est pour nous un véritable tremplin avant l'embauche »

aides complémentaires peuvent être mobilisées (une interprète...).

Une coordinatrice de parcours, est chargée d'identifier les besoins des salariés en matière de formation, et de les accompagner tout au long de leur parcours, permettant ainsi leur insertion durable. En tant que travailleur social, elle a également pour rôle de poser un diagnostic sur les difficultés sociales et les accompagnements nécessaires afin de lever les freins à l'embauche. Elle pose avec le candidat les objectifs complets de son accompagnement.

Le GESAAD a prévu d'accueillir dans les semaines à venir de nouveaux adhérents et de solliciter sa reconnaissance en qualité de Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ) auprès de la commission mixte nationale d'attribution de l'appellation GEIQ.

Véritable plateforme de recrutement et de promotion des métiers pour les partenaires de l'emploi et des institutionnels, le GESAAD a pour volonté de devenir l'acteur incontournable de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelle du SAP sur le territoire Nouvelle Aquitaine.

Intérêts dans le cadre des SAP

Les difficultés de recrutement représentent un réel frein aujourd'hui au développement du secteur des services à la personne. Elles peuvent s'expliquer par plusieurs raisons : l'absence de candidats, l'inadéquation des candidats avec le poste, le manque d'expérience, la méconnaissance des métiers, le niveau des salaires... Pour remédier à cette situation s'agissant des difficultés à recruter, les employeurs peuvent y répondre en créant des Groupements d'Employeurs (GE) au sein d'un bassin d'emploi. Une telle initiative permet à des entreprises de mutualiser des moyens pour attirer les publics éloignés de l'emploi, en les accompagnant dans leur parcours d'insertion sociale et professionnelle.

Résumé des atouts du dispositif

- + Mutualisation des moyens
- + Développement de l'attractivité des métiers
- + Création d'un vivier de talents
- + Accompagner pour mieux pérenniser les emplois

GROUPEMENT D'EMPLOYEURS POUR L'INSERTION ET LA QUALIFICATION (GEIQ)

C'est quoi ?

Un Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (Geiq) est un collectif d'entreprises d'un même bassin d'emploi qui, pour résoudre leurs problèmes de recrutement, parient sur le potentiel de personnes en difficulté pour accéder à l'emploi.

En tant qu'association, la gouvernance du Geiq est assurée par un conseil d'administration composé des entreprises adhérentes.

L'appellation Geiq peut être attribuée à un groupement d'employeurs, sous réserve d'inscrire ses valeurs et son fonctionnement en conformité avec les pré requis figurant dans le décret du 17/08/2015 relatif aux modalités de reconnaissance des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification, et qui prennent la forme de 14 critères.

Les Geiq embauchent directement les publics ciblés puis les mettent à disposition des entreprises adhérentes en organisant des parcours d'insertion et de qualification, par alternance entre apprentissages théoriques et situation de travail concrètes. Ils ont également un rôle d'aide et de conseil auprès de ses adhérents en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines.

« En mai 2022, au moment du label, réseau comptait 195 Geiq et 314 implantations sur l'ensemble du territoire. »¹

Objectifs

- Trouver des solutions au manque récurrent de main-d'œuvre qualifiée
- Intégrer un réseau d'entreprises susceptibles promouvant l'emploi durable
- Mettre en place des parcours de professionnalisation

Entreprises concernées

Toutes personnes physiques ou morales, quelle que soit son activité (libérale, commerciale, industrielle ou agricole) et sa forme juridique.

Publics visés

Publics éloignés de l'emploi, bénéficiaire du RSA, chômage de longue durée, NEET (Not in Education, Employment or Training) ...

Financements

Les GEIQ peuvent bénéficier, par l'Etat ou les opérateurs de compétences : d'exonérations de charges patronales, d'aide à l'accompagnement, du PIC (Plan d'Investissement dans les compétences), et mobiliser les dispositifs d'alternance (contrat de professionnalisation, d'apprentissage...) ...

Ressources

[GEIQ - Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification \(travail-emploi.gouv.fr\)](https://www.gouv.fr/geiq)

[Les Geiq : la plus belle façon d'embaucher](#)



¹ [Les Geiq : la plus belle façon d'embaucher](#)

Présentation de la personne



Marie-Christine DESBOIS
D.E.S de droit du travail
Maître en Sciences Politiques
Chargée d'enseignement de
droit social européen

Juriste en droit du travail spécialisée dans les politiques de l'emploi et de formation professionnelle, je suis co-fondatrice du cabinet de conseil Mission Conseils Développement. Notre cabinet accompagne les dirigeants d'entreprises dans leur projet de création de Geiq, notamment dans le secteur des SAP.

Le premier GEIQ monté par nos soins fut celui des EHPAD commerciaux de Gironde. Un projet mené à l'initiative de la DIRRECTE Aquitaine en partenariat avec le Conseil départemental. Il fut la suite logique d'une mission destinée à favoriser le recrutement et la formation de personnes éloignées de l'emploi et bénéficiant de contrats aidés, dans ce secteur. Cette action, générée également par la DIRRECTE Aquitaine, a permis de fédérer un groupe d'employeurs autour de leur problématique commune de recrutement, favorisant ainsi la création d'un GE rapidement labellisé en GEIQ.

Aujourd'hui, notre cabinet est missionné par les services déconcentrés de l'Etat et la branche professionnelle pour mobiliser les employeurs souhaitant s'investir dans ce type de projet, afin d'accompagner les publics éloignés de l'emploi et de les former dans l'objectif de constituer un vivier de personnels qualifiés sur un même territoire.

Projet mis en place dans le cadre du dispositif

Après une analyse de l'opportunité d'un tel projet, une étude de faisabilité est réalisée pour en évaluer la pertinence sur le territoire ciblé et l'engagement des dirigeants souhaitant s'investir dans cette démarche. L'enjeu est de créer une dynamique collective, qui leur permette de collaborer dans l'intérêt général du GE.

Il s'agit de formaliser un modèle économique défini, dans ses principaux axes, par un cahier des charges rédigé par la Fédération Française des Geiq et d'en valider la viabilité et la pérennité. Ce modèle économique, construit avec les futurs adhérents, doit certes être équilibré financièrement, mais il doit impérativement intégrer la dimension d'accompagnement, spécifique aux publics éloignés de l'emploi et refléter les besoins réels des membres du GE.

— L'interview —

« L'enjeu est de fédérer les employeurs et de mutualiser les moyens »

Point important, les membres du GEIQ sont soumis à une responsabilité solidaire les engageant financièrement. Il est donc primordial de construire un business plan réaliste sur 3 ans, afin de ne pas dépendre des financements publics, sans pour cela être dans la recherche de profit ; nous sommes ici dans une structure de l'économie sociale et solidaire. Ce champ économique doit, de ce fait, être couplé à une réflexion sur le modèle d'accompagnement social sécurisant le parcours des alternants. Ainsi, lors de la création du GE nous travaillons tout particulièrement sur la rédaction du règlement intérieur. Ce document permettra de s'assurer que tous les membres du groupement ont la même vision de leur rôle d'entreprise apprenante.

La Commission nationale de labellisation réunissant des représentants de l'Etat et de la FFGEIQ, évalue le respect du cahier des charges et labellise les groupements. Chaque année, cette labellisation sera examinée lors de la demande de renouvellement de l'agrément. Ce label permet alors d'avoir accès à des outils et ressources conçus pour faciliter le fonctionnement du Geiq et lui permettre de devenir un partenaire identifié, intégré aux politiques territoriales.

Intérêts dans le cadre des SAP

La création d'un GEIQ permet aux entreprises de SAP de pallier une partie des difficultés de recrutement, de pérennisation des emplois et d'intégration de personnes éloignées de l'emploi, à travers un accompagnement social individualisé et global. Il permet aux dirigeants sur un territoire donné de s'engager sur l'attractivité des métiers et la professionnalisation des personnes à la recherche d'un emploi.

Résumé des atouts du dispositif

- + Être un outil pertinent pour recruter les publics en difficulté
- + Devenir un interlocuteur identifié et privilégié du service public de l'emploi
- + Bénéficier d'un label garantissant la qualité des parcours proposés aux apprenants

1 JEUNE 1 SOLUTION

C'est quoi ?

Lancé à l'été 2020, dans le cadre du plan de relance, le plan « 1 jeune, 1 solution » avait pour ambition de soutenir les jeunes touchés de plein fouet par la crise sanitaire liée au COVID, et de ne laisser personne sur le bord de la route.

Ce plan s'est articulé autour de 3 priorités :

- Faciliter l'entrée dans la vie professionnelle
- Orienter et former des jeunes vers des secteurs d'avenir
- Accompagner les jeunes éloignés de l'emploi en proposant des parcours d'insertion sur mesure

Il a mobilisé un ensemble de leviers : aides à l'embauche pour les employeurs, formations et accompagnement des jeunes, aides financières aux jeunes en difficulté...

Ce plan a été élaboré en concertation entre les acteurs (partenaires sociaux, service public de l'emploi, services de l'État dans les territoires, associations de jeunes et d'apprentis, associations de représentation des élus locaux, des entreprises qui s'engagent), et ancré dans les territoires (adaptation des outils nationaux aux spécificités locales ; choix des secteurs prioritaires ; construction de partenariats avec les réseaux d'intervention auprès des jeunes...). Une plateforme numérique nationale a été spécifiquement créée afin de faciliter la jonction entre les jeunes et les employeurs dans le but de permettre aux jeunes d'accéder aux solutions proposées.

Ce plan s'est inscrit dans la démarche « Les Entreprises s'engagent » initiée par le Gouvernement en 2018 dans l'objectif de renforcer et de pérenniser le lien entre l'Etat et les entreprises en faveur de tous les publics. A ce jour, ce sont plus de 30 000 entreprises engagées dans les clubs locaux.

Objectifs

- Favoriser l'insertion professionnelle
- Valoriser les métiers d'avenir et en tension
- Faciliter les parcours de formations
- Encourager les entreprises à recruter des jeunes via des aides financières

Entreprises concernées

Toutes les entreprises du secteur

Public visé

Jeunes, dont les plus éloignés de l'emploi, NEET (Not in Education, Employment or Training), les réfugiés et les personnes handicapées.

Financement

Toutes les aides financières générales ou exceptionnelles à destination des jeunes de moins de 30 ans et des entreprises pour favoriser l'emploi et la formation.

Ressources

[Toutes les solutions pour l'avenir des jeunes \(1jeune1solution.gouv.fr\)](https://1jeune1solution.gouv.fr)

[Accueil \(lesentreprises-sengagent.gouv.fr\)](https://lesentreprises-sengagent.gouv.fr)



Site : [1jeune1solution](https://1jeune1solution.gouv.fr)

1 JEUNE 1 SOLUTION

Présentation de la personne

Je suis Siegrid Henry, conseillère auprès du Haut-Commissariat à l'emploi et à l'engagement des entreprises, rattaché au Ministère du Travail, du plein emploi et de l'insertion. Dans cette fonction, j'ai été mobilisée sur le déploiement du Plan 1 jeune 1 solution, et plus particulièrement sur une mission visant à favoriser l'implication des entreprises à travers le dispositif « Les Entreprises s'engagent », lancé en 2018 par le président de République. Ce plan 1 jeune 1 solution permet de trouver des solutions d'emploi et de formation pour les jeunes, en renforçant le lien entre l'État et les acteurs économiques.

Ce plan a été pensé et mis en œuvre dans un contexte de pandémie (2020) pour faire face aux problématiques d'insertion et de recrutement, notamment des jeunes et des publics fragiles. L'objectif étant de mettre les moyens pour les jeunes et permettre de faciliter l'identification de la palette des dispositifs mis à la disposition des parties-prenantes.

Ce plan consiste à soutenir l'emploi des jeunes à travers des incitations financières (aides exceptionnelles à l'alternance par exemple...) et des dispositifs dédiés (Parcours Emploi Compétences, Emploi franc...), tout en facilitant l'accès à l'emploi en créant une plateforme numérique favorisant la rencontre entre les jeunes et les employeurs.

Quant au plan « Les Entreprises s'engagent », il a permis la création de nombreux clubs territoriaux animés par des acteurs économiques des territoires. Ainsi, plus de 30 000 entreprises se sont engagées pour l'emploi des jeunes en utilisant les dispositifs du plan 1 jeune 1 solution.

Ces deux plans se sont autoportés, et ont permis de créer une véritable mobilisation collective en faveur de l'emploi avec une baisse majeure du chômage des jeunes.

Projet mis en place dans le cadre du dispositif

Un fois que les dispositifs pour l'emploi ont été adaptés et calibrés pour répondre aux enjeux de la situation afin de favoriser la relance post-covid, la réussite de cette politique reposait sur la capacité à initier des opérations

— L'interview —

« À chacun sa solution »

locales co-construite entre les acteurs économiques et publics pour répondre à la fois aux besoins des entreprises et des jeunes.

La forte mobilisation des entreprises, à travers les 97 clubs territoriaux, a permis le déploiement d'opérations innovantes et expérimentales en créant de nouvelles formes de recrutement, avec l'exemple d'un job dating dans un tramway ou encore la création de parcours découverte au sein des entreprises (une semaine de présentation des différents services et acteurs de l'entreprise).

Plus récemment, le plan a été renforcée par le dispositif Contrat d'Engagement Jeune (CEJ) dans lequel l'entreprise joue un rôle majeur en accueillant un jeune en immersion dans un optique de découverte des métiers, de formation préalable au recrutement et en offrant un mentorat afin de les accompagner, de les conseiller et de les orienter dans leurs projets professionnels.

Les entreprises sont engagées pour innover dans l'emploi et agir en faveur d'un nouveau modèle de société. Le plan leur donne les moyens d'agir concrètement et de faire évoluer les pratiques de recrutement.

Intérêt dans le cadre des SAP

A travers le partenariat établi entre la FESP et le Haut-Commissariat à l'emploi, les 3000 entreprises adhérentes ont participé au déploiement de ces actions en proposant des projets d'orientation et de formation des jeunes afin de faciliter leur insertion dans notre secteur d'activité. Compte tenu des tensions sur le marché de travail et des difficultés de recrutement, il est important de continuer de s'appuyer sur ce plan et de rester mobilisé.

Résumé des atouts du dispositif

- + Mobilise des outils innovants
- + Recruter de nouveaux talents motivés
- + Rejoindre une communauté d'entreprises engagées

DÉLÉGATION INTERMINISTÉRIELLE À L'ACCUEIL ET À L'INTÉGRATION DES RÉFUGIÉS (DIAIR)

C'est quoi ?

S'inscrivant dans le plan d'action pour garantir le droit d'asile et mieux maîtriser les flux migratoires, un délégué interministériel chargé de l'accueil et de l'intégration des réfugiés (DIAIR) a été institué auprès du ministre de l'Intérieur par un décret du 22 janvier 2018.

La délégation qu'il dirige a pour but la mise en œuvre et le pilotage de la politique d'accueil et d'intégration des réfugiés, en mobilisant l'ensemble des acteurs de la société : l'État, les collectivités territoriales, les entreprises, les associations et les personnes réfugiées.

Les actions menées par la DIAIR concernent les bénéficiaires d'une protection internationale (BPI) en France. Cette forme de protection comporte deux statuts ouvrant le droit à un permis de séjour : le statut de réfugié et la protection subsidiaire¹. La reconnaissance du statut de réfugié s'effectue sur la base des critères définis par [la Convention de Genève de 1951](#).

Les principales missions et axes d'intervention de la Délégation sont :

- D'accompagner les personnes réfugiées dans la maîtrise de la langue française et dans la prise en charge sanitaire et sociale
- De faciliter leur accès à l'emploi, au logement, à la formation, à l'éducation, à la culture et aux droits
- De participer, avec la Direction générale des étrangers en France, à l'accompagnement des réfugiés réinstallés pendant un an après leur arrivée sur le territoire.

La DIAIR travaille principalement sous la forme d'appel à projets et d'actions d'accompagnement et de sensibilisation aux sujets relatifs aux publics réfugiés.

Objectifs

- Favoriser l'insertion d'un public fragile
- Impulser des projets et coordonner des actions avec les acteurs locaux et nationaux
- Développer des programmes d'insertion par l'emploi et la formation

¹ En 2020, en France, le nombre de bénéficiaires d'une protection internationale s'élevait à 300.000 (chiffre de l'Office français de protection des réfugiés et apatrides).

Entreprises concernées

Toutes les entreprises du secteur

Public visé

Publics réfugiés et éloignés de l'emploi.

Financement

La DIAIR soutient les initiatives à toutes les échelles (locales, nationales, européen...), notamment à travers sa participation à de nombreux appels à projet. Les collectivités territoriales sont aussi très engagées sur ces sujets et tous les financements de droit commun à l'emploi et la formation (Pôle Emploi, OPCO) sont possibles.

Ressources

[Délégation interministérielle à l'accueil et à l'intégration des réfugiés | Diair \(accueil-integration-refugies.fr\)](#)

[France: AGIR, programme d'accompagnement vers l'emploi et le logement des réfugiés | European Website on Integration \(europa.eu\)](#)

[Lancement d'AGIR, programme d'accompagnement vers l'emploi et le logement / Intégration et Accès à la nationalité - Direction générale des étrangers en France - Ministère de l'Intérieur \(interieur.gouv.fr\)](#)



GOUVERNEMENT

Liberté
Égalité
Fraternité

Délégation interministérielle à l'accueil et à l'intégration des réfugiés

Site : [Délégation interministérielle à l'accueil et à l'intégration des réfugiés | Diair \(accueil-integration-refugies.fr\)](#)



DÉLÉGATION INTERMINISTÉRIELLE À L'ACCUEIL ET À L'INTÉGRATION DES RÉFUGIÉS

Présentation de la personne

Je suis Khelil BELHEINE, conseiller emploi et formation au sein de la DIAIR. A travers mon engagement au sein de la DIAIR, je prône l'idée qu'il est important de prendre en compte les spécificités de ces publics pour faciliter leur intégration par l'emploi.

Nous faisons face à un public particulièrement motivé et engagé, avec pour certains des niveaux de qualification élevés dès leur arrivée et d'autres peu qualifiés et proches de l'analphabétisme. On observe également une immigration plus jeune et souvent anglophone. Récemment, nous avons dû faire face à une vague migratoire afghane et ukrainienne. Ce constat d'une population motivée est unanime de la part de ceux qui travaillent avec ce public.

Cependant, l'hétérogénéité de cette population implique la mise en place d'un recrutement adapté et d'un accompagnement spécifique. Les méthodes traditionnelles de recrutement (usage du CV...) ne sont pas toujours adaptées dans ce cas de figure. Il est alors pertinent d'avoir recours à d'autres pratiques telles que l'immersion en situation de travail et l'évaluation des habiletés professionnelles à occuper un poste. La réussite des parcours d'insertion passe par l'apprentissage du monde du travail français, complété par le renforcement des compétences de base (Français Langue Etrangère FLE...), et par le bénéfice d'un accompagnement social (logement, mobilité...) par les associations d'accueil (France Terre d'Asile, Emmaüs Solidarité...).

Pour les dirigeants d'entreprise, recruter une personne réfugiée nécessite de fédérer ses collaborateurs autour d'un engagement et de valeurs communes, cela peut permettre de renforcer l'image d'une entreprise responsable et d'agir de concert avec les acteurs locaux. De plus, au sein d'un marché du travail en tension, l'ouverture à ce public permet une nouvelle dynamique au recrutement. Le contexte de pénurie et de tension sur le marché du travail nécessite des évolutions, parfois même des changements de paradigme pour les entreprises. L'engagement sur le recrutement des personnes réfugiées, nouvelle voie incontestable du sourcing, est une formidable opportunité pour répondre à ces enjeux et s'engager dans la voie d'un changement prometteur.

Projet mis en place dans le cadre du dispositif

Les pouvoirs publics ont décidé de lancer en 2022, le programme Accompagnement global et individualisé des réfugiés (AGIR) qui systématise l'accompagnement vers l'emploi et le logement des bénéficiaires de la protection internationale (BPI) et renforce l'ancrage territorial avec un lancement dans 27 départements en 2022, puis une généralisation à l'horizon 2024².

Il repose sur trois piliers :

- Un accompagnement global des bénéficiaires grâce à la mise en place d'un binôme de référents sociaux (emploi/formation et accès aux droits/logement), permettant de couvrir l'ensemble des besoins
 - Une coordination de tous les acteurs locaux de l'intégration, spécialisés dans l'intégration des réfugiés et ceux de droit commun
- La création de partenariats locaux pour garantir l'accès effectif aux droits, comme la réservation de logements sociaux.

Ce guichet unique départemental pour l'accueil des réfugiés associant des institutionnels (DEETS, OFII...) et des associations (Terre d'asile...) permet l'émergence d'initiatives locales en lien direct avec les entreprises et le renforcement d'une coordination pour optimiser l'accompagnement des parcours d'insertion.

Intérêt dans le cadre des SAP

Grâce à une convention entre la DIAIR et la FESP, les parties prenantes s'engagent à promouvoir la filière des services à la personne et ses métiers auprès des BPI. A ce titre, 2 projets ont été initiés l'un en Ile de France avec les plateformes SAP et l'autre en Nouvelle Aquitaine avec la DREETS. D'autres initiatives seront lancées dans les prochains mois dans d'autres territoires donc n'hésitez pas à nous interpeller.

Résumé des atouts du dispositif

- + Ouverture du recrutement sur un public disponible
- + Engager son entreprise dans une démarche inclusive
- + Fédérer ses collaborateurs autour d'un engagement collectif

² [Lancement d'AGIR, programme d'accompagnement vers l'emploi et le logement / Intégration et Accès à la nationalité - Direction générale des étrangers en France - Ministère de l'Intérieur \(interieur.gouv.fr\)](#)

CAP EMPLOI

C'est quoi ?

Les Caps emploi sont des organismes de placement spécialisés (OPS), exerçant une mission de service public. Ils ont en charge l'accompagnement, le suivi durable et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et l'accompagnement des employeurs.

Chéops, le Conseil national Handicap et Emploi des Organismes de Placement Spécialisés, créé en 2014, représente les 98 Caps emploi existant auprès des pouvoirs publics, des décideurs économiques et des partenaires sociaux.

Les actions principales de Chéops sont les suivantes :

- Représenter l'ensemble des Cap emploi
- Participer à la définition à la mise en œuvre des politiques d'accès à l'emploi, à la formation et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap
- Professionnaliser les équipes et les acteurs de la gestion des ressources humaines pour l'emploi des personnes handicapées
- Accompagner les personnes en situation de handicap dans l'emploi

Afin de simplifier et d'améliorer les services à destination des demandeurs d'emploi en situation de handicap et des employeurs, le Gouvernement a décidé le rapprochement entre Pôle Emploi et Cap Emploi, dans le cadre de la convention signée en septembre 2020 entre l'Etat, l'Agefiph, le FIPHFP, Chéops et Pôle emploi et de mettre en place un Lieu Unique d'Accompagnement, (LUA).

Cette synergie entre les deux réseaux avait pour but de permettre d'augmenter les retours à l'emploi des personnes en situation de handicap, dans un contexte économique et sanitaire qui peut encore davantage fragiliser leur situation sur le marché du travail.

Objectifs

- Améliorer l'accès ou le retour à l'emploi de tous les demandeurs d'emploi en situation de handicap
- Faciliter et accompagner le recrutement des personnes en situation de handicap
- Simplifier les démarches des employeurs
- Informer les employeurs et les salariés sur les sujets du handicap
- Prévenir des risques de désinsertion et maintenir dans l'emploi les salariés en situation de handicap.

Entreprises concernées

Toutes les entreprises du secteur

Public visé

Personnes en situation de handicap en recherche d'emploi, salariés, travailleurs indépendants et agents publics souhaitant engager une reconversion professionnelle, employeurs privés et publics

Financement

Le service Cap Emploi est financé par l'Agefiph, le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), Pôle Emploi. Il est gratuit pour les travailleurs handicapés aussi bien que pour les employeurs.

Ressources

[Cheops, Conseil national Handicap & Emploi - réseau Cap Emploi \(cheops-ops.org\)](https://cheops-ops.org)

[Cap emploi - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion \(travail-emploi.gouv.fr\)](https://travail-emploi.gouv.fr)



Site : [Cheops, Conseil national Handicap & Emploi - réseau Cap Emploi \(cheops-ops.org\)](https://cheops-ops.org)



Présentation de la personne

Je suis Georges-Eric Martinaux, directeur général de l'association HandiJob portée par Cap Emploi, délégué régional Chéops pour la région PACA et membre du conseil d'administration de Chéops¹. En tant qu'animateur de la Commission Employeurs du réseau, j'ai été amené à échanger avec la Fédération du service aux particuliers (FESP), ce qui a mené à un travail en commun pour l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le secteur des services à la personne.

Les Caps Emploi sont structurés par département et proposent un service de proximité pour l'insertion durable des personnes en situation de handicap. A travers eux, Chéops accompagne à la fois les entreprises dans le recrutement, mais aussi les salariés ou demandeurs d'emplois dans leur intégration et/ou leur maintien dans l'emploi.

S'agissant des SAP, le rôle de Chéops est de mettre en lumière les points saillants des candidatures grâce à l'intervention de Cap Emploi pour aider les entreprises dans le choix des candidats et les aider dans l'adaptation du poste qu'elles proposent.

La nécessaire relation partenariale entre les entreprises, les acteurs de l'emploi et les personnes en situation de handicap s'effectue au travers de Cap Emploi, encore facilitée par la mise en place de LUA.

Projet mis en place dans le cadre du dispositif

Les services à la personne ont de fort besoin de recrutement aussi bien dans les métiers d'intervenants à domicile que dans les métiers d'encadrements et transverses. Un dispositif adapté au secteur, réalisé en commun avec la FESP, a été pensé pour faciliter l'inclusion des personnes en situation de handicap dans les métiers des SAP. Dans ce cadre, ce projet a pour vocation d'engager des actions permettant des embauches durables au cours des prochaines années et de renforcer les liens entre les différents acteurs, dont les Cap Emploi et les employeurs du secteur.

Cet objectif ne saurait cependant être atteint sans la mise en place d'actions d'information et de sensibilisation collectives dans les départements, avec l'équipe handicap de pôle emploi, cap emploi et les entreprises.

¹ Conseil national Handicap et Emploi des Organismes de Placement Spécialisés, représentant le réseau des 98 Cap Emploi)

— L'interview —

« Cap Emploi font un travail individualisé et de proximité pour l'insertion, en partenariat avec les entreprises. »

Plusieurs phases structurent le projet :

Première phase :

Réaliser un diagnostic territorial dont l'objectif est d'identifier les publics potentiels à mettre en relation avec les offres d'emploi du secteur. Cette étape permettra de repérer les personnes proches de l'emploi et celles qui sont encore dans l'élaboration de leur projet professionnel.

Deuxième phase :

Mobiliser les entreprises de la branche des SAP pour accueillir, faire découvrir les métiers, former et recruter. Pour cela, le réseau des Cap Emploi s'attachera à mobiliser les acteurs autour des dispositifs suivants : job dating, immersion professionnelle (PMSMP), actions de découverte des métiers, mise en place de parcours de formation ...

Troisième phase :

Renforcer l'appui des acteurs de l'emploi et de l'insertion auprès des entreprises et des personnes accompagnées, afin de leur permettre une insertion durable en sécurisant l'emploi.

Le but est de faciliter le recrutement des entreprises à travers l'information, le suivi et la formation personnalisée des publics cibles.

Intérêt dans le cadre des SAP

Pour répondre aux difficultés de recrutement, le secteur des SAP doit s'appuyer sur ces structures et participer à leurs projets pour faciliter à la fois le processus de recrutement et celui du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Résumé des atouts du dispositif

- + Accompagnement individualisé et local pour les entreprises et le public cible
- + Simplification des démarches
- + Participer à des projets innovants et répondant aux besoins de recrutement

LES MAISONS DE L'EMPLOI

C'est quoi ?

Créées en 2005, les Maisons de l'emploi sont des acteurs du service public de l'emploi (SPE), et s'inscrivent dans l'organisation territoriale de l'emploi et de la formation professionnelle. Elles jouent un rôle fédérateur de l'action des partenaires publics et privés, en particulier en permettant l'association des collectivités territoriales à la mise en œuvre des politiques de l'emploi au niveau local.

La Maison de l'emploi est fondée, à l'initiative d'une collectivité locale, sur l'adhésion de chacun des acteurs concernés. Elle respecte l'identité de chaque partenaire, reconnaît leur responsabilité commune et les rassemble dans l'action. Un accent tout particulier est mis sur les problématiques de diagnostic partagé, d'observation du marché de l'emploi et d'anticipation des mutations économiques.

Leurs actions s'organisent autour de 4 axes¹ :

- Le développement d'une stratégie territoriale partagée
- La participation à l'anticipation des mutations économiques
- La contribution au développement de l'emploi local
- La réduction des obstacles culturels ou sociaux à l'accès à l'emploi

En 2021, dans le cadre d'un appel à projet de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) intitulé « *Cap sur les métiers de l'autonomie et du grand âge* », certaines Maisons de l'emploi ont été retenues pour développer des actions spécifiques pour les métiers du grand âge, dont ceux du domicile.

Objectifs

- Améliorer l'efficacité des politiques territoriales de l'emploi.
- Développer l'emploi local
- Permettre aux différents acteurs de coopérer
- Financer des actions en faveur de l'emploi

Entreprises concernées

Toutes les entreprises du secteur, sur le territoire d'action de la Maison de l'emploi

¹ [Maisons de l'emploi - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion \(travail-emploi.gouv.fr\)](https://travail-emploi.gouv.fr)

Publics visés

Les Maisons de l'emploi opèrent auprès de l'ensemble des personnes du territoire : demandeurs d'emploi, jeunes, salariés, scolaires, créateurs d'entreprise, employeurs ...

Financement

Les moyens sont ceux apportés par les collectivités locales, l'Etat et les partenaires associés avec soit des financements spécifiques, soit par la mutualisation de moyens existants (humains, matériels, d'intervention).

Ressources

[Maisons de l'emploi - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion \(travail-emploi.gouv.fr\)](https://travail-emploi.gouv.fr)

[2DAGDOS_page de garde_sr_ok \(travail-emploi.gouv.fr\)](https://travail-emploi.gouv.fr)

[Maisons de l'emploi \(MDE\) | defi-metiers.fr](https://defi-metiers.fr)



Site : [Toulouse Metropole Emploi \(emploi-tme.fr\)](https://emploi-tme.fr)



LES MAISONS DE L'EMPLOI

Présentation de la personne

Je suis Edouard Guerreiro-Bochereau, délégué général au sein de Toulouse Métropole Emploi (TME). TME est une maison de l'emploi.

TME a été créé en 2012, à l'initiative de la Métropole de Toulouse et en partenariat avec l'Etat, Pôle emploi, le conseil régional d'Occitanie, le conseil départemental de la Haute-Garonne et la mission locale de Toulouse. Elle a pour vocation de travailler au sein du bassin d'emploi toulousain. Elle doit permettre aux acteurs de l'emploi, de prendre conscience des besoins des entreprises en termes de recrutement, de montée en compétences, de maintien dans l'emploi, mais aussi de ceux des publics demandeurs d'emplois plus ou moins éloignés pour les accompagner durablement.

Deux moyens d'action sont privilégiés :

- Promouvoir l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi au travers de la démarche de facilitation de la prise en compte par les entreprises des objectifs d'insertion intégrés dans les achats des pouvoirs publics ;
- Accompagner les acteurs territoriaux, économiques des différents secteurs dans leurs démarches d'anticipation des mutations économiques, de développement de l'emploi, d'innovation...

Projet mis en place dans le cadre du dispositif

TME s'est mobilisé dans le secteur des SAP en répondant à l'appel à projet « *Cap sur les métiers de l'autonomie et du grand âge* », lancé par la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie en 2021. Cet appel à projet avait pour but d'aider les partenaires à créer des projets innovants, favorisant l'emploi dans le secteur. 20 projets territoriaux ont été choisis, à réaliser sur une durée de 3 ans, dont 5 émanant de maisons de l'emploi. La finalité est de créer 20 plateformes départementales.

S'agissant de la Plateforme Autonomie 31 son rôle n'est pas de mettre directement en lien l'offre et la demande d'emploi, mission qui relève des acteurs de l'emploi (Pôle emploi, Missions locales, Cap Emploi...) mais d'apporter des réponses concrètes aux structures de l'aide à domicile et aux établissements médico-sociaux permettant de :

- Valoriser les métiers du secteur, sous la forme de campagnes de communication

— L'interview —

« TME organise l'accompagnement et la coopération durable des acteurs de l'emploi, de l'insertion et de la formation dans le développement de l'emploi local »

locales, actions de découverte des métiers, des applications mobiles pour favoriser l'accès à l'information...

- Faciliter l'accès à l'emploi en formant des acteurs de l'insertion, de l'emploi et de l'orientation au secteur de l'autonomie, en suivant de façon individualisée les candidats...
- Favoriser le recrutement, en installant un soutien RH pour les employeurs

Les projets doivent permettre d'appréhender les besoins des structures (recueil des besoins, mise en place de salarié-ambassadeur, mobilisation autour d'actions concrètes...). C'est ainsi que le programme des Coachs de l'Autonomie a permis d'identifier une cohorte de 20 conseillers emploi-insertion pour faciliter le recrutement dans le secteur des SAP. Le programme de coaching leur propose de découvrir les situations de travail des métiers en tension, les mettre en lien avec des ambassadeurs salariés et les informer sur les offres de formation. Les coachs identifient et amènent les demandeurs emplois, lors des événements MAPS (Métiers d'Avenir Porteur de Sens), à s'engager dans le programme Vis Ma Vie (5-10 jours d'immersion dans le métier choisi) dans une entreprise partenaire, avec la possibilité d'y être recruter.

La réussite de cette Plateforme pour les métiers du grand âge passe par une coopération nécessaire entre l'ensemble des parties prenantes.

Intérêt dans le cadre des SAP

Pour faire face aux difficultés de recrutement, il est important de tous se mobiliser et de s'investir dans les projets locaux pour répondre au mieux aux besoins du secteur des SAP. Les Maisons de l'emploi, les Plateformes Autonomie et les Plateformes SAP sont des leviers essentiels de développement territorial pour les entreprises des SAP.

Résumé des atouts du dispositif

- + Communication facilitée entre les différents acteurs
- + Mise en place d'actions locales en faveur des secteurs en tension
- + Aide à la construction de projets collectifs

Conclusion

Le développement des services à la personne se heurte à un certain nombre d'obstacles, dont l'un des principaux se trouve dans la **difficulté à recruter** 1 à 1,5 millions de collaborateurs d'ici 2030 pour faire face aux départs en retraite et répondre à la demande croissante de services, dont 110 000 dans l'immédiat, principalement dans les activités de garde d'enfants et de maintien à domicile. La mise en place de l'avance immédiate du crédit d'impôt en 2022, résultat de la démarche résolue de la FESP depuis 2017, est de nature à favoriser la création de nombreux emplois, mais ne saurait à elle seule répondre à tous les besoins.

L'un des moyens d'attirer des candidats est d'**utiliser tous les leviers existant en matière d'emploi et de formation**. La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et certaines des nouvelles dispositions de l'assurance chômage applicables depuis le 1^{er} décembre 2021 ont en effet offert de nouvelles opportunités aux entreprises, leur permettant d'allier leur préoccupation de la gestion des talents individuels à celle d'une optimisation collective.

La mise en œuvre de ces dispositifs ne permettra cependant pas de répondre à la totalité des besoins en personnel. Aussi la Fesp demande-t-elle la mise en place de nouveaux dispositifs de nature à susciter **des vocations vers les métiers des SAP, et d'un plan ambitieux de professionnalisation** des intervenants et de valorisation des métiers de l'aide à la personne.

Dans ce contexte, au travers de ce guide, la FESP n'a d'autre ambition que de mieux faire connaître aux dirigeants d'entreprises de SAP les nouveaux dispositifs mis en place par les pouvoirs publics et de les aider dans leurs recrutements, s'agissant notamment des publics fragiles.

Toccata,
l'école digitale des
services à la personne



**AIDE À DOMICILE
PETITE ENFANCE
100% À DISTANCE**

APPLICATION
MOBILE

CLASSE
VIRTUELLE



- 🔧 Développement des compétences
- 🧠 Validation des Acquis de l'Expérience
- 📄 Parcours certifiants ou diplômants en alternance

**LE TITRE
PROFESSIONNEL ADVF**
(ASSISTANT DE VIE AUX FAMILLES)

LE CAP AEPE
(ACCOMPAGNEMENT ÉDUCATIF
PETITE ENFANCE)

**BAC +2 GESTION RH
RESPONSABLE
DE SECTEUR**
(SERVICE À LA PERSONNE)

APPRENTISSAGE
PAR LE JEU

MICRO-LEARNING



Accédez à notre catalogue de
formations en scannant le QR code
ci-dessus

 toccata-formation.com

LA FÉDÉRATION EN CHIFFRES



1^{re} Fédération
représentative
en France des
structures
entrepreneuriales de SAP
depuis 1996



Plus de **3000**
structures
de proximité
implantées sur
l'ensemble du territoire
national



Plus de
20 000
salarié(e)s/
an formés à
tous les métiers
du secteur

REJOIGNEZ-NOUS !

Quels que soient la taille, les activités de votre entreprise, le mode ou la zone d'intervention, rejoignez la maison commune des services à la personne afin de :

- + **bénéficier d'un accompagnement** professionnel adapté à vos besoins de dirigeants : hotline informations et veille juridiques, modèle de contrats/ documents, démarches administratives, recrutement, formation...
- + **profiter d'un réseau** de plus de 3000 adhérents
- + **participer au développement économique** local #referentsFESP
- + **contribuer à la modernisation** de votre structure au travers du soutien financier de la CNSA, dans le cadre de la convention FESP-CNSA
- + **promouvoir votre rôle de chef d'entreprise** à l'occasion d'évènements et gagner en visibilité
- + **accéder à des tarifs préférentiels** à l'occasion des manifestations du secteur pour les entreprises affiliées à la FESP



CONTACT :

FÉDÉRATION DU SERVICE AUX PARTICULIERS

174 boulevard Haussmann 75008 Paris

☎ 01 53 85 40 80 ✉ accueil@fesp.fr

 [FESP FRANCE](#)

 [@FESP_SERVICES](#)

 [FEDERATIONFESP](#)

fesp.fr