

CAP EMPLOI
Handicap, recrutement & maintien

PCO EP
Opérateur de compétences
des Entreprises de Proximité

Fédération du
**SERVICE AUX
PARTICULIERS**

Cheops
CONSEIL NATIONAL
HANDICAP & EMPLOI
DES ORGANISMES
DE PLACEMENT
SPÉCIALISÉS
Le réseau CAP — EMPLOI
Handicap, recrutement & maintien

Vendredi 2 Novembre 2020
**SEMINAIRE “TRAVAIL et
HANDICAP dans les métiers
des SAP”**

12/2/2020

Séminaire Travail et Handicap dans les métiers des
SAP

agefiph
ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées



Ordre du jour

- **Présentation de la FESP et de la convention AGEFIPH**
- **Panorama du secteur des Services à la personne et des métiers**
- **Offre de service de Cap Emploi et son réseau national CHEOPS**
- **Retour d'expérience sur les formations dédiées Handicap en Ile de France coorganisé avec l'OPCO EP**
- **Plan d'actions pour une collaboration FESP/CHEOPS/OPCO EP/AGEFIPH efficace dans les territoires**





Présentation de la FESP et de la convention AGEFIPH



Nicolas Rousseau
Directeur de la Formation et du développement



Sophie Gosselin
Chargée de Mission DGC
Direction Mobilisation du Monde Economique et Social



1ère convention AGEFIPH et FESP (2017-2020)

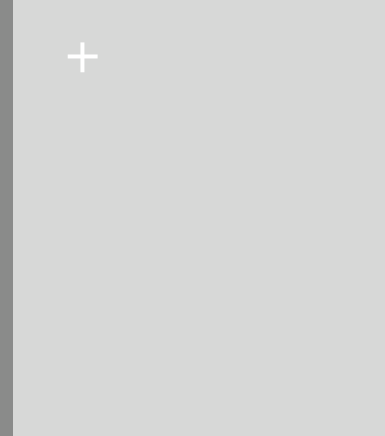
Eléments de bilan

la FESP a mis en place des actions et outils de **sensibilisation** pour les entreprises (actions d'information sur le handicap et l'obligation légale, l'organisation d'événements, mailing, supports d'information métiers et techniques : guides, articles, fiches ...),

la FESP a lancé en partenariat avec l'OPCO EP **des parcours de formation et d'insertion pour les demandeurs d'emploi handicapés** permettant l'accès à un emploi dans une entreprise de service à la personne,

FESP a installé **des relations avec les opérateurs** pour favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap.





Il nous reste, ensemble, du chemin à parcourir...





Présentation des axes de la convention Fesp - Agefiph

Axe 1

Accompagner et conseiller les entreprises du secteur qui initient une première démarche et **sensibiliser les entreprises à « quota 0 »**

Axe 2

Dynamiser de nouvelles approches sur le volet handicap auprès d'entreprises déjà investies sur le sujet

Axe 3

Assurer un service de proximité auprès des entreprises et des publics en animant le réseau territorial permettant le rapprochement des partenaires de l'emploi et de la formation et les entreprises



Présentation des axes de la convention Fesp - Agefiph

Axe 4

Améliorer l'intégration des personnes handicapées dans les dispositifs de formation de la branche (POEC) et déployer de nouvelles modalités de type AFEST et VAE

Axe 5

Développer l'intégration durable des personnes handicapées par le biais des **contrats en alternance** dont le contrat d'apprentissage, en accompagnant les CFA des services à la personne

Axe 6

S'assurer de la sécurisation des parcours par la mise en place d'outils de suivi des personnes en formation et en emploi après formation





Volet accompagnement des Entreprises

- Enquête auprès des entreprises et son analyse
- Foire aux questions posées sur une boîte mail dédiée
- Espace dédiée « Emploi/formation/handicap » sur le site internet
- Lancement d'un défi des initiatives « handitrophée ».
- Modélisation d'un accord d'entreprise Handicap pour PME
- Club Handicap au sein de la fédération
- Réunions territoriales

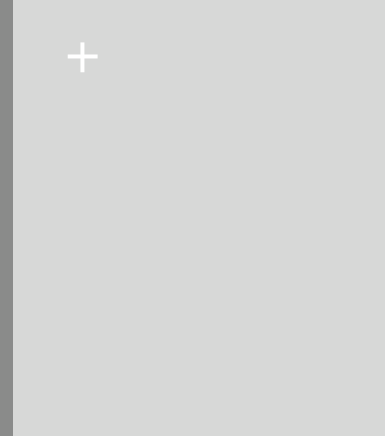




Volet Formation

- 5 à 7 sessions par an sur plusieurs régions, soit 15 à 21 sessions sur 3 ans soit environ 300 stagiaires formés
- 10 et 15 entreprises dans le projet de déploiement de l'AFEST et/ou VAE
- 60 contrats en alternance sur 3 ans
- S'assurer de la sécurisation des parcours par la mise en place d'outils de suivi des personnes en formation et en emploi après formation





Panorama du secteur et des métiers des Services à la personne





Le secteur des SAP

- Les Services à la Personne, un secteur qui **joue un rôle majeur dans la vie quotidienne des Français** pour répondre aux grands enjeux sociétaux.
- **4,5 millions de Français** représentatifs de l'ensemble des catégories de revenus ont aujourd'hui recours à aux services à la personne
- Les professionnels des services à la personne regroupent **21 métiers**, dont les principaux, en volume d'heures de travail, sont :
 - **la garde d'enfant,**
 - **le soutien scolaire,**
 - **l'entretien de la maison**
 - **et l'accompagnement au quotidien des personnes à leur domicile.**





Le secteur des SAP

- La Cour des Comptes a ainsi crédité le secteur de **450 000 emplois créés** depuis le plan Borloo en 2005. Pour la période 2015/2022, les services prospectifs du Premier Ministre évaluent à plus de **1,2 million d'emplois à créer**.
- Une très forte **accélération du vieillissement** dans les années à venir :
en 2040, 14,6 % des Français, soit **10,6 M de personnes** (contre 5,9 M en 2013) **auront 75 ans ou plus**, soit une hausse de 5,5 points en 25 ans (versus une hausse de 2,5 points dans les 25 années précédentes)



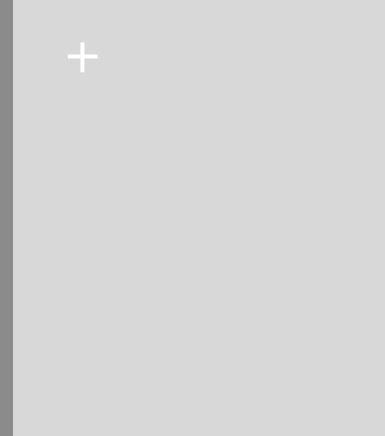


Le secteur des SAP

- **Persistance des problématiques RH**
 - Déficit d'image des métiers du secteur
 - Niveau général de qualification faible
 - Moyenne d'âge élevée des salariés

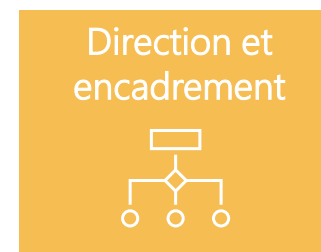
De difficultés récurrentes de recrutement





Les métiers des entreprises des services à la personne

17 métiers répartis en 3 grandes familles



Extrait de l'EDEC Compétences 2020 Branche des entreprises de services à la personne avec l'OPCO EP et réalisé par Kyu Lab





Dénominations métier

- **Auxiliaire de vie**
- **Garde d'enfants à domicile**
- Garde d'enfant en structure
- Opérateur de téléassistance
- (Technicien de l'intervention sociale et familiale (TISF))

Famille et personnes fragiles





Dénominations métier

- **Agent d'entretien de petits travaux et de jardins**
- Agent de surveillance du domicile
- Assistant administratif à domicile
- Assistant informatique et internet à domicile
- Cuisinier à domicile
- **Employé familial**
- **Employé de ménage à domicile**
- Enseignant à domicile

Vie quotidienne





Dénominations métier

- Directeur de structure
- **Responsable de secteur**
- **Assistant au responsable de secteur, coordonnateur**
- Chargé d'accueil

Direction et encadrement





Dénominations métier

- **Conducteur, accompagnateur de personnes à mobilité réduite**
- **Chauffeur-livreur à domicile** (repas, produits de première nécessité)
- Livreur installateur de matériel médical
- Concierge
- Préventeur des risques

Métiers émergents





Georges-Eric MARTINAUX
Directeur du Cap Emploi des Alpes
Maritimes
Animateur de commission Employeur
CHEOPS

Les OPS

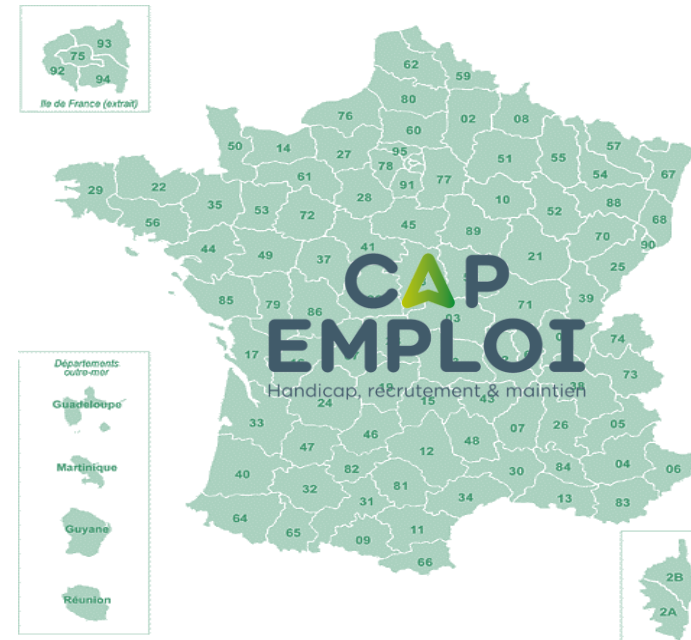
Les Cap emploi sont présents sur l'ensemble du territoire et sont au nombre de 98 :



**cap
emploi**
ressources handicaps

sameth
Handicap & Entreprises
solutions actives pour le maintien
dans l'emploi

**CAP
EMPLOI**
Handicap, recrutement & maintien



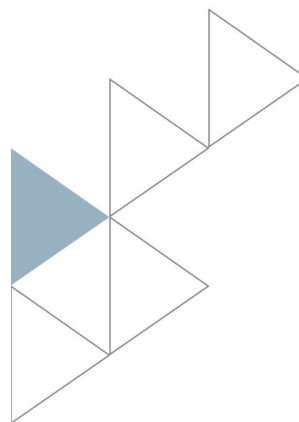
Les missions des OPS : accompagnement vers et dans l'emploi

- Les objectifs de l'accompagnement vers l'emploi :
- Informer, conseiller et accompagner **les personnes handicapées** en vue d'une insertion professionnelle durable
- Informer, conseiller et accompagner **les employeurs** en vue d'une insertion professionnelle durable
- Informer, conseiller et accompagner la personne et l'employeur à la **pérennisation de l'insertion professionnelle**



Les objectifs de l'accompagnement dans l'emploi :

- ✓ Informer, conseiller, accompagner les salariés handicapés, **les employeurs en vue d'un maintien** dans l'emploi d'une personne en risque de perte d'emploi
- ✓ Informer, conseiller, accompagner les salariés handicapés **dans un projet d'évolution professionnelle**
- ✓ Informer, conseiller, accompagner les salariés handicapés et/ou les employeurs **dans un projet de transition professionnelle** interne ou externe



Quelques chiffres



Accompagnement personnes et employeurs : Chaque année ...

180 000 personnes en cours d'accompagnement vers l'emploi

50 000 salariés, agents de la fonction publique et travailleurs indépendants accompagnés pour un maintien dans l'emploi.

Plus de 150 000 employeurs bénéficient d'un accompagnement dans leurs problématiques de recrutement et de maintien en emploi.

Moyens mobilisés :

25 000 formations qualifiantes, certifiantes et professionnalisantes mises en œuvre et **12 000** formations pré-qualifiantes ou de remises à niveau à destination des demandeurs d'emploi.

15 000 Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel réalisées

Les placements :

90 000 insertions réalisées dont **65%** CDI et > 6 mois
5000 contrats en alternance réalisés

Accompagnement dans l'emploi :

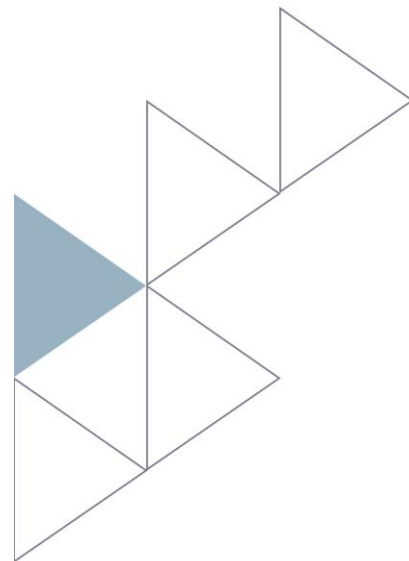
20 000 maintiens réussis
soit un taux de maintien réussi de **91%**

Le Conseil en Evolution Professionnelle

80 000 CEP délivrés à destination des demandeurs d'emploi et des salariés.

L'offre de services Grands Comptes

- Afin de répondre aux besoins de recrutements multiples des grands comptes sur l'ensemble du territoire, Cheops a mis en place des Correspondants Régionaux Grands Comptes (CRGC)
- Objectif : faire le lien entre l'employeur et les Cap emploi de la région et faciliter la mise en relation sur les territoires
- Mission des CRGC Référents Régionaux :
 - Qualifier le besoin de l'employeur
 - Centraliser les offres d'emploi
 - Centraliser les candidatures des Cap emploi de la région
 - Faire le lien avec le Cap emploi sur la mobilisation des aides et des mesures





Retour d'expérience sur les formations dédiées Handicap en Ile de France coorganisé avec l'OPCO EP

Ingrid LETIN

OPCO des Entreprises de Proximité

Emmanuel SICOT

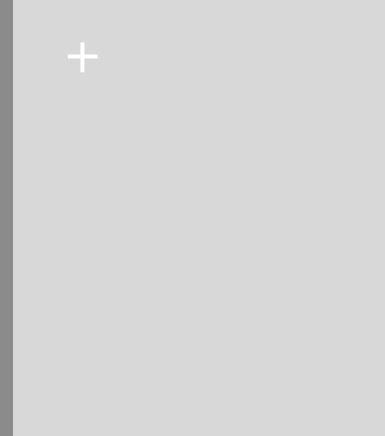
Cap Emploi 75

Micheline MAUDUIT

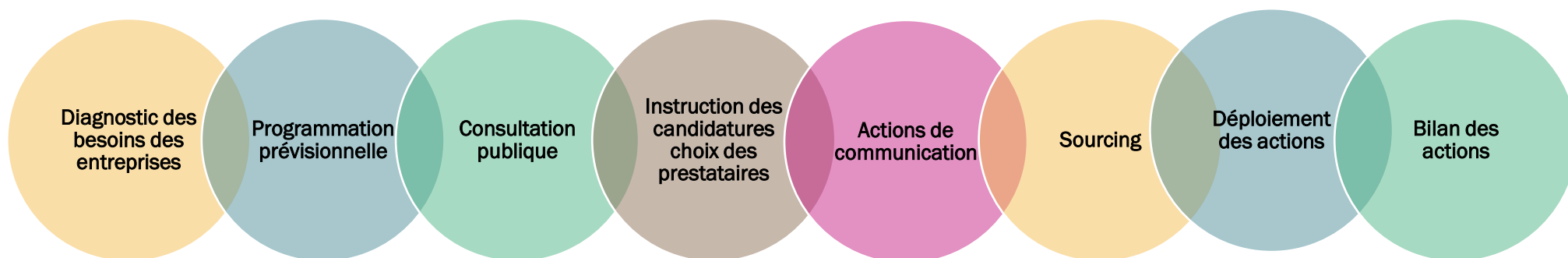
Brigitte Croff et associés

Bruno CHOGON

LB Développement



Etapes de mises en œuvre de la POEC





5 POEC dédiées au public en situation de handicap

51 stagiaires formés

- Agent des services d'hygiène et de portage de repas – Cible SAAD
- Agent des services d'hygiène et de portage de repas – Cible Résidences services
- Pré-qualification aux métiers de la petite enfance
- Responsable de secteur- 5 Blocs de compétences
- Assistants de vie aux Familles – CCP1 – CCP2

Famille et
personnes fragiles





Facteurs de réussite

- Mobilisation du réseau des prescripteurs, en particulier CAP EMPLOI
- L'implication des entreprises dans le sourcing
- Adaptation du séquençage de la formation en fonction des besoins des stagiaires, de la progression pédagogique et du contexte social
- Aménagement des locaux et des équipements
- L'expérience et le choix des formateurs

Famille et
personnes fragiles





Bilan des POEC

Parcours/ Bilan	Afin de formation	A 3 mois	A 6 mois	A 12 mois
Agent des services d'hygiène et de portage de repas – Cible SAAD	Tous en recherche active	25%	25%	25%
Agent des services d'hygiène et de portage de repas – Cible Résidences services	Proposition de poste à 67%	67%	67%	67%
Pré-qualification aux métiers de la petite enfance	44%	67%	55%	-
Responsable de secteur- 5 Blocs de compétences	42%	42%	42%	50%
Assistants de vie aux Familles – CCP1 – CCP2	Proposition de poste à 90%	50%	50%	50%





Brigitte Croff Conseil et Associés, BCA a répondu à un appel à projet POE de l'OPCO-EP en proposant 2 POEC dédiées prioritairement aux personnes en situation de handicap
Responsables de secteur et Assistant de vie aux familles sur l'axe dépendance

Mise en place de la formation :

- désignation d'un Pôle Emploi référent (*Vitry sur Seine pour les 2 formations*)
- mobilisation de CAP Emploi
- mobilisation de notre réseau employeurs en partenariat avec l'OPCO-EP et la FESP

Résultats à la certification :

12 stagiaires RS dont 10 PH : obtention du titre RS pour 8 PH

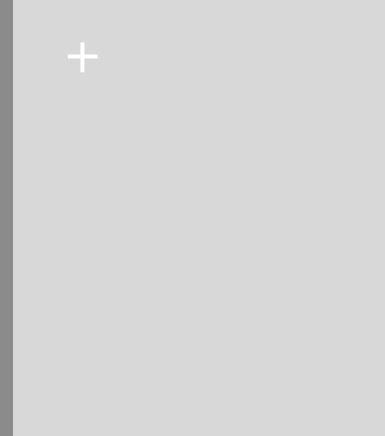
11 stagiaires ADVF dont 8 PH : obtention des 2 CCP du titre ADVF pour 7 PH

Résultats en emploi :

8 RS sur 12 sont en emploi

7 ADVF sur 11 sont en emploi





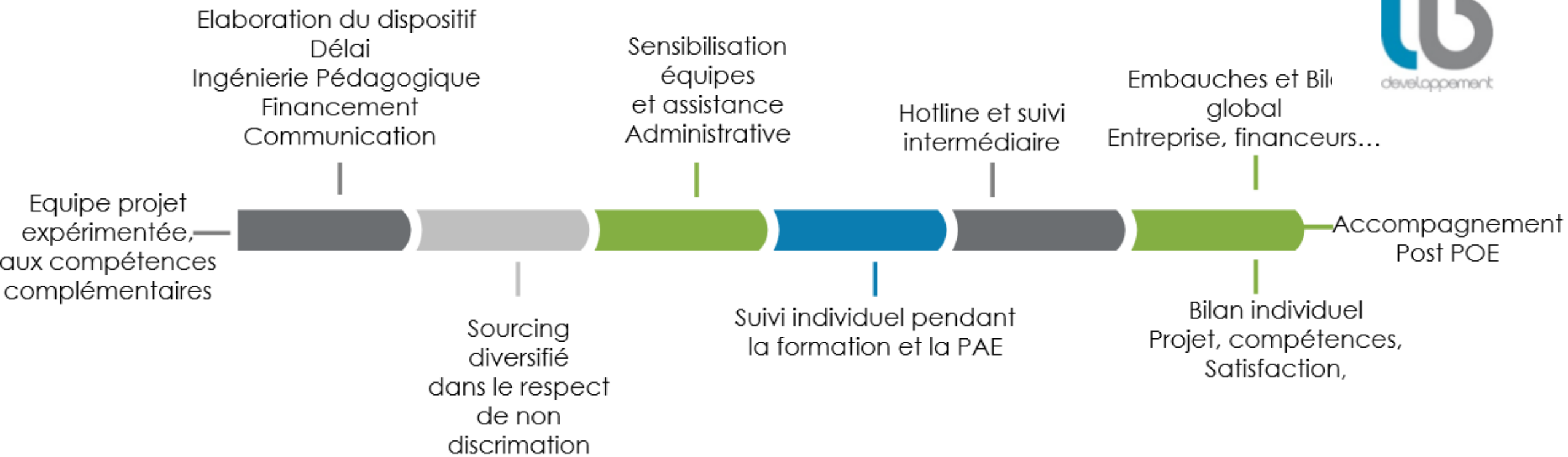
La pédagogie spécifique proposée:

- Renforcement du suivi du stagiaire pour soutenir la reprise de confiance en soi
- Communication auprès des employeurs sur la spécificité des groupes : mise en évidence de l'implication et de l'engagement des PH dans cette formation
- Mise en place d'ateliers INAWA (*posture physique*)

Des constats:

- Reprise de confiance en soi;
- Plusieurs ADVF n'ont pas dit leur handicap aux employeurs, suite à des précédents refus d'embauche, en raison du handicap
- Volonté affirmée de bien faire et d'être un « bon professionnel »
- Nécessité de travailler avec les employeurs pour faire bouger les représentations.





Les dispositifs POE évoluent au fil des ans, en ce qui concerne la pédagogie (exemple le développement durable) ou la durée du dispositif .

La durée est désormais de 264 heures de formation et la période d'observation en entreprise est de 35 heures.



L'étape de sourcing Cap Emploi 75 - illustration partenariat 2019



	OF = BCCA	OF = LCMG Consulting	Recrutement Cap Emploi 75	Situation à +12mois
Responsable de secteur	12 dont 10 TH		5/10	80% en emploi ou en formation
Auxiliaire de vie- ADVF	11 dont 8 TH		2/8	50% en emploi ou en formation
Agent d'accueil et portage de repas SSAD		12	2 / 12	50% en emploi ou en formation

Précision sur les suites de parcours à 12 mois :

- 5 en emploi : 4 secteur SAP et 1 FP**
- 1 en formation complémentaire SMS**
- 3 en accompagnement Cap emploi sur autre secteur**

En amont, travail de **sourcing et préparation** du public par Cap emploi
Responsable de secteur : 20 contactés – 10 présentés – 5 entrées en formation – 3 entrées en emploi dans SAP





Les atouts du SAP dans le champ de l'insertion et de l'inclusion des PH



- ✓ Solution efficace de reconversion en lien avec les opportunités d'emploi présentes et à venir (changement des modes de vie et évolution des courbes démographiques)
- ✓ De nombreuses offres d'emploi en CDI (sécurisation) et de travail à temps partiel (adéquation avec handicap)
- ✓ Les pré requis sont raisonnablement accessibles dès lors que la volonté et le sérieux sont présents
- ✓ Étape de construction de projet professionnel dont lever les freins à la représentation de ce métier (attractivité) – complémentarité avec le Secteur Médico social





Plan d'actions pour une collaboration efficace FESP/ CHEOPS Cap emploi / Agefiph / Opco EP

Françoise Bidgrain

Responsable des projets Cap emploi 75, 92, 93





Plan d'actions pour une collaboration efficace FESP/ CHEOPS Cap emploi / Agefiph / Opco EP

⇒ Etape 1 : identification du besoin

Métiers en tension vs Besoin récurrents – adéquation avec potentiel du public du bassin - 1 employeur / multi-employeur

⇒ Etape 2 : construction du parcours de formation sur mesure

Expertise croisée Cap emploi / OPCO / OF / Employeurs

⇒ Etape 3 : mobilisation des employeurs pour le recrutement des stagiaires

Implication des employeurs dès le début du projet

⇒ Etape 4 : sourcing des stagiaires

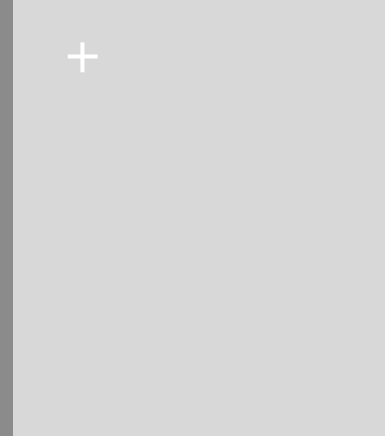
Mobilisation du réseau SPE coordination Cap emploi

⇒ Etape 5 : accompagnement pendant et lors de la sortie de formation

Accompagnement des tutrices/tuteurs et stagiaires durant le parcours en coordination Cap emploi et OF

Accompagnement renforcé à la sortie : transformer en embauche directe et/ou en étape de parcours de carrière

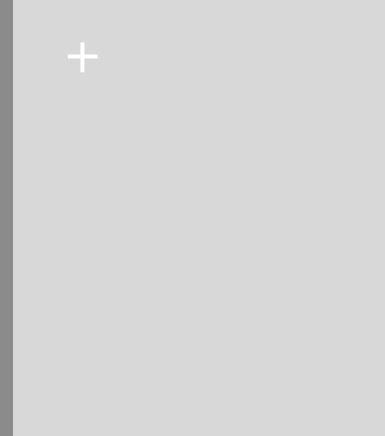




la Fesp : une Fédération #avotreserviCe

- + **Maison commune** des services à la personne
- + Une méthode
- + Des outils qui font référence dans le secteur
- + Une conviction
- + Des valeurs





la Fesp : une Fédération #avotreserviCe

Nous vous remercions pour votre participation

