

## **Renforcer l'attractivité des métiers en tension par la pluriactivité ou mobilités intersectorielles**

**Le projet vise à établir une feuille de route permettant de répondre aux enjeux de la pluriactivité ou mobilités intersectorielles dans les métiers des SAP, en tension, et ce en lien avec d'autres domaines / métiers en tension eux aussi (transport en commun des personnes par exemple) :**

« Quelles conditions faut-il réunir pour que les mobilités intersectorielles ou la pluriactivité puissent servir de levier à l'attractivité des métiers du domicile et des SAP ?

Comment la question de la compétence<sup>1</sup>, la double formation par exemple, permet d'y répondre ? Avec quelle stratégie de sourcing ?

Quels autres leviers doivent être identifiés pour rendre attractif la pluriactivité ? Avec quels autres secteurs d'activité précisément (animation, transport de voyageurs, hôtellerie/restauration) ?

Quel écosystème doit s'organiser pour accompagner ces demandeurs d'emplois formés vers ces emplois ? »

### **I. Origine du projet<sup>2</sup>**

Le Pôle Service à la Personne relève au travers de ses activités un besoin en main d'œuvre important et accru du fait du vieillissement de la population (à Horizon 2050) et souhaite rechercher des pistes permettant de renforcer l'attractivité des métiers, d'élargir le profil des publics susceptibles de choisir cette orientation métier/professionnelle et permettre ainsi une augmentation du nombre de personnes susceptibles de choisir cette orientation métier/professionnelle.

Parallèlement un autre élément contributaire a été, dans le cadre de la Convention IPERIA/FEPEM/REGION, l'étude relative aux mobilités intersectorielles. La problématique était ainsi posée au travers d'un appel à projet d'ordre national avec une étude sur 2 régions.

Ainsi tous les statuts sont concernés : mandataires, prestataires, lucratif, associatif.

Cette idée s'est aussi développée à partir des travaux de la Région dans le VAR dans le cadre du Marché Filière Stratégique 18/22, de l'expérimentation d'une démarche d'accès à l'emploi dans

---

<sup>1</sup> Au travers des compétences complémentaires, connexes et transversales

ce secteur, du projet Fond d'Innovation Formation avec la SODETRAV, et la préparation du Programme Régional de Formation 22 26 (étapes diagnostics).

Les constats enjeux et éléments de contexte :

- ➔ Structurellement et historiquement les SAP et les métiers du domicile sont en tension pour cause d'attractivité insuffisante des métiers, conjoncturellement du fait de la crise sanitaire ces tensions s'aggravent (données PE et ORM étudient et confirment). Les freins : une typologie de contrats à temps partiels, une pénibilité du travail, une mobilité dans le travail, une rémunération qui n'est pas en rapport avec les attendus et les contraintes.
- ➔ Des besoins croissants : Le vieillissement de la population est un élément avéré confirmé par des données démographiques qui prévoient une augmentation continue jusque 2070 des plus de 65 ans et des plus de 75 ans et 85 ans, et ce, dans un Département où les chiffres sont plus élevés que la moyenne nationale depuis les années 70
- ➔ Les séniors veulent rester à domicile le plus longtemps possible
- ➔ Les pouvoirs publics souhaitent fortement favoriser et accompagner le maintien à domicile
- ➔ Vieillesse de la cohorte de professionnels qui doivent être remplacés
- ➔ Problème d'attractivité dans un contexte de « déni » des questions de vieillissement
- ➔ Contexte d'un autre rapport au travail qui semble se dessiner à la suite de la crise sanitaire
- ➔ Des secteurs qui demandent certaines technicités spécifiques.
- ➔ Une pratique de la mobilité intersectorielle moins recourue en France que dans les pays voisins.
- ➔ Une pratique de la multi-activité peu mise en valeur voire dévalorisée.
- ➔ Des métiers en tension dans d'autres secteurs du fait de problématiques similaires (transports en commun des personnes)

## **II. Animation en groupe projet**

Un groupe de travail restreint s'est constitué : REGION SUD – PSP – IPERIA

D'autres acteurs sont d'ores et déjà intéressés : DDETS, GEIQ SAP, SODETRAV, OPCO-EP, un représentant du secteur de l'animation, des services régionaux (SFSS, OIR), Pôle Emploi (en cours), la FEPEM, autres structures prestataires.

Un élargissement peut être envisagé à partir d'un événement de lancement : AUDAT,

## **III. Le phasage pour répondre aux enjeux du projet**

- ⇒ Phase préparatoire de l'événement avec ceux qui vont intervenir : un créneau début juillet<sup>3</sup>
- ⇒ Un événement : Septembre
- ⇒ Des groupes de travail : Octobre / Novembre y compris dans le cadre du Mois de la Silver économie
- ⇒ Une expérimentation à suivre : le projet FIF de la SODETRAV, démarrage du projet (sourcing à partir de mai)
- ⇒ Conclusions des groupes de travail (pluri activité mode d'emploi) à présenter en décembre (deuxième quinzaine) lors du mois de la Silver Economie ?
- ⇒ Un essaimage en 2023

#### **IV. Un évènement**

- Introduction Région/PSP/ acteur local (VARSEF)
- Présentation AUDAT « le vieillissement dans le VAR », les enjeux (C. Allenda-Copitet)
- Une fois la présentation du projet faite par la Région aux acteurs présents, IPERIA proposera en lien avec un acteur local (VARSEF) :
  - Une présentation du secteur et des besoins régionaux et varois
  - Une présentation des mobilités intersectorielles dans la région et des pistes pour développer la multi activité
  - A cette occasion, une synthèse du pré-diagnostic menée sur les mobilités intersectorielles sera partagée avec les participants.
- Présentation du projet SODETRAV avec ses partenaires
- Calendrier de travail

#### **V. Trois groupes de travail**

##### **1. Stratégie de Sourcing : méthode et éléments d'attractivité**

Il s'agit ici d'une palette de supports et techniques pour informer les prescripteurs et les demandeurs d'emploi. Par exemple, un webinar en direction des conseillers Pôle emploi, des vidéos, des fiches métiers, etc. **IPERIA** mettra à disposition ses ressources.

**Attractivité liée aux métiers eux-mêmes, SAP et autres métiers répertoriés -> pour sourcer**

- ➔ Mieux les connaître en particulier les aspects attractifs déjà repérés par ceux qui y travaillent -> la promotion par ceux qui exercent déjà, par des entreprises ambassadrices.

---

<sup>3</sup> Présentation des groupes de travail et constitution des équipes. Les partenaires seront sollicités bien en amont et les groupes de travail constitués avant l'évènement de lancement.

- ➔ Organiser des rencontres, s'appuyer sur des capsules vidéo, réfléchir aux lieux d'informations en fonction de lieux stratégiques fréquentés par le public.
- ➔ Aujourd'hui une nouvelle vision du travail et de la relation au travail... et des attendus vis-à-vis des employeurs.

Exemple de Pôle Emploi :

[4 bonnes raisons de travailler dans le domaine de la « silver économie » | Pôle emploi \(pole-emploi.fr\)](#)

- ➔ S'appuyer sur quelques supports pour l'attractivité des métiers dont témoignages et réseau d'ambassadeurs voir
- ➔ Un nouvel élément de plus-value : la valorisation de 2 métiers, ce que cela va m'apporter, avoir une polyvalence, en particulier pour les publics plus âgés qui vivent la reconversion de manière négative/dévalorisante...
- ➔ Penser à intégrer les intermédiaires/médiateurs/ambassadeurs/prescripteurs .... (Ex « particulier emploi » mais aussi les prescripteurs de proximité).

## **2. Attractivité des entreprises -> pour sourcer, recruter, fidéliser, s'organiser entre entreprises de secteurs différents**

- Connaître les conditions d'exercice, dimension RH des entreprises : typologie des emplois, des rémunérations, des formations et évolutions possibles dans l'entreprise, les prises en compte des déplacements, tickets restaurants, prise en charge et accompagnement divers dont lié à la prévention des risques et pénibilités, notion d'appartenance à une entreprise  
-> **Marque entreprise**

Point de vigilance : une distinction à faire entre structures selon statut, taille, etc.

Exemple : [Expérimentation d'une marque employeur sectorielle dans le déménagement | AFT \(aft-dev.com\)](#)

- Quels éléments à prendre en compte ? En termes d'emplois du temps, des lieux de mission, des dessertes des transports ... = approche systémique
- **Le modèle économique des secteurs d'activités** pour comprendre les leviers d'attractivités possibles : augmentation rémunération, élément de nouvelles conventions...avenant 43 (+12%)
- **Cas des particuliers employeurs** : quels éléments attractifs : plus grand CSE de France, meilleures rémunérations, autonomie, nouvelle convention collective. => La FEPEM participera à cet atelier.
- **Comment les entreprises vont s'organiser ?** En interne chacune, entre elles du début à la fin, la question de la mobilité, des freins à l'emploi

Eléments d'attractivité à mettre en exergue liés à la pluriactivité : cadre possible (multi salariat ou bien autre (groupement)) mais aussi vigilance sur psycho sociaux, les incidences en termes de droits du fait du statut

- **Autres freins sur lesquels agir ou pas** : mobilité (projet d'entreprise ? implication des collectivités ?) – logement – recenser toutes les ressources mobilité

### 3. Formation/Double formation

Publics visés : valoriser les parcours, éléments d'attractivité à différencier selon les publics... De toutes catégories (y compris DE en temps partiels...), des salariés à temps partiels non-inscrits à pôle emploi.

- a. **Sourcing** : s'appuyer sur les éléments des points 1 et 2 au-delà de la mobilisation habituelle des CEP
- b. **Information collective** avec les employeurs => présence de la FEPEM ou particulier emploi pour le secteur du domicile.
- c. **Formation/** Alternance/préparation à l'emploi dans l'entreprise, AFEST

*Définir les blocs de compétences en SAP (issus du TP Assistante de Vie Dépendance + TP ADVF)  
Parcours flash => Voir ajouts dans annexes sur présentation du parcours flash et des parcours blocs  
ADVD.*

*TP Transports en commun des personnes*

*Formation « animateur »*

- d. Tronc commun : Prévention des Risques + Gestion des conflits + Connaissances des publics, connaissances des difficultés, problématiques santé... en termes de repérages + Relation client/usager
  - e. L'alternance
  - f. Accès à l'emploi
  - g. Exemples de projets
- ➔ L'action SODERTAV/KEOLIS a été votée le 25 février 22, une expérience similaire en Haute Vienne
- ➔ [Fougères. Deux formations rémunérées autour des métiers de l'aide à la personne \(ouest-france.fr\)](#)
- ➔ [CAP SAPVER - Lycée Charles Brasseur - Lycée du Réseau CNEAP](#)
- ➔ [BAC PRO SAPAT - Lycée Charles Brasseur - Lycée du Réseau CNEAP](#)

A la fin de la formation ces stagiaires pourront postuler à des offres d'emplois voire offres d'emplois doubles (2 métiers, 2 structures) qui seront proposés par les entreprises partenaires => Pour le secteur de l'emploi à domicile, la FEPEM et un mandataire seront mobilisés, tout comme le réseau lucratif et associatif pour les prestataires.

**VI. Une restitution des travaux partiels ou achevés lors du mois de la Silver Economie en novembre ou décembre**

**VII. Un retour de l'expérience conduite avec KEOLIS/SODETRAV**

### VIII. Essaimage : une 2<sup>ème</sup> expérience / innovation

Points d'appui : Offre de formation professionnelle continue – FIF