



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES



ACCORD-CADRE NATIONAL
D'ENGAGEMENT DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES
COMPETENCES POUR LA BRANCHE DES ASSISTANTS MATERNELS DU
PARTICULIER EMPLOYEUR ET DE LA BRANCHE DES SALARIES DU
PARTICULIER EMPLOYEUR

Entre

L'Etat,

Et

- La **FEPEM**, Fédération des Particuliers Employeurs de France représentée par la Présidente **Marie Béatrice LEVAUX**

Les organisations syndicales de salariés :

- La **CFDT**, Fédération des services, représentée par **Véronique REVILLOD**
- La **CGT**, Fédération du Commerce et des Services, représentée par **Stéphane FUSTEC**
- La **CSAFAM**, représentée par **Nathalie DIORE**
- La **FGTA- FO**, représentée par **Véronique DELAITRE**
- Le **SPAMAF**, représenté par **Lydia LOISEL**
- L'**UNSA-FESSAD**, représentée par **Rachel BRISHOUAL**

Et

- **IPERIA**, plateforme nationale de professionnalisation de l'emploi à domicile, représenté par le Directeur général, **Baptiste LENFANT**

Vu le règlement n° 651/2014 de la Commission européenne du 17 juin 2014,

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle à l'emploi et à la démocratie sociale,



Vu la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels,

Vu la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,

Vu les articles L. 5121-1, L. 5121-2, D. 5121-1 et D. 5121-3 du code du travail relatif aux engagements de développement de l'emploi et des compétences,

Vu les articles L. 5121-3 et D. 5121-4 à D. 5121-13 du code du travail relatifs à l'aide à l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,

Vu la circulaire DGEFP n° 2011/12 du 1er avril 2011, relative à la démarche d'appui aux mutations économiques,

Vu l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle,

Vu l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors,

Vu l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail,

Vu l'accord interprofessionnel du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail,

Vu les avis de la CPNEFP de la branche des assistants maternels du particulier employeur du 13 septembre 2018 et de la CPNEFP de la branche des salariés du particulier employeur du 12 septembre 2018

Il est convenu ce qui suit :

I. EXPOSE DES MOTIFS

Les transformations profondes que connaît notre économie impliquent des conséquences sur les emplois, les compétences mais aussi sur les organisations du travail.

La France connaît un cycle de mutations économiques qui induit des transformations importantes. A cette période de recomposition économique s'ajoutent des enjeux démographiques importants tels l'allongement de la vie, le maintien d'un taux de natalité, l'accroissement de la part de ménages biactifs, l'accompagnement des nouvelles formes d'organisation familiale ou encore la prise en compte d'un accompagnement adapté des plus fragiles.

57 UD 2 VR LL HB
432 D2C SF ND

De plus, sous l'effet des évolutions technologiques, une modification profonde des conditions d'exercice des métiers La transition numérique, comme la transition environnementale, influence fortement à la fois l'activité, les métiers et les besoins en compétences.

Enfin, le changement inédit dans la relation au travail et au salariat implique un essor des mobilités professionnelles au même titre qu'un développement accru des nouvelles formes d'emploi. La rapidité des transformations interroge à la fois les besoins en compétences mais aussi la place du diplôme et plus généralement des certifications professionnelles, dans un contexte où la formation reste la référence absolue pour le choix et la construction de l'ensemble de sa carrière professionnelle et fait du diplôme un incontournable pour l'insertion professionnelle. Au regard de l'ensemble de ce contexte, il est primordial de renforcer l'effort de prospective afin de disposer d'une lecture plus fine des évolutions des métiers et des compétences dans un objectif d'accompagnement. Ces études devront permettre d'identifier les passerelles et évolutions de compétences par une décomposition efficace des métiers. L'ensemble de ces actions devra de toute évidence mobiliser les représentants des filières économiques (branches, entreprises, employeurs particuliers) afin d'anticiper et accompagner les transformations de l'emploi, adapter l'offre de formation et sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Cet accord-cadre fait suite à la proposition de la branche des assistants maternels du particulier employeur et des salariés du particulier employeur en réponse à l'appel à projet « soutien aux démarches prospectives compétences » lancé dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences 2018-2022, témoignant ainsi de leur volonté d'approfondir des sujets prospectifs emplois compétences pour un secteur vecteur de développement économique local mais aussi de solidarité de proximité.

L'Etat par l'intermédiaire de ce dispositif souhaite s'engager en faveur d'une formation professionnelle en phase avec les nouveaux enjeux produits par le contexte de mutations accélérée de notre économie.

Dans ce sens, le PIC, fort d'un investissement de près de 15 milliards d'euros, s'inscrit dans une démarche avec trois objectifs : favoriser des parcours « sur mesure » de formation vers l'emploi, développer des outils plus performants et innovants, déployer une nouvelle plateforme du Compte personnel de formation (CPF).

Dans un contexte où les métiers changent plus rapidement que la capacité du système à produire les référentiels de formation et où les attentes des employeurs changent de nature, l'approche par les compétences doit permettre aux jeunes et à la population active, de mieux s'orienter et de développer des compétences. Cette approche doit également permettre de répondre aux besoins des particuliers employeurs qui rencontrent des difficultés à recruter à travers une offre d'emploi plus en phase avec leurs attentes et les spécificités de travail au sein d'un domicile privé.

VR 59
3 LH HB
MBL BL SF ND

L'État a un rôle central à jouer, dans un rôle d'impulsion mais il n'est pas seul : les branches ont un rôle majeur.

Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est confronté à des mutations de cet ordre. Non délocalisables, les métiers du domicile répondent aux évolutions sociétales et aux besoins nouveaux des ménages, que ce soit en milieu urbain dans des zones d'expansion économique, ou en milieu rural, pour créer un lien social et combattre l'isolement.

Ils permettent de répondre à des problématiques telles que l'intégration, l'insertion, la reconversion des personnes qu'elles soient éloignées durablement ou non de l'emploi, qu'elles soient issues de pays étranger ou tout simplement intéressées par vocation.

Pour autant, les métiers du secteur sont aujourd'hui en forte tension et les recrutements à court et moyen termes sont soumis à la conjonction de plusieurs phénomènes. C'est-à-dire, une faible mixité, une importante représentation des salariés de plus de 50 ans, une sous-représentation des moins de 30 ans et des perspectives de recrutement importantes. Les métiers du secteur souffrent d'un déficit d'attractivité corollaire d'un faible niveau de qualification ou encore d'un marché du travail dont les emplois à temps partiels en sont importants. De plus, bien que secteur d'avenir, l'emploi à domicile doit se développer sur un marché fragilisé par la crise et fortement dépendant des différentes politiques publiques. Ainsi, il est impératif de se saisir des nouveaux défis tout en accompagnant les évolutions structurelles largement amorcées.

Dans ce contexte, l'engagement des branches professionnelles, notamment à travers la professionnalisation, constitue une des réponses attendues.

II. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne l'ensemble des particuliers employeurs et salariés du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile impacté par les mutations sur les emplois et les compétences.

La branche professionnelle des salariés du particulier employeur représente 2,35 millions de particuliers employeurs et 1,08 million de salariés qui relèvent de la Convention Collective Nationale des Salariés du Particulier Employeur. La branche professionnelle des assistants maternels du particulier employeur représente 1,06 millions de particuliers employeurs et 326 716 assistants maternels qui relèvent de la Convention Collective Nationale des Assistants Maternels du Particulier Employeur.

Il est important de noter que le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile couvre des domaines d'emploi différents avec des compétences et des enjeux associés propres à chacun : enfance, dépendance, entretien du cadre de vie.

VR 50
4 LL HB
MBC BC SF ND

Ces métiers, créateurs d'emplois, le seront davantage dans les années à venir. Les métiers du domicile répondent aux évolutions sociétales, vecteur de nouveaux besoins. L'assistant de vie répond aux grands enjeux du vieillissement de la population et sera le plus créateur d'emploi à très court terme. L'employé familial, comme la garde d'enfants, permettent de répondre aux besoins des ménages actifs et contribuent à dynamiser et rendre attractifs les territoires. De plus, les gardes d'enfants et les assistants maternels participent à la diversification des modes d'accueil, d'autant que l'assistant maternel représente le premier mode d'accueil extra-familial en France. L'ensemble de ces métiers évolue et se modifie au grès des transformations sociétales, économiques, technologiques mais aussi en fonction des politiques publiques au niveau national comme à l'échelle locale.

III. FINALITES ET OBJECTIFS OPERATIONNELS

Le présent accord a pour finalité de poursuivre une politique efficace de professionnalisation de la filière avec en amont une étude sur les évolutions de l'emploi dans la filière permettant de développer un plan d'action sur l'évolution de l'emploi et des compétences. La réalisation de l'analyse prospective des emplois occupés par les salariés du particulier-employeur, l'identification des compétences techniques et transférables par métiers permettra la construction et la mise en œuvre d'une ingénierie de développement des parcours.

IV. AXES DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DES SALARIES

Au regard des enjeux de mutations sur l'emploi et les compétences dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, les priorités fixées conjointement par l'Etat et les partenaires sociaux de la branche sont déclinées en quatre axes d'intervention.

Le détail des actions figure dans les fiches actions annexées aux conventions financières.

Il est à noter que l'ensemble des actions devront être conduites en intégrant la priorité transverse de l'égalité professionnelle.

Axe 1 : Développer la vision prospective sur les besoins en recrutement et les métiers en tension à l'horizon 2030-2050.

Objectifs :

Handwritten initials and numbers in blue ink:

- VR
- 5
- LD
- JD
- BC
- MBL
- SF
- MB
- ND

L'objectif de l'analyse prospective des besoins en emplois et compétences est de permettre aux acteurs d'avoir une projection quantitative des besoins en recrutement mais aussi un panorama des métiers susceptibles d'être en situation de tension dans les 20-30 prochaines années. Il s'agira d'identifier les tendances fortes en matière d'évolution (métier, emplois, compétences) et les impacts des mutations technologiques, et notamment, du numérique sur l'évolution des compétences. Aussi, l'étude doit permettre de mesurer les écarts pour identifier les besoins en compétences non couverts par les référentiels de certification existants et définir des blocs de compétences.

Il s'agira aussi de se doter d'une analyse fine sous le prisme des tensions pour les métiers des assistants de vie et des assistants maternels.

Action :

- Réaliser une cartographie de l'emploi et des besoins à l'horizon 2030. Mener une étude prospective à l'échelle locale des tensions en emploi des assistants de vie et des assistants maternels par une estimation des besoins de la population et des créations de poste.

Axe 2 : Identifier les aires de mobilité intra-sectorielle et intersectorielles

Objectifs :

L'objectif est de permettre aux deux branches d'avoir une vision précise sur les trajectoires professionnelles des salariés et futurs salariés à travers le prisme des aires de mobilité. Cette analyse doit aussi identifier des passerelles intersectorielles.

Action :

- Mener une étude sur les aires de mobilité intra-sectorielle par l'intermédiaire de 4 monographies. Réaliser un pré-diagnostic relatif à des aires de mobilité intersectorielles sous la forme GPECT sur deux territoires cibles à définir.

Axe 3 : Adapter la politique de certification

Objectifs :

Les actions menées doivent permettre d'adapter les certifications et formations aux évolutions des emplois et compétences et d'intégrer à ces modifications la logique de blocs de compétences tout en développant les passerelles entre certifications.

Action :

- Mener une étude monographique prospective sur les nouvelles attentes sociétales et individuelles. Développer une ingénierie de mise à jour des

VR SD HB
VD 6 LL
MBL BL SF
ND

référentiels de certification. Produire une note d'analyse et de préconisation autour des compétences émotionnelles. Développer une ingénierie sur une nouvelle certification axée sur l'activité de gouvernance. Mener une étude sur les nouvelles compétences pour demain.



Axe 4 : Capitalisation et mise à disposition d'outils

L'ensemble des productions et outils sont destinés à être partagés et mutualisés entre branches et avec le ministère du travail. Ils seront partagés avec les différentes parties prenantes du plan d'investissement dans les compétences.

A ce titre, des actions de communications spécifiques pourront être organisées.

V. MODALITES DE SUIVI ET DE PILOTAGE

A. Comité de pilotage

Un comité de pilotage est mis en place pour le déploiement des actions de l'accord-cadre. Il est composé de représentants :

- De la DGEFP;
- Des organisations d'employeur et de salariés représentatives de la branche des assistants maternels du particulier employeur et de la branche des salariés du particulier employeur et signataires du présent accord ;
- IPERIA désigné comme organisme relais pour la mise en œuvre et le suivi opérationnel de cet accord.

Il pourra associer le cas échéant des acteurs institutionnels (Régions, Pôle emploi...) ou des experts en tant que de besoin.

Il a pour mission d'assurer le pilotage de l'accord. Le comité technique lui rend compte de l'avancement des travaux, des résultats obtenus. Il se réunit à minima une fois par an.

Sa présidence et son animation sont assurées par l'Etat, son secrétariat par IPERIA

B. Comité technique

La démarche est animée par un comité technique. Celui-ci est composé :

- De représentants de la DGEFP ;

Handwritten initials and numbers in blue ink:

- MBL
- BL
- SF
- 7
- LL
- NO
- 59
- HB

- De représentants d'IPERIA ;
- De personnes qualifiées des branches signataires du présent accord.

Il a pour mission d'impulser, d'orienter et d'assurer le suivi des actions relevant des axes de coopération. Il a également pour rôle de piloter et de mettre en œuvre le processus d'évaluation de l'EDEC.

Il se réunit en tant que de besoin et à minima une fois par trimestre. Sa présidence et son animation sont assurées par l'Etat, son secrétariat par IPERIA.

Afin d'éclairer sa prise de décision et/ou en appui des réalisations, le comité technique pourra s'adjoindre, en tant que de besoin, l'expertise de personnes qualifiées des branches, des organismes professionnelles ou de l'administration.

Ces personnes seront choisies conjointement par l'Etat et les partenaires sociaux de la branche, pour un champ d'expertise déterminé, notamment en matière de numérique.

VI. ORGANISME RELAIS

Par mandat des branches professionnelles des assistants maternels et des salariés du particulier employeur, IPERIA investit, depuis 25 ans, dans la connaissance, l'analyse et la prospective des métiers du secteur du particulier employeur et de l'emploi à domicile.

Son savoir-faire en tant que certificateur des trois titres professionnels de niveau V portés par les branches et concepteur de l'offre de formation prioritaire, lui permet d'accompagner et de nourrir la réflexion des partenaires sociaux sur les pratiques et tendances en matière d'évolution des métiers. IPERIA a développé son expertise autour des besoins en compétences à travers des études d'observation nationales et territoriales, de suivi de cohortes ou encore de méthodes et techniques d'ingénierie de certification et pédagogique adaptées aux besoins actuels et futurs du secteur.

Plateforme d'orientation et d'accompagnement des projets professionnels des salariés et futurs salariés du secteur du particulier employeur et de l'emploi à domicile, IPERIA est également le garant de la qualité d'un réseau d'organismes de formation labellisés présent sur l'ensemble du territoire métropolitain et ultramarin.

Dans le cadre de la présente convention, IPERIA est ainsi mandaté par les partenaires sociaux des branches du particulier employeur pour mettre en œuvre les dispositions de l'accord cadre et en assurer le suivi. Il assure par ailleurs le portage administratif et financier de l'accord. Il a également pour mission :

- D'informer l'ensemble des structures de la mise en œuvre de l'accord cadre et des actions dont elles peuvent bénéficier en lien avec le secteur,

VJA
 MBL
 8
 HB
 SD
 LL
 NO
 SF

- D'accompagner le pilotage de l'accord (mise en place d'outils de suivi, participation aux comités de pilotage nationaux),
- De faire des propositions d'ajustements éventuels lors de la déclinaison de l'accord-cadre et de coordonner l'évaluation de cet accord.

VII. FINANCEMENT

Une convention financière pour les années 2018 à 2020 est conclue entre l'Etat et IPERIA dûment mandaté par le comité de pilotage.

Le montant global du projet s'élève à 272 500 €. L'Etat s'engage à participer aux cofinancements à hauteur maximale 50% du montant total de l'EDEC soit 136 250 €.

La répartition prévisionnelle des crédits par axe est prévue comme suit :

Axes	Livrables	Temporalités indicatives de rendu des livrables	Budget et Jours Hommes dédiés
1. Evolution de l'emploi : quels enjeux en termes de ressources humaines pour le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile à l'horizon 2030 et 2050 ?	Cartographie de l'emploi et des besoins à l'horizon 2030	3 mois après le début du projet	20 000€ dont 18 000€ en prestation
	Etude prospective à l'échelle locale des tensions en emploi des assistants de vie et des assistants maternels par une estimation des besoins de la population et des créations de poste	6 mois après le début du projet	
2. Les trajectoires professionnelles face aux enjeux de l'attractivité du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile	Etude sur les aires de mobilité intra-sectorielle : quelles évolutions des métiers et compétences ?	4 mois après le début du projet (partie accueil individuel des enfants et employés familiaux) 6 mois après le début du projet (dépendance)	42 000€ dont 41 500€ de prestation
	Pré-diagnostic relatif à des aires de mobilité intersectorielles	9 mois après le début du projet	

VR
9
LL 59
FB ND
S F
ND
BL
MBL

3. Développer la vision prospective des métiers et des compétences	Etudes monographiques prospectives sur les nouvelles attentes sociétales et individuelles émergentes	10 mois après le début du projet	188 000 € dont 39 000€ de prestation
	Ingénierie de mise à jour des référentiels de certification	10 mois après le début du projet	
	Note d'analyse et de préconisation autour des compétences émotionnelles (soft skills)	9 mois après le début du projet	
	Ingénierie sur une nouvelle certification axée sur l'activité de gouvernance	11 mois après le début du projet	
	Etude sur les nouvelles compétences pour demain	12 ^e mois	
Rédaction rapport final et préconisations		Dernier mois du projet (12)	12 000€ / dont 4 500€ de prestation
Coordination	Comités techniques et de pilotage internes et externes		10 500€ dont 6 000€ de prestation
Budget Total			272 500€ dont 109 000€ de prestation

Cette répartition prévisionnelle pourra être modifiée après validation par le comité de pilotage sans modifier le montant global de l'accord. La participation de l'Etat au financement des opérations prévues s'effectue en application des règles relatives à l'encadrement communautaire des aides qui plafonnent la part des fonds publics dans de tels financements.

Le suivi de l'exécution est réalisé à l'occasion d'un bilan final restituant les opérations de l'année N-1.

Les ressources financières mobilisées pourront être réexaminées à chaque bilan annuel en fonction des réalisations.

VIII. DUREE

Le présent accord prend effet à compter du 10 octobre 2018, date de sa signature, pour une durée de deux ans, et prendra donc fin le 9 septembre 2020, réalisation de l'évaluation comprise.

IR SD HB
 10 LL ND
 736 BC SF

IX. PROPRIETE ET PUBLICATION DES TRAVAUX

Les actions menées dans le cadre de cet accord sont la propriété conjointe des signataires.

Les actions pourront être mises en ligne sur les sites internet des signataires et faire l'objet d'une publication.

X. CLAUSE DE RESILIATION ET DE REVISION

Toute modification du présent accord sera procédée par voie d'avenant, après acceptation du comité de pilotage.

En cas de non-exécution ou de non-respect des obligations prévues, le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires après un préavis de trois mois succédant éventuellement à une mise en demeure de respecter les termes de l'accord.

Ce sera notamment le cas s'il apparait que les objectifs visés et les moyens mis en œuvre ne correspondent pas à ceux initialement prévus.

XI. EVALUATION

Le comité national de pilotage procédera à une évaluation finale de la mise en œuvre de l'accord selon des modalités qu'il définira. Menée au plan national, cette évaluation sera réalisée par un organisme extérieur. Elle devra permettre d'analyser l'ensemble de la mise en œuvre de l'accord cadre ainsi que l'impact des mesures retenues.

Par ailleurs, les signataires s'engagent à participer, le cas échéant, à l'évaluation du plan d'investissement dans les compétences pilotée par un comité scientifique.


Fait à Paris, le 10 octobre 2018

VR JJ NO
11 LH KB
SD MBL BC SF

Pour l'Etat

La Déléguée Générale à l'Emploi et à la Formation
Professionnelle

pc


Chef de service
Adjoint à la déléguée générale

Les représentants employeurs

La FEPEM, Fédération des Particuliers
Employeurs de France représentée par la
Présidente **Marie Béatrice LEVAUX**



Pour les organisations syndicales de salariés

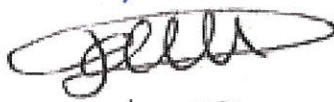
La CFDT, Fédération des services représentée
par **Véronique REVILLOD**



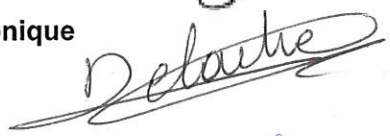
La CGT, Fédération du Commerce et des
Services, représentée par **Stéphane FUSTEC**



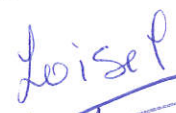
La CSAFAM, représentée par **Nathalie DIORE**



La FGTA- FO, représentée par **Véronique
DELAITRE**



Le SPAMAF, représenté par **Lydia LOISEL**



L'UNSA-FESSAD, représentée par **Rachel
BRISHOUAL**



Pour l'organisme Relai

IPERIA, plateforme nationale de
professionnalisation de l'emploi à domicile,
représenté par le Directeur général, **Baptiste
LENFANT**



