

Circulaire DGAS/DGEFP n° 2002-99 du 19 février 2002 relative au développement de l'emploi dans le secteur de l'aide à domicile

19/02/2002

Référence : lettre du 27 novembre 2001 de la ministre de l'emploi et de la solidarité, et de la secrétaire d'Etat aux personnes âgées.

Pièces jointes : fiches numérotées de 1 à 6.

La ministre de l'emploi et de la solidarité, la secrétaire d'Etat aux personnes âgées à Mesdames et Messieurs les préfets de région ; Madame et Messieurs les préfets de département (directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, directions régionales des affaires sanitaires et sociales, directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, directions départementales des affaires sanitaires et sociales) ; Monsieur le directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi ; Monsieur le directeur général de l'Association nationale (pour la formation professionnelle des adultes)

L'amélioration de la vie quotidienne des Français, en particulier des personnes les plus fragiles, personnes handicapées, personnes âgées et le développement de services aux familles vont susciter des besoins d'emploi accrus dans le secteur sanitaire, social et médico-social. Sur le seul champ de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) instituée par la loi n° 2001-647 du 20 juillet 2001 destinée aux personnes âgées, le besoin supplémentaire est estimé à 20 000 équivalents temps, ce qui pourrait correspondre à des besoins de recrutement évalués à 40 000 salariés à recruter dès 2002-2003. La mise en place de la réduction du temps de travail, ainsi que le renouvellement naturel des effectifs ouvrent aussi des possibilités d'embauches très importantes.

Cette augmentation considérable des emplois contribuera à l'amélioration de la qualité des services rendus aux différentes catégories de bénéficiaires. Elle permettra pour une part le retour à la vie active de demandeurs d'emploi qui en sont pour l'heure éloignés. Elle doit s'accompagner d'une amélioration des compétences des salariés employés dans le secteur de l'aide à domicile. Elle représente enfin une opportunité pour faire évoluer les conditions et l'organisation du travail dans le secteur.

A ces divers titres, elle constitue un enjeu majeur dans lequel se retrouvent des préoccupations communes de l'ensemble des services déconcentrés du ministère de l'emploi et de la solidarité en appui des actions menées par les conseils généraux.

Trois objectifs vous sont assignés dans ce cadre :

- faciliter l'orientation des demandeurs d'emploi, des titulaires de contrats aidés et des personnes en insertion vers les offres disponibles dans les différents métiers du secteur social et médico-social ;
- participer à la mise en place et à l'organisation des formations et validations d'expériences nécessaires pour les nouveaux embauchés ;
- contribuer à la qualification des salariés déjà en emploi en fonction des besoins de compétences.

Une mobilisation particulière vous est demandée pour la mise en place de l'APA qui constitue la réponse à un besoin fort des personnes âgées et de leurs proches. C'est notamment pour le maintien à domicile que le changement d'échelle sera massif et rapide. En effet, jusqu'alors, seules 70 000 personnes dépendantes vivant à domicile bénéficiaient de la PSD ; d'ici peu, si l'on en juge par le rythme très élevé de la montée en charge des demandes, ce sont au moins 500 000 personnes qui vont bénéficier de l'APA à domicile.

La mission des différentes composantes du SPER et des DRASS/DDASS consiste à assurer un rôle d'ingénierie et la coordination des moyens de l'Etat, afin de faciliter la formation des salariés dont ont besoin les différents partenaires locaux et en particulier les conseils généraux pour la mise en oeuvre des missions dévolues par la loi précitée du 20 juillet 2001. On peut préciser que le besoin de recrutement se situe à deux niveaux : celui, immédiat et qui incombe aux conseils généraux, de la constitution des équipes médico-sociales chargées de l'évaluation du degré de perte d'autonomie des personnes et du plan d'aide qui convient à leurs besoins, et celui, qui va se révéler presque aussitôt, du recrutement massif d'aides ménagères par les services d'aide à domicile et d'une variété de professionnels du soin, de l'accompagnement et de l'animation au sein des établissements accueillant des personnes âgées dépendantes.

Les schémas régionaux des formations sociales élaborés par les préfets de région (DRASS) constituent déjà un outil de

connaissance du secteur. Ils mettent en évidence les particularités régionales dans le domaine des emplois sociaux, des formations sociales ou de l'organisation de l'appareil de formation et visent à renforcer la cohérence des interventions des différents acteurs. A ce titre, ils ont été l'occasion de mettre en rapport les différents partenaires concernés par la professionnalisation en travail social au plan régional et cette dynamique doit être utilisée pour remplir les objectifs indiqués.

Afin de faciliter la mise en oeuvre des opérations de recrutement, de formation et d'embauche des salariés, vous trouverez ci-joint des fiches d'actions.

Ces fiches actions n'épuisent pas les initiatives qui pourraient être mises en oeuvre dans le domaine et vous aurez la possibilité de prendre connaissance des opérations intéressantes menées par les différents services déconcentrés à travers un forum accessible sur l'Intranet du ministère (secteur emploi, secteur solidarité), que vous êtes appelés à nourrir du compte rendu de votre propre expérience.

Dans la démarche de développement de la qualification et de l'emploi pour l'aide à domicile, vous êtes invités à appliquer les principes suivants :

- en raison de sa pertinence pour l'ensemble de la programmation dans le domaine de la formation professionnelle le niveau régional doit assurer une coordination sur les méthodes en s'appuyant sur les ressources d'études dont il dispose et de sa capacité à mobiliser des réseaux régionaux et départementaux ;
- l'analyse des emplois proposés, des candidats et de l'offre de formation devra être menée au niveau départemental en prenant en compte les bassins d'emploi et en s'appuyant sur les réseaux des commissions locales d'insertion et des centres locaux d'information et de coordination gérontologiques. Cette analyse permettra de dégager des solutions opérationnelles adaptées à la demande de chaque département en liaison avec les conseils généraux ;
- différentes certifications sont disponibles dans le secteur. Les formations quelles que soient leurs durées devront permettre d'entamer à un cursus pouvant déboucher sur une qualification reconnue ou d'actualiser des compétences pour des personnes ayant déjà exercé dans le secteur. La mise en place du diplôme d'auxiliaire de vie sociale qui va se substituer au certificat de formation de l'aide à domicile fournit un cadre de référence rénové sur les compétences attendues dans la profession.

Pour faciliter l'orientation des publics, une campagne d'information sera menée au niveau national.

En plus des dispositifs de droit commun y compris les orientations par l'ANPE au titre du PAPND pour les demandeurs d'emploi et la professionnalisation des emplois jeunes, il vous sera possible de mobiliser des moyens supplémentaires dans le cadre de l'appel à projet lancé au titre du fonds de modernisation de l'aide à domicile dans le cadre des accords EDDF régionaux ayant décliné le contrat d'étude prévisionnel sur l'aide à domicile et les employés de maison.

Vous porterez enfin une attention particulière aux actions entamées dans le secteur pour améliorer l'organisation du travail en privilégiant l'orientation des formations vers les employeurs qui auront engagé un effort concret afin de fidéliser leurs salariés et d'améliorer le service rendu aux usagers.

Les actions ainsi développées pour accompagner la mise en place de l'APA feront l'objet d'une évaluation globale, de telle sorte qu'elles puissent, le cas échéant être reproduites et transposées dans une démarche similaire visant d'autres composantes du domaine social et médico-social.

Le bureau 4-A des professions sociales et du travail social à la DGAS et la mission politiques de formation à la DGEFP sont les correspondants désignés dans chaque direction pour répondre à vos questions sur la mise en oeuvre de la présente circulaire.

La déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle, C. Barbaroux

La directrice générale de l'action sociale, S. Leger

LISTE DES ANNEXES

Fiche 1. - Métiers du secteur de l'aide à domicile.

Fiche 2. - Schéma de mise en oeuvre régional.

Fiche 3. - Expériences locales.

Fiche 4. - Titulaires des qualifications susceptibles d'intervenir au domicile des personnes âgées.

Fiche 5. - Mode de prise en charge des formations (avec fiches 5-1 à 5-4).

Fiche 6. - Validation des acquis de l'expérience.

FICHE 1

Métiers du secteur de l'aide à domicile

Infirmier diplômé d'Etat : salarié d'un service de soins à domicile ou intervenant à titre libéral, présent dans les services de soins, ce professionnel applique les prescriptions du médecin ; il se charge en plus des soins techniques d'une partie prévention et éducation sanitaire. Il encadre une équipe d'aides-soignants.

Aide-soignant : intervient dans les services de soins à domicile ; sous contrôle infirmier, il est principalement chargé de l'hygiène et du confort du malade. Diplôme professionnel d'aide-soignant obligatoire pour exercer.

Aide à domicile : nécessite des compétences techniques tant sur le registre de l'aide à la personne (lever, transfert, hygiène, alimentation) que sur le registre de l'aide à l'environnement (entretien du logement, courses, repas) et des liens sociaux. Pas de formation initiale obligatoire ; diplôme de référence : CAFAD réformé AVS.

Auxiliaire de vie : aide à domicile placée auprès des personnes handicapées.

Technicienne d'intervention sociale et familiale (TISF, antérieurement travailleuse familiale) : elle aide les familles dans des moments difficiles, pour éviter le placement des enfants et maintenir la cohésion familiale.

Aide médico-psychologique : intervient auprès des personnes handicapées et des personnes âgées très dépendantes. Le certificat d'AMP se déroule en cours d'emploi.

Employée de maison : effectue essentiellement des tâches aménagées qui concourent à l'entretien courant de la maison.

Responsable de secteur ou chargé de secteur : pivot du dispositif, lien entre la personne aidée et l'intervenant à domicile. Pas de formation obligatoire pour intégrer ce poste où on trouve beaucoup d'assistants de service social et de conseillères en économie sociale et familiale. Des réflexions sur un référentiel métier devraient débuter en 2002.

Directeur : encadrement des services d'aide et/ou de soins à domicile. Pas de formation spécifique. Plusieurs diplômes existent en voie directe ou en cours de formation : CAFDES, DSTS.

Infirmier coordinateur : encadrement du service des soins du SSIAD. De nombreux infirmiers coordinateurs possèdent le diplôme de cadre infirmier.

FICHE 2

Schéma régional de mise en oeuvre

Chaque région doit procéder dans le cadre des orientations fixées par le schéma national des formations sociales à la définition d'un schéma régional. La mise en oeuvre de l'APA accélère cette réflexion.

C'est ainsi que le CTRI Haute-Normandie sous l'impulsion de la DRASS a développé une démarche conjointe DRASS/SPE en liaison avec les conseils généraux et le conseil régional portant sur l'ensemble des besoins de recrutements dans le secteur social et médico-social.

Une mission a été confiée à un cabinet d'études afin de :

- faire un état des lieux de la structure des emplois ;
- repérer les employeurs ;
- repérer les demandeurs d'emploi (fichiers ANPE) ;
- repérer les lieux de formation.

Cet inventaire doit permettre de cadencer des flux d'entrée dans des modules de formation de 200 heures environ destinés à donner une première qualification aux stagiaires afin d'accéder immédiatement dans les emplois repérés en liaison avec les employeurs.

Ces stages doivent pouvoir être validés afin de permettre la poursuite ultérieure de formations en vue de l'obtention d'un titre ou d'un diplôme.

FICHE 3

Expériences locales

Les métiers du secteur médico-social et social sont des métiers dont l'aspect relationnel est fondamental. Ils répondent à des aspirations humanitaires. S'ils peuvent souvent être exercés à proximité du lieu de résidence du travailleur, ils se heurtent à la réticence de certains salariés à aller travailler au domicile d'une autre personne et leur crainte à l'égard de la stabilité de l'emploi.

La valorisation du rôle d'accompagnement des associations devrait contribuer à réduire les appréhensions de certains candidats. Différents publics peuvent être mobilisés :

- des possibilités peuvent être recherchées, à l'occasion de la relance du processus d'insertion des Rmistes, auprès de bénéficiaires qui n'avaient pas été sensibilisés à ce type d'offres ;
- les emplois jeunes constituent aussi une source de candidatures en raison de l'expérience acquise par certains de leurs titulaires. Le programme NS-EJ a déjà donné lieu à des opérations intéressantes (cf. ci-après Gironde) ;
- des publics particuliers peuvent être ciblés (cf. ci-après femmes d'agriculteurs en quête d'un revenu complémentaire dans le Gers).

Afin de faciliter les démarches, il apparaît souhaitable de désigner dans chaque département une agence locale de l'emploi qui assure un suivi particulier des différents secteurs employeurs concernés et des publics cible susceptibles d'être recrutés, au niveau local.

Formation d'emplois-jeunes

Financement :

Objectif :

consolider dans les maisons de retraite une fonction d'auxiliaire en gérontologie

Démarche :

embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée assorti d'une formation qualifiante

Public :

jeunes titulaires d'un brevet études professionnelles carrières sanitaires et sociales

Partenaires :

groupement des directeurs de maisons de retraite, conseil régional d'Aquitaine, conseil général de Gironde, DDTEFP, ANPE, Uni-Formation, plate-forme départementale emploi jeunes

Montage :

financement à 100 % de la formation par le conseil régional et uniformisation financement de la rémunération (reliquat de 10 %) par le conseil général

Elaboration d'un référentiel avec l'appui d'un cabinet.

Reconnaissance de la formation par la CPNE à un niveau permettant l'accès avec une formation complémentaire à des métiers d'AMP ou d'aide-soignante.

Formation de femmes d'agriculteurs

Objectif :

ouvrir des perspectives d'emploi à des agricultrices et satisfaire les besoins locaux pour la prise en charge de personnes dépendantes

Démarche :

préparation du CAFAD par des femmes d'agriculteurs

Partenaires :

DRASS/DDASS, DDTEFP, MSA, conseil régional Midi-Pyrénées, conseil général du Gers

Financement :

organisation de la formation : deux jours par semaine pendant un an débouchant sur un CAFAD

Association d'un centre de bilan pour assurer l'accompagnement des personnes.

FICHE 4

<http://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/circulaire-dgasdgefp-n-2002-99-du-19-fevrier-2002-relative-au-developpement-de-lem-ploi-dans-le-secteur-de-laide-a-domicile/>

Qualifications des salariés susceptibles d'intervenir au domicile des personnes âgées

I. - FORMATION INITIALE

1. Qualifications diplômantes d'Etat

Ministère emploi-solidarité :

- diplôme professionnel d'aide-soignant ;
- diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS) - (septembre 2002) ;
- diplôme d'Etat de technicien d'intervention sociale et familiale.

Ministère de l'éducation nationale :

- BEP carrières sanitaires et sociales ;
- BEP carrières sanitaires et sociales (mention complémentaire " aide à domicile ").

Ministère de l'agriculture :

- CAPA services en milieu rural ;
- BEPA option services aux personnes.

2. Qualification par titre de l'Etat

Ministère emploi-solidarité : titre " Assistante de vie ".

II. - FORMATION CONTINUE

1. Par formation

Ministère de l'emploi-solidarité :

- certificat d'aptitude aux fonctions d'aide à domicile (CAFAD) ;
- certificat d'aptitude aux fonctions d'aide médico-psychologique (AMP) ;
- titre " Assistante de vie ".

FEPEM (branche des particuliers employeurs) : titre " Employé familial polyvalent ".

GREAT VIVA 5 (tête de réseau) : agent d'accompagnement auprès des personnes âgées et des personnes dépendantes.

CREFO (Nord - Pas-de-Calais) : auxiliaire de gérontologie.

2. Par validation des acquis d'expérience (VAE) (cf. fiche 6)

Ministère emploi-solidarité : DEAVS (diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale). Les instructions vous parviendront dès parution du décret.

Ministère emploi-solidarité : titre " Assistant de vie " par capitalisation des quatre unités constitutives et avec entretien avec le jury.

FEPEM : certificat de qualification professionnelle " Assistante de vie " démarche VAE de 16 heures en 4 mois pouvant aboutir au CQP entier avec parcours complémentaire de formation.

FICHE 5

Modes de prise en charge des formations

1°) Formations initiales proposées par le ministère de l'emploi et de la solidarité, le ministère de l'éducation nationale et le ministère de l'agriculture.

2°) Formation professionnelle continue (dépenses pouvant être prises en charge) :

- formation ;
- rémunérations des stagiaires ;
- rémunération des remplaçants des salariés en poste qui bénéficient d'une formation continue.

3°) Sources de financements :

Les collectivités territoriales, conseils généraux en tant qu'utilisateurs des différentes prestations et conseils régionaux au titre de leur compétence de droit commun.

Les OPCA ont un rôle fondamental au titre de la formation continue ou, le cas échéant, dans le cadre de la formation en alternance (contrats de qualification, contrat d'adaptation et contrat d'orientation).

<http://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/circulaire-dgasdgefp-n-2002-99-du-19-fevrier-2002-relative-au-developpement-de-lem-ploi-dans-le-secteur-de-laide-a-domicile/>

Les dispositifs du ministère de l'emploi et de la solidarité :

- EDDF ;
- SIFE ;
- fonds de modernisation de l'aide à domicile.

Le Fonds social européen.

Les ASSEDIC.

FICHE 5-1

Le fonds de modernisation de l'aide à domicile

Références : article L. 232-21-II-2° du code de l'action sociale et des familles, art. 12, 13-I et 14 du décret n° 2001-1084 du 20 novembre 2001.

Avec le fonds de modernisation de l'aide à domicile l'Etat concourt à la restructuration par la formation, la diversification des actions et la coordination des interventions et des financements d'un secteur d'emploi fragile et faiblement qualifié.

Section spécifique du fonds de financement de l'APA, le fonds de modernisation de l'aide à domicile est doté en 2002 de 53,36 millions d'euros. Il est destiné à promouvoir la qualification dans un secteur qui compte environ 85 000 salariés (en services prestataires) dont moins de 20 % sont titulaires d'une certification professionnelle. Il convient de doubler cette proportion dans les cinq années à venir.

Le fonds de modernisation ne se substitue ni aux obligations légales et conventionnelles des employeurs ni aux interventions des différents partenaires : il accompagne les démarches conventionnelles et renforce les coopérations existantes : engagements de développement de la formation (EDDF), contrats de plan Etat-région (CPER), expérimentations sur financements conventionnels

Il finance des formations en cours d'emploi, la formation initiale relevant d'autres dispositifs.

Il contribue à la délivrance de certifications reconnues au niveau national.

Il concourt au financement d'actions de formation d'adaptation à l'emploi dans les métiers de l'aide à domicile pour les salariés nouvellement recrutés ne disposant pas d'une qualification adaptée.

Il peut participer à la prise en charge des coûts de remplacement des personnels en formation continue et des coûts pédagogiques.

Ses financements sont réservés aux actions concernant les services - mandataires et prestataires - d'aide à domicile agréés par l'Etat (art. L. 129-I du code du travail), qu'ils relèvent d'une association d'aide à domicile, d'une entreprise ou d'un centre communal ou intercommunal d'action sociale.

En 2002, le fonds financera principalement trois catégories d'actions :

Une politique de qualification

Compte tenu des délais incompressibles entre le lancement d'actions de formation et la sortie de personnes formées, il est important d'engager dès maintenant des actions nouvelles.

En 2002, 16,77 millions d'euros seront consacrés à la qualification de personnels d'aide à domicile de niveau V, en appuyant par priorité des démarches contractuelles de type engagement régional de développement de la formation (EDDF), volets formation des contrats de plan, autres démarches contractuelles associant les partenaires sociaux et les organismes collecteurs au plan régional. Une articulation étroite sera recherchée avec les actions menées par les conseils régionaux sur les qualifications de niveau V.

6,1 millions d'euros pourront être réservés pour un programme de formation des responsables de secteur concerté avec les grands réseaux d'employeurs et 2,29 millions d'euros viendront abonder un engagement cadre national pour le développement de la formation fondé sur la validation des acquis, pour les salariées en fonctions depuis plus de trois ans.

L'amélioration de la qualité des services, la création de nouveaux services et la rationalisation de l'offre : la mise en oeuvre de conventions départementales

12,2 millions d'euros seront réservés pour l'abondement, par le fonds de modernisation, de conventions passées par les prestataires de services, des départements et les organismes de protection sociale. Les objectifs visés sont, à l'échelle d'un département, la diversification des services, la rationalisation de l'offre, la coordination entre prestataires, la qualification, la prévision du développement et de la structuration de l'activité, l'expérimentation de nouvelles formules de tarification, des actions d'évaluation.

Des actions locales

Ces actions variées (formations courtes, modules d'insertion et d'adaptation à l'emploi, innovations locales, plates-formes de services, démarches de qualité), agréées par les préfets de département, seront imputées sur une enveloppe nationale de 12,2 millions d'euros.

Une action de communication sur l'image des métiers de l'aide à domicile pourra être financée sur le fonds. Dans un contexte où commencent à apparaître des difficultés de recrutement il est, en effet, indispensable, d'une part, de valoriser l'image de ces professions pour recruter de nouvelles(eaux) salarié(e)s et, d'autre part, de maintenir en fonction les salarié(e)s déjà en place. Des crédits seront également réservés pour des actions innovantes d'intérêt national et des études.

Dans cette économie générale, deux lignes de crédit ainsi identifiées retiendront plus particulièrement l'attention des services déconcentrés :

- l'enveloppe de 12,2 millions d'euros réservée aux actions locales. Les DDASS trouveront là, en liaison avec les DDTEFP, les mises de fonds leur permettant d'amorcer ou d'impulser les opérations de recrutement, d'insertion et d'adaptation à l'emploi et d'embauche des nouveaux salariés demandeurs d'emploi ;
- l'enveloppe de 12,2 millions d'euros consacrée à l'expérimentation d'une démarche de conventionnement pluriannuel avec les départements, les fédérations d'employeurs, les organismes de sécurité sociale de la branche vieillesse, les régions, notamment, pour conduire une action de restructuration et d'amélioration de la qualité des services d'aide à domicile. Ces actions, déjà existantes en liaison avec les services déconcentrés, donneront lieu à une convention au niveau central. (Exemple : convention-cadre signée le 15 janvier 2002 entre l'Etat, le maire de Paris, la FASSAD et les 17 associations parisiennes d'aide à domicile qu'elle fédère, dont l'objectif est, à 3 ans, de parvenir à un taux de 30 % de salariés titulaires du CAFAD ou du nouveau diplôme d'auxiliaire de vie sociale (AVS) contre seulement 12 % actuellement).

FICHE 5-2

Contrat de qualification adultes (dispositions applicables au 1er janvier 2002)

L'article 25 de la loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions tel que modifié par l'article 143 de la loi de finances pour 2002 prévoit que le contrat de qualification est désormais ouvert aux personnes sans emploi, âgées de 26 ans et plus, rencontrant ou susceptibles de rencontrer des difficultés sociales et professionnelles.

1. Objectif :

Dans le cadre du programme de lutte contre les exclusions, permettre l'accès à une qualification reconnue aux personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi en raison du manque ou de l'insuffisance de qualification

2. Bénéficiaires :

- toute personne sans emploi, âgée de 26 ans et plus, inscrite ou non à l'ANPE ;
- rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi ou susceptible d'en rencontrer ;
- ayant besoin d'acquérir ou de compléter une qualification.

3. Mobilisation de la mesure :

<http://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/circulaire-dgasdgefp-n-2002-99-du-19-fevrier-2002-relative-au-developpement-de-lem-ploi-dans-le-secteur-de-laide-a-domicile/>

- sur demande de la personne sans emploi ;
- sur demande de l'entreprise qui embauche ;
- sur proposition de l'ANPE (PAP) ou de ses partenaires associé (CLI/services sociaux/missions locales/associations) ;
- après validation et prescription par l'ANPE ;
- après habilitation de l'entreprise et enregistrement du contrat par la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, qui vérifie la conformité du contrat aux dispositions législatives (durée du contrat, durée de la formation, qualification reconnue, tutorat, capacité de l'entreprise à former des personnes).

4. Le contrat :

- CDD d'une durée minimale de 6 mois sans pouvoir excéder 24 mois ;
- CDI avec une période de qualification comprise entre 6 et 24 mois ;
- mission de travail temporaire d'une durée comprise entre 6 et 24 mois ;
- la durée de la formation est au minimum égale à 25 % de la durée totale du contrat, de la période de qualification : elle comprend les actions de formation et pour une part limitée, les actions d'orientation, d'accompagnement et de validation.

5. Aides à l'embauche :

- allègement de charges sociales de droit commun (Aubry II, ristourne sur les bas salaires) ;
- prise en charge des frais de formation par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) (pour les personnes relevant de l'UNEDIC, les fonds de l'assurance chômage pourront être mobilisés pour financer les frais de formation qui seront dans ce cas remboursés aux OPCA) ;
- aide de l'Etat, attribuée dès le 6e mois, lorsque la personne embauchée appartient aux publics prioritaires (chômeurs de longue durée/allocataires du RMI ou d'autres minima sociaux, travailleurs handicapés, etc.).

6. Le montant et les modalités de versement de l'aide de l'Etat :

- 1 525 EUR au 6e mois, 120 EUR par mois supplémentaire jusqu'au 24e mois ;
- pour un contrat à durée déterminée, une mission de travail temporaire ou une période de qualification d'un contrat à durée indéterminée d'une durée comprise entre 6 et 12 mois ? l'aide est versée à l'issue du 12e mois ou à l'issue du contrat s'il est inférieur à 12 mois ;
- pour un contrat à durée déterminée, une mission de travail temporaire ou une période de qualification d'un contrat à durée indéterminée d'une durée comprise entre 13 et 24 mois, l'aide de l'Etat fait l'objet d'un premier versement de 2 245 à l'issue du 12e mois et d'un second versement au terme du contrat prévu et réalisé.

7. Le niveau de rémunération :

80 % de la rémunération minimale prévue par la convention collective de branche pour l'emploi occupé, sans que cette rémunération puisse être inférieure au SMIC.

8. L'entrée en vigueur du nouveau régime juridique du contrat de qualification adultes :

Ces nouvelles dispositions s'appliquent à tous les contrats conclus depuis le 1er janvier 2002.

FICHE 5-3

Stages d'initiation et de formation à l'emploi

Le SIFE individuel

Ces stages permettent de répondre à des besoins individuels de formation des demandeurs d'emploi : grâce à une formation de courte durée, ils visent à améliorer la capacité d'un demandeur d'emploi à occuper un emploi pour lequel le marché offre des possibilités.

Les SIFE individuels sont principalement mobilisés, dans le cadre du programme d'action personnalisée pour un nouveau départ (PAP-ND), en prévention du chômage de longue durée.

La durée de ces stages est limitée à 430 heures, pour une durée moyenne fixée à 150 heures.

<http://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/circulaire-dgasdgefp-n-2002-99-du-19-fevrier-2002-relative-au-developpement-de-lem-ploi-dans-le-secteur-de-laide-a-domicile/>

Ils sont effectués, chaque fois que possible, pour tout ou partie en milieu de travail.

La mise en oeuvre des SIFE individuels repose sur une convention signée entre l'État (ANPE) et un organisme de formation.

Les SIFE collectifs

Les stages d'insertion et de formation à l'emploi collectifs (SIFE collectifs) constituent un moyen de mobilisation de la formation au bénéfice des demandeurs d'emploi de longue durée et des personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle.

Les publics éligibles à ces actions de formation sont précisés à l'article L. 322-4-1 du code du travail :

- demandeurs d'emploi de longue durée ;
- bénéficiaires du RMI ou de l'ASS ;
- personnes handicapées ;
- parents isolés ;
- personnes faisant ou ayant fait l'objet d'une peine privative de liberté.

La durée de ces stages est en moyenne de 435 heures.

Ils sont effectués, chaque fois que possible, pour tout ou partie en milieu de travail.

Fortement déconcentrée, la mise en oeuvre des SIFE repose sur une programmation territorialisée effectuée par le service public de l'emploi, dans le cadre des orientations gouvernementales, sur la base de diagnostics locaux partagés des besoins de formation des demandeurs d'emploi mis en regard des besoins des entreprises du bassin d'emploi.

Pour 2002, les orientations de programmation invitent, notamment, à accroître la part des actions à contenu professionnel répondant aux besoins en emploi et de qualification.

La DDTEFP gère et met en oeuvre les SIFE collectifs.

L'ANPE, ses délégataires de service et l'AFPA agissent comme prescripteurs de l'entrée en stage.

FICHE 5-4

Intervention des aides EDDF en faveur de la formation et de la qualification des emplois familiaux Problématique

La loi du 20 juillet 2001 instituant l'APA est entrée en vigueur le 1er janvier 2002. Les conséquences en termes d'emploi sont de deux ordres :

- un besoin en recrutement estimé à au moins 20.000 salariés ETP sur 3 ans ;
- la professionnalisation des emplois existants.

A cet effet, la loi met en place un fonds de modernisation de l'aide à domicile destiné à soutenir les actions de formation, le développement de la qualité des services et le renforcement de la professionnalisation.

Place de la politique contractuelle

Le constat :

Le CEP, achevé en 1998, sur l'aide à domicile et les employés de maison préconisait d'organiser une filière commune de l'aide à domicile, actuellement représentée par deux branches, et de travailler à la professionnalisation des emplois et des organisations. Des travaux sur la mise en oeuvre d'un EDDF avaient alors été engagés entre l'Etat et les deux branches. Pour des raisons liées notamment à la difficulté des deux branches à s'accorder sur des orientations communes, ces négociations n'ont pas abouti.

Au niveau local, 7 régions ont conclu ou négocient un accord EDDF sur ce secteur. Cinq autres régions prévoient de

conclure des accords en 2002.

Les perspectives :

Les enjeux en matière d'emploi de la mise en oeuvre de l'APA nécessitent de mobiliser au mieux les outils de la politique contractuelle. Les enseignements du passé montrent que le niveau régional est le plus approprié pour aboutir. Afin d'assurer une cohésion de l'ensemble, la DGEFP définira les orientations en matière d'accès à la qualification afin d'accompagner les services dans leurs négociations avec les partenaires sociaux.

Concernant les orientations : l'objectif est de qualifier, par accès aux titres, diplômes et certifications professionnelles, les salariés relevant des conventions collectives du secteur.

Compte tenu des caractéristiques des emplois dans ce secteur et de la difficulté d'organiser des parcours de formation - forte majorité de contrats à temps partiel, multi-employeurs, salariés très faiblement qualifiés - la mobilisation des dispositifs de validation des acquis sera privilégiée.

Concernant l'accompagnement des services : il consistera à fournir aux DRTEFP et, pour information, aux DRASS les outils et les informations nécessaires pour la mise en oeuvre des programmes locaux tenant compte des particularités de ce secteur d'activité.

La DGEFP assurera le suivi de ces programmes.

Les EDDF ont d'ores et déjà été conclus et mis en oeuvre dans les régions suivantes :

- Aquitaine ;
- Bretagne ;
- Nord - Pas-de-Calais ;
- Basse-Normandie ;
- Lorraine.

FICHE 6

Validation des acquis de l'expérience

Ministère emploi-solidarité Auxiliaire de vie sociale

Ministère emploi-solidarité

Diplôme d'Etat

DGAS

Auxiliaire de vie sociale

La procédure comporte trois temps :

1. Examen par la DRASS de la recevabilité de la candidature (conditions réglementaires).
2. Préparation du dossier VAE. Le candidat peut bénéficier d'un accompagnement par un établissement de formation agréé.
3. Décision du jury après entretien individuel, d'octroi de la totalité du diplôme ou d'une partie de celui-ci.

Contacts : directions régionales des affaires sanitaires et sociales.

Ministère emploi-solidarité Titre Assistance de vie

Ministère emploi-solidarité

Diplôme d'Etat

DGEFP

Titre Assistance de vie

Le titre peut être obtenu par capitalisation des quatre certificats de compétences

<http://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/circulaire-dgasdgefp-n-2002-99-du-19-fevrier-2002-relative-au-developpement-de-lem-ploi-dans-le-secteur-de-laide-a-domicile/>

professionnelles :

- assister une personne dépendante ;
- assurer la garde active des enfants et des bébés à leur domicile ;
- entretenir le logement et le linge ;
- préparer les repas familiaux, faire les courses, et un entretien avec le jury professionnel.

La capitalisation doit être réalisée dans un délai maximum de 5 ans.

Les DDTEFP, avec les centres AFPA constitueront les cellules techniques de validation chargées de recevoir les demandes, organiser l'accompagnement des candidats dans la procédure, organiser les sessions de validation avec mise en situation et, éventuellement, les compléments de formation nécessaire.

FEPEM professionnelle Assistante de vie
FEPEM

Certificat de qualification professionnelle Assistante de vie

Tout salarié de la branche peut avoir accès à une démarche de validation des acquis d'une durée de 16 heures en quatre temps :

1. Prendre connaissance du référentiel.
2. Acquérir une méthode de description de ses acquis professionnels.
3. Evaluer ses compétences.
4. Décision du jury sur les dispenses de formation octroyées.

FEPEM, 123, rue Lafayette, 75010 Paris, 6, rue du Collège, BP 277, 61008 Alençon Cedex.