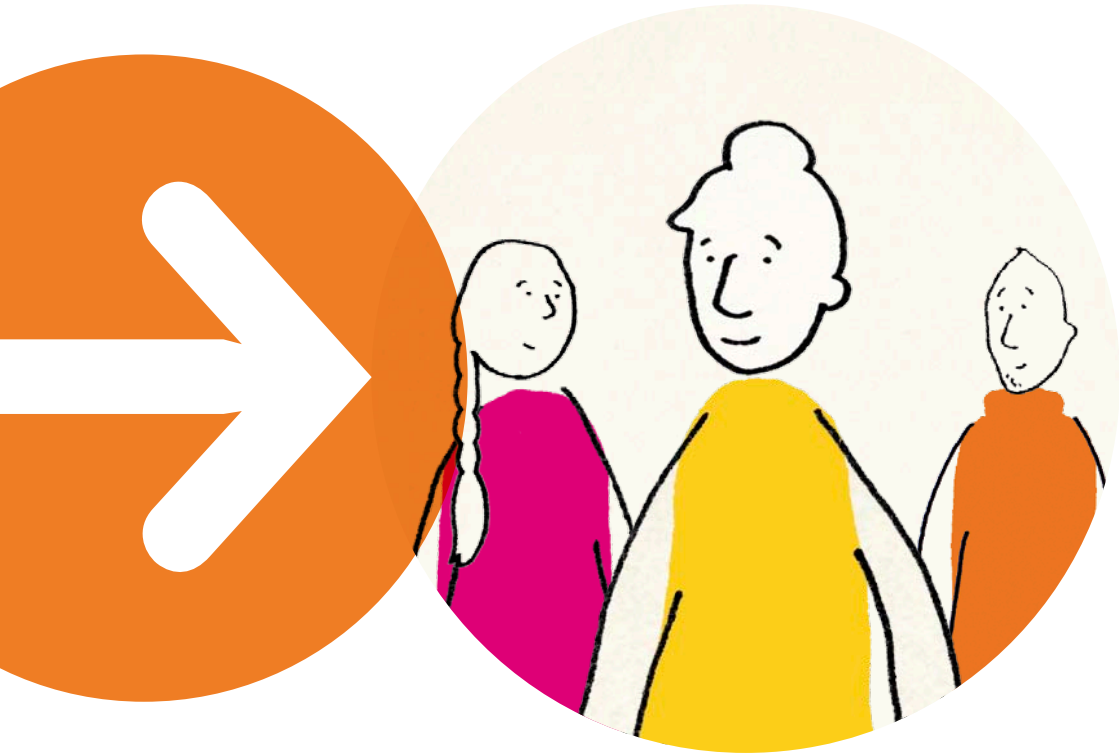
Les parcours professionnels dans les services à la personne



GUIDE PRATIQUE

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

MINISTÈRE
DE L'ARTISANAT,
DU COMMERCE
ET DU TOURISME

Ce document a été réalisé par l'Agence nationale des services à la personne. À compter de 2013, ses missions ont vocation à être reprises par l'État.

SOMMAIRE

1 - LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Emploi d'avenir : une dynamique d'insertion durable A
Emploi d'avenir : une stabilité d'emploi propice à un projet de carrière B
Devenir garde d'enfants par l'apprentissage C
Se spécialiser dans l'accompagnement de personnes en situation d'handicap D
Devenir manager dans les services à la personne par l'alternance E

2 - LES FICHES REPÈRES

Fiches Ressources 26
Fiches Métiers 36
Fiches Certifications 53
Fiches Voie d'accès 79
Fiches Outils 88

ÉDITO

Le secteur des services à la personne est face à de nombreux défis : l'amélioration de la qualité de service, la montée en compétence et en reconnaissance des salariés et la diversification de l'offre.

Ces enjeux constituent autant d'opportunités de développement des compétences des salariés en place, et de possibilités d'accès des jeunes à l'emploi. Pour améliorer la connaissance de l'offre de formation existante, l'Agence nationale des services à la personne a lancé en 2010 une nouvelle rubrique sur son site internet, www.servicesalapersonne.gouv.fr, sur les métiers et les formations du secteur.

En 2012, cette rubrique s'est enrichie d'une nouvelle fonctionnalité permettant de s'informer sur l'ensemble des dispositifs de formation continue et d'identifier l'offre de formation près de chez soi.

Parallèlement, en 2011, l'ANSP a publié un premier guide des métiers et certifications professionnelles dans le secteur des services à la personne.

L'Agence nationale des services à la personne poursuit son objectif d'outiller les professionnels de la formation et de l'orientation, comme le grand public, avec la publication de ce guide des parcours professionnels dans le secteur.

Ce guide contribue à une meilleure connaissance des réelles opportunités que présente ce secteur, de la diversité des métiers proposés, à tous les niveaux de qualification.

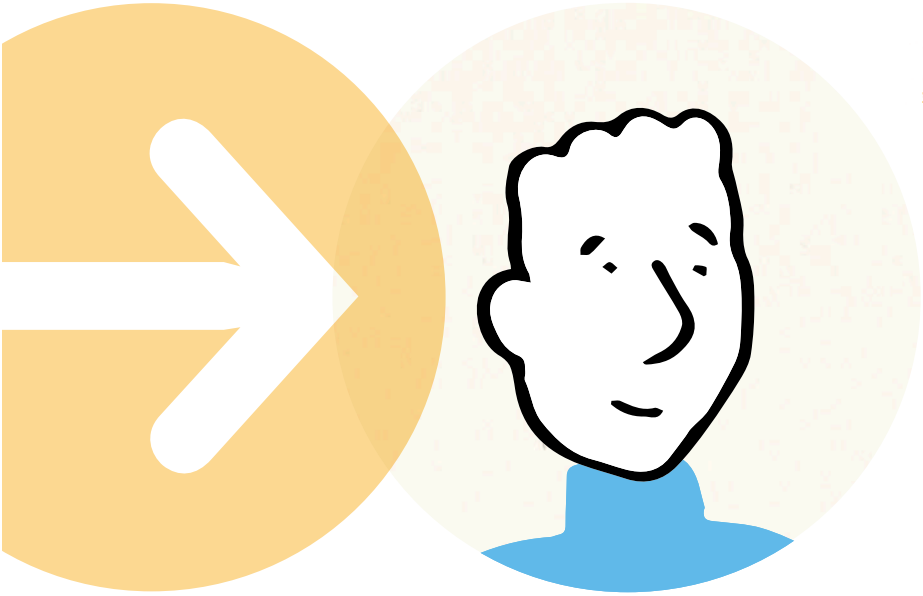
Il illustre, à partir de quelques exemples, la possibilité qu'offre aujourd'hui le secteur des services à la personne d'y réaliser de véritables parcours professionnels. Des fiches repères détaillent toutes les ressources mobilisables à chacune des étapes, de la découverte des métiers à la signature du contrat de travail, pour une orientation choisie et un accès durable à l'emploi.

LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Ce chapitre présente des exemples de parcours professionnels dans le secteur des services à la personne, quels que soient l'âge et le niveau de qualification. Ces parcours donnent des exemples de mobilité entre branches, les passerelles possibles entre les diplômes, mais aussi les métiers émergents dans le secteur et les voies d'accès.

Suivez les parcours de Kévin, Yohann, Katia, Laura et Inès.

Kevin, « Emploi d'avenir : une dynamique d'insertion durable » A
Yohann, « Emploi d'avenir : une stabilité d'emploi propice à un projet de carrière » B
Katia, « Devenir garde d'enfants par l'apprentissage » C
Laura, « Se spécialiser dans l'accompagnement de personnes en situation d'handicap » D
Inès, « Devenir manager dans les services à la personne par l'alternance » E

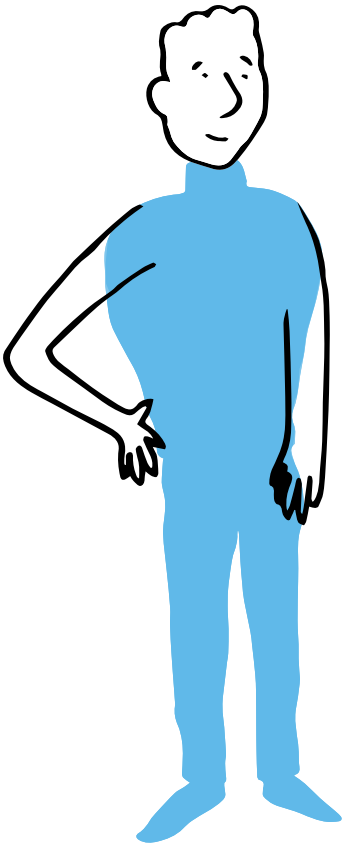


LES PARCOURS PROFESSIONNELS
DANS LES SERVICES À LA PERSONNE

Emploi d'avenir : *une dynamique d'insertion durable*

emplois d'avenir
POUR L'EMPLOI, TOUS ENSEMBLE

A



Kevin a 19 ans

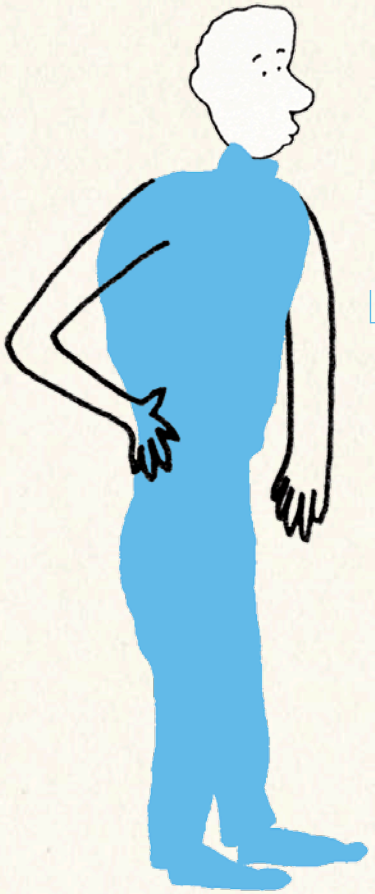
et habite à la campagne. Il aime le contact avec les autres.

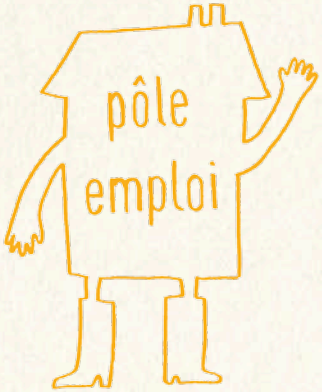
Très autonome par nature, il a son permis de conduire.
Il a quitté l'école en 3e, puis il a travaillé quelque temps mais est au chômage depuis plus d'un an.

Aujourd'hui, il peut bénéficier d'un emploi d'avenir dans le secteur des services à la personne*.

VOICI UN EXEMPLE DE PARCOURS PROFESSIONNEL, **CELUI DE KEVIN**

*Travailler auprès de personnes âgées, handicapées ou de jeunes enfants (moins de 3 ans) nécessite une formation.





Le service public de l'emploi (mission locale ou Pôle emploi) propose à Kevin de suivre un atelier découverte sur les services à la personne.

Il va consulter les différentes fiches descriptives des métiers sur le site **servicesalapersonne.gouv.fr.** Suite à une évaluation de ses aptitudes et motivations, Pôle emploi lui propose de devenir intervenant à domicile*.

Pour acquérir les compétences nécessaires et réussir sa prise de fonction, Kevin se voit proposer...

...un module de formation préparant à sa prise de fonction : le MISAP...

ou une préparation opérationnelle à l'emploi (POE) individuelle, financée par Pôle emploi.

Pour en savoir plus sur les termes identifiés par de la couleur, veuillez consulter les fiches repères qui composent le deuxième chapitre, page 24.

** Voir la fiche Auxiliaire de vie sociale page 46*

de 1 à 3 ans

Kevin signe un CDI en emploi d'avenir pour devenir intervenant à domicile* au sein d'une association.

Au quotidien, avec l'aide de son tuteur, Kevin apprend son métier. Pendant sa période de formation et d'acquisition du diplôme, son employeur détermine avec lui les modalités d'accompagnement par un autre intervenant plus expérimenté (un binôme peut être mis en place au domicile des personnes âgées).

Il peut compter sur l'accompagnement de la mission locale, notamment pour préparer la VAE, et sur les services proposés par le site **servicesalapersonne.gouv.fr.**

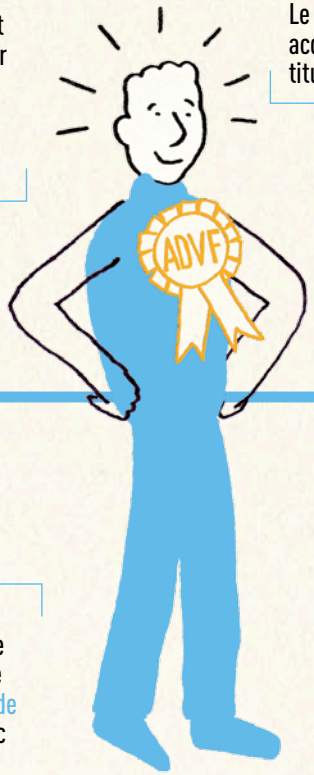
Une convention signée entre le service public de l'emploi (mission locale), l'employeur et Kevin formalise les engagements de chacun, visant à l'accompagner dans son parcours de professionnalisation.
Objectif : obtenir l'ADVF (Assistant de vie aux familles - niveau V) et devenir un professionnel des services à la personne.

Comme ses collègues, Kevin bénéficie des droits des salariés, d'un salaire, d'une convention collective, de congés payés, etc.

Kevin a un entretien avec son employeur et la mission locale, pour faire un bilan de son parcours et évoquer ses perspectives professionnelles.

Au terme de son contrat en emploi d'avenir, Kevin a acquis suffisamment d'expérience. Le jury de VAE valide ses acquis. Il est maintenant titulaire de l'ADVF.

... poursuivre sa carrière au domicile de particuliers ou en établissement (EHPAD...).



Pour préparer le titre d'ADVF, Kevin s'engage dans une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) avec l'appui de la mission locale.

Kevin est plus mobile sur le marché du travail grâce à ses qualifications. Il peut désormais...

... ou suivre une spécialisation sur un public spécifique (personnes âgées, personnes handicapées, petite enfance), afin d'acquérir un diplôme de niveau supérieur (niveau IV type DEAVS).

Les profils concernés

Les emplois d'avenir s'adressent aux jeunes de 16 à 25 ans sans diplôme ou titulaires d'un CAP/BEP, et en recherche d'emploi.

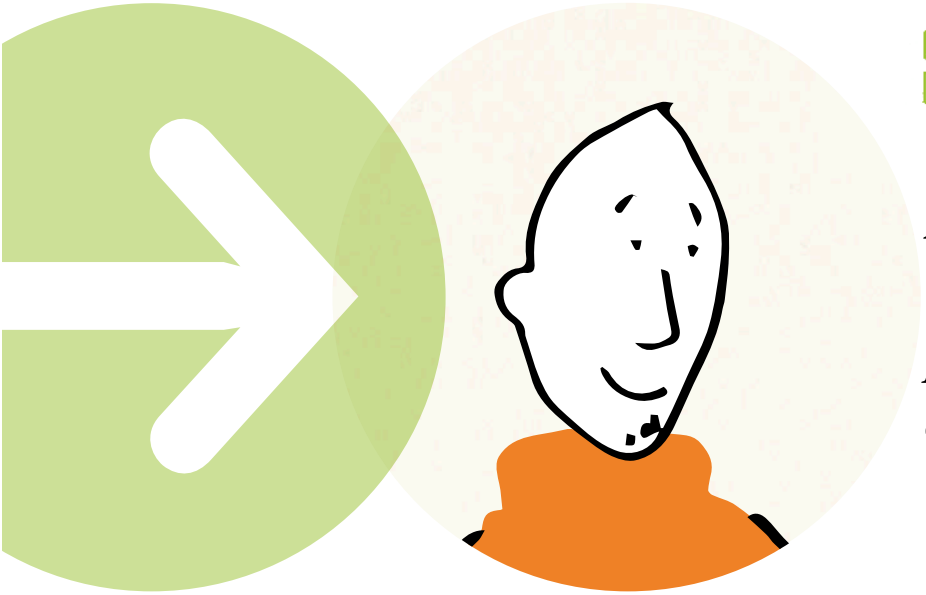
Les emplois d'avenir

ont pour objectif de permettre aux jeunes d'accéder à l'emploi grâce à la formation et à l'apprentissage d'un métier.

- Un CDI ou un CDD de 1 à 3 ans.
- À temps plein (sauf exception).
- Une formation pour apprendre un métier et préparer l'avenir.
- Un suivi personnalisé professionnel avant, pendant et après.

Qui recrute ?

- Principalement les associations, les CCAS et les CIAS (services communaux d'aide aux personnes âgées et handicapées)
- Par exception, des entreprises pourront recruter des jeunes sur la base de projets de parcours professionnels.

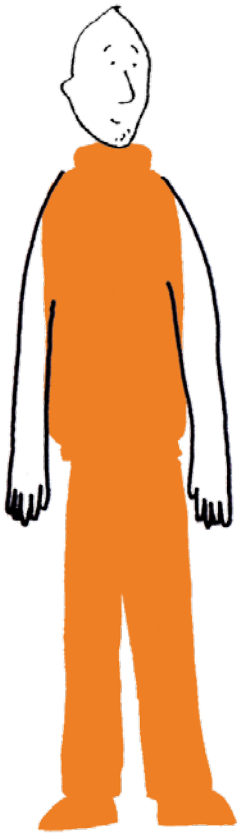


LES PARCOURS PROFESSIONNELS
DANS LES SERVICES À LA PERSONNE

Emploi d'avenir : *Une stabilité d'emploi propice à un projet de carrière*

emplois d'avenir

B



Yohann a 21 ans

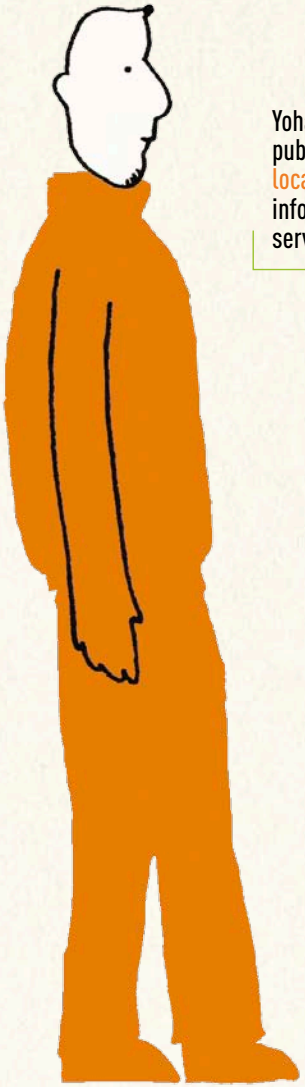
et habite dans le quartier d'Empalot à Toulouse. Il a obtenu son BEP Carrières Sanitaires et Sociales (niveau V).

Après plusieurs missions dans le secteur des services à la personne (bricolage, livraison de courses, petit jardinage…), il est maintenant au chômage depuis un an. Il a des difficultés pour trouver un travail qui lui corresponde.

Mais aujourd'hui, il peut bénéficier d'un emploi d'avenir dans le secteur des services à la personne*.

VOICI UN EXEMPLE DE PARCOURS PROFESSIONNEL, **CELUI DE YOHANN**

*Travailler auprès de personnes âgées, handicapées ou de jeunes enfants (moins de 3 ans) nécessite une formation.



Yohann est invité par le service public de l'emploi (la Mission locale ou Pôle emploi) à une information collective sur les services à la personne.

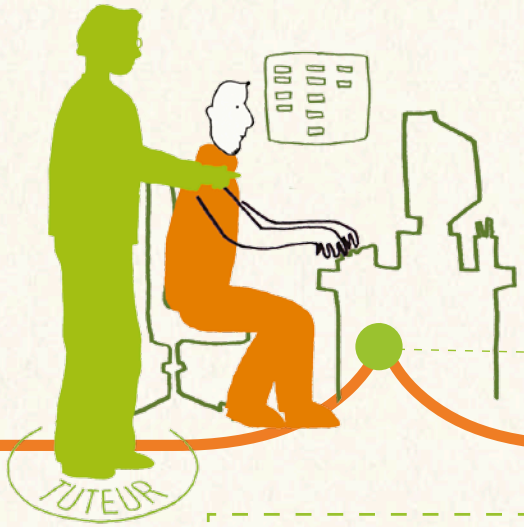
Après un entretien individuel, l'étude de ses souhaits et son expérience, la Mission locale lui propose un emploi d'avenir et construit un parcours d'insertion et de qualification lui permettant à terme d'occuper un poste d'assistant du responsable de secteur* dans une association. Pour cela, il devra préparer un Bac Pro ASSP (Accompagnement Soins et Services à la personne).

Yohann signe un contrat de travail en emploi d'avenir avec l'association présentée par la Mission locale, ainsi qu'un dossier formalisant les engagements de chacun.

Pour en savoir plus sur les termes identifiés par de la couleur, veuillez consulter les fiches repères qui composent le deuxième chapitre, page 24.

** Voir la fiche Les métiers de direction et d'encadrement page 40*

de 1 à 3 ans



Au quotidien, avec l'aide de son tuteur, Yohann apprend son métier.

Il peut compter sur l'accompagnement de la Mission locale et sur les services proposés par le site **servicesalapersonne.gouv.fr.**

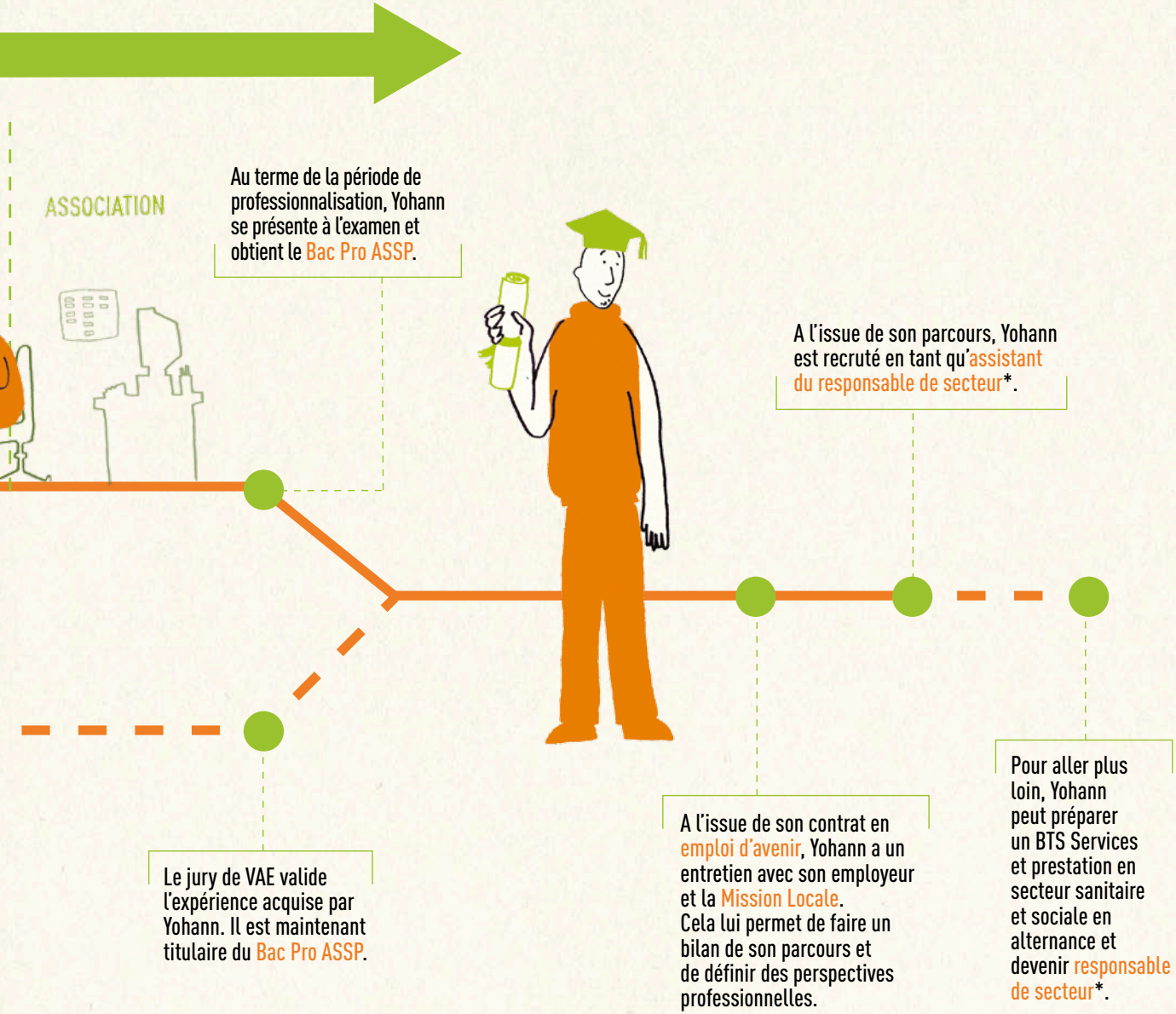
Comme ses collègues, Yohann bénéficie des droits des salariés, d'un salaire, d'une convention collective, de congés payés, etc.

CENTRE DE FORMATION

Pour préparer le Bac Pro ASSP, l'employeur de Yohann lui propose de s'engager dans une période de professionnalisation** en alternance...

...ou dans une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE).

*** Voir la fiche contrat de professionnalisation page 85*


ASSOCIATION
Au terme de la période de professionnalisation, Yohann se présente à l'examen et obtient le Bac Pro ASSP.
A l'issue de son parcours, Yohann est recruté en tant qu'assistant du responsable de secteur*.
Le jury de VAE valide l'expérience acquise par Yohann. Il est maintenant titulaire du Bac Pro ASSP.
A l'issue de son contrat en emploi d'avenir, Yohann a un entretien avec son employeur et la Mission Locale.
Cela lui permet de faire un bilan de son parcours et de définir des perspectives professionnelles.
Pour aller plus loin, Yohann peut préparer un BTS Services et prestation en secteur sanitaire et sociale en alternance et devenir responsable de secteur*.

Les profils concernés

Les emplois d'avenir s'adressent aux jeunes de 16 à 25 ans sans diplôme ou titulaires d'un CAP/BEP, et en recherche d'emploi.

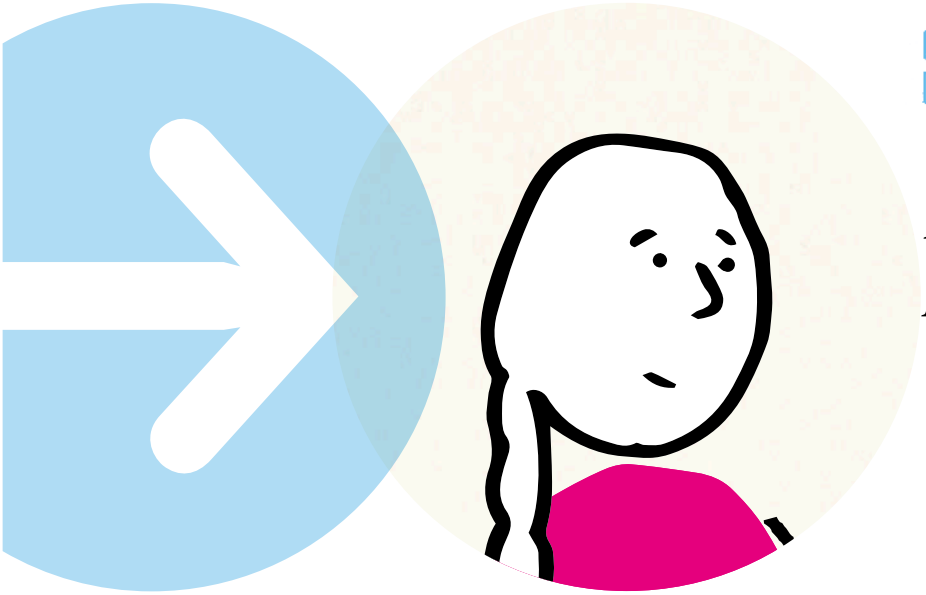
Les emplois d'avenir

ont pour objectif de permettre aux jeunes d'accéder à l'emploi grâce à la formation et à l'apprentissage d'un métier.

- Un CDI ou un CDD de 1 à 3 ans.
- À temps plein (sauf exception).
- Une formation pour apprendre un métier et préparer l'avenir.
- Un suivi personnalisé professionnel avant, pendant et après.

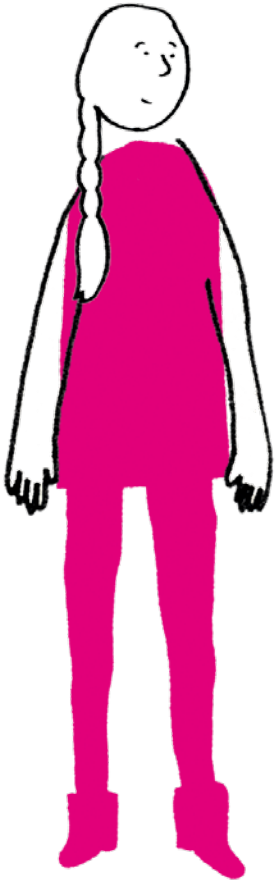
Qui recrute ?

- Principalement les associations, les CCAS et les CIAS (services communaux d'aide aux personnes âgées et handicapées)
- Par exception, des entreprises pourront recruter des jeunes sur la base de projets de parcours professionnels.



LES PARCOURS PROFESSIONNELS
DANS LES SERVICES À LA PERSONNE

Devenir garde d'enfants par l'apprentissage



Katia a 18 ans

Elle est en 1re au lycée, mais ne veut pas poursuivre ses études.

Elle garde régulièrement les enfants de ses voisins et de ses proches.

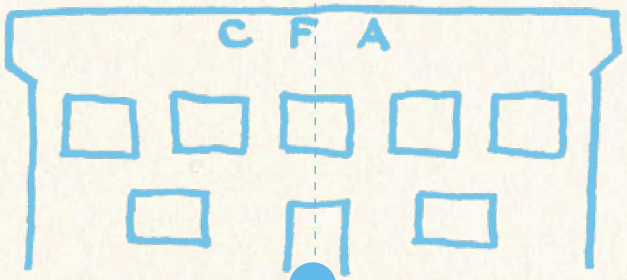
Elle adore être au contact des enfants - qui le lui rendent bien - et souhaiterait en faire rapidement son métier*.

VOICI UN EXEMPLE DE PARCOURS PROFESSIONNEL, **CELUI DE KATIA**

*Travailler auprès de personnes âgées, handicapées ou de jeunes enfants (moins de 3 ans) nécessite une formation.

Pour devenir garde d'enfants à domicile, Katia se renseigne sur le site de **www.orientation-pour-tous.fr** (développé par Centre Inffo) puis va approfondir sa recherche sur le site de l'ANSP : **www.servicesalapersonne.gouv.fr.** Dans la rubrique « Les métiers, diplômes et formations », elle découvre le CAP Petite Enfance.

Katia cherche comment le préparer et trouve le Centre de formation d'apprentis (CFA) Petite Enfance le plus proche de chez elle.



Katia se rend au CFA, obtient des informations sur le déroulement d'une formation en apprentissage et remplit une fiche de préinsciption.

Le CFA l'aide à trouver un contrat d'apprentissage dans une entreprise de services à la personne. Elle réussit son entretien avec son futur employeur.

Pour en savoir plus sur les termes identifiés par de la couleur, veuillez consulter les fiches repères qui composent le deuxième chapitre, page 24.

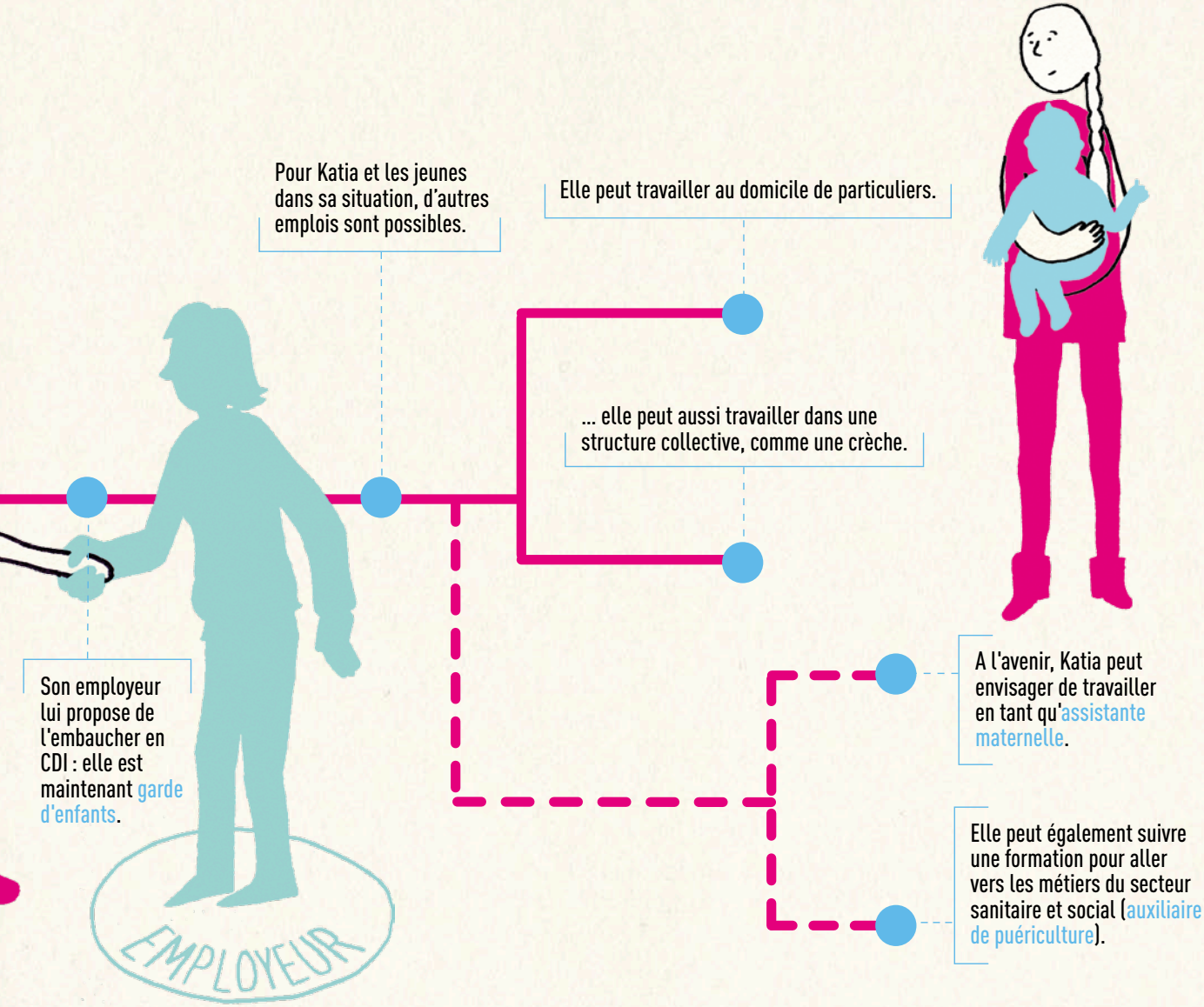
de 1 à 2 ans

En alternance, Katia bénéficie d'une double formation : théorique au CFA...

... et pratique dans son entreprise.

Katia bénéficie de plusieurs avantages : protection sociale, rémunération, carte étudiant. Et surtout, elle apprend un métier, guidée par un maître d'apprentissage.

A l'issue de sa formation en alternance, Katia obtient son diplôme CAP Petite Enfance.

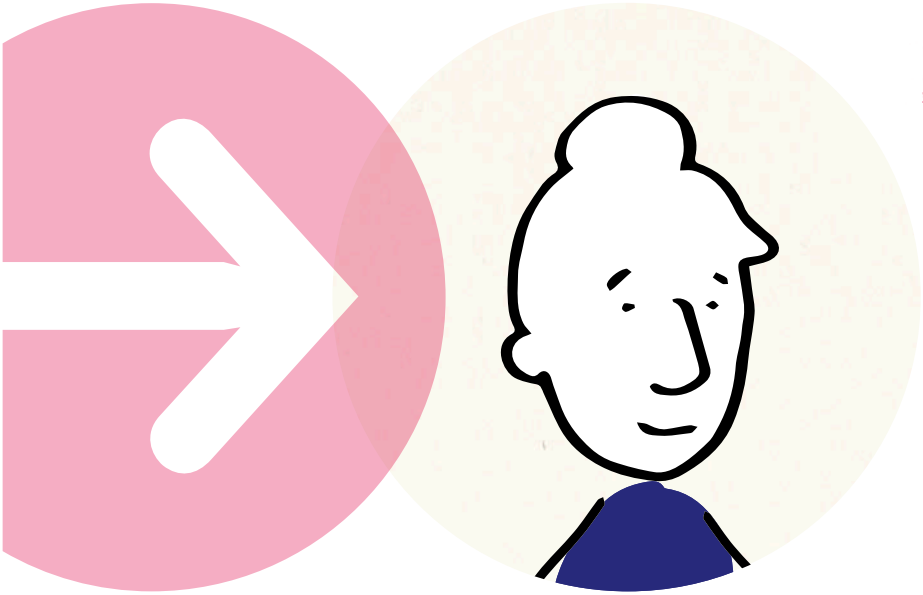

Pour Katia et les jeunes dans sa situation, d'autres emplois sont possibles.
Elle peut travailler au domicile de particuliers.
... elle peut aussi travailler dans une structure collective, comme une crèche.
Son employeur lui propose de l'embaucher en CDI : elle est maintenant garde d'enfants.
EMPLOYEUR
A l'avenir, Katia peut envisager de travailler en tant qu'assistante maternelle.
Elle peut également suivre une formation pour aller vers les métiers du secteur sanitaire et social (auxiliaire de puériculture).

Pensez aux services à la personne !

Le secteur offre de véritables parcours professionnels pour les jeunes de 16 à 25 ans en recherche d'emploi et qui aiment aider les autres.

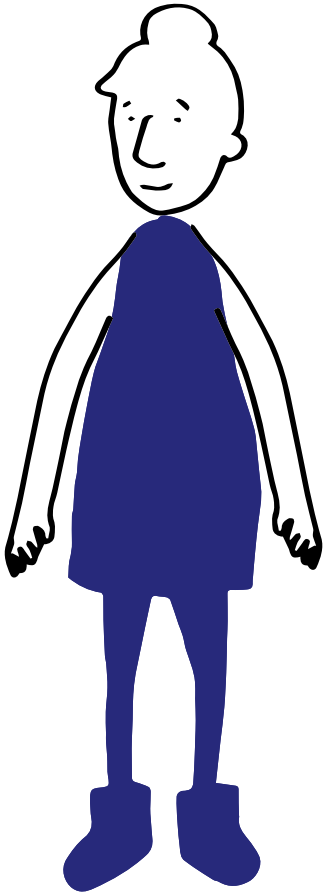
- Stages en entreprise, formation en alternance, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, validation des acquis de l'expérience (VAE)…

les voies d'accès aux métiers des services à la personne sont variées et adaptées aux profils de chacun.



LES PARCOURS PROFESSIONNELS
DANS LES SERVICES À LA PERSONNE

Se spécialiser dans l'accompagnement de personnes en situation d'handicap



Laura a 23 ans

Elle a un Bac pro Métiers de la Comptabilité (niveau IV), aujourd'hui Bac pro Gestion-administration, et travaille comme assistante comptable dans une entreprise.

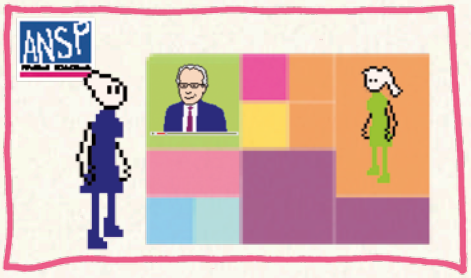
Elle souhaite se réorienter vers les métiers du handicap, suite à une expérience de bénévolat.

Elle va pouvoir découvrir un métier qui lui plaît vraiment grâce aux services à la personne*.

VOICI UN EXEMPLE DE PARCOURS PROFESSIONNEL, **CELUI DE LAURA**

*Travailler auprès de personnes âgées, handicapées ou de jeunes enfants (moins de 3 ans) nécessite une formation.

Laura s'engage comme bénévole dans un service de visite à domicile de personnes handicapées.



Laura choisit de démarrer son parcours en préparant le DEAMP (Diplôme d'Etat Aide médico-psychologique) - niveau V.

Laura veut en faire son métier et envisage une reconversion professionnelle.
Elle souhaite surtout être en contact avec des personnes handicapées.
Les métiers du handicap sont nombreux et variés. Elle affine son projet professionnel en se renseignant sur le site **servicesalapersonne.gouv.fr.**

Pour en savoir plus sur les termes identifiés par de la couleur, veuillez consulter les fiches repères qui composent le deuxième chapitre, page 24.
** Le Fongecif est l'organisme paritaire interprofessionnel régional en charge du financement du Congé Individuel de Formation, du Bilan de Compétence, de la Validation des Acquis de l'Expérience ou de la formation hors temps de travail.*

Grâce à son expérience comme bénévole, Laura passe les épreuves de sélection du concours d'entrée avec brio.
Bonne nouvelle pour Laura, elle est acceptée dans la formation.

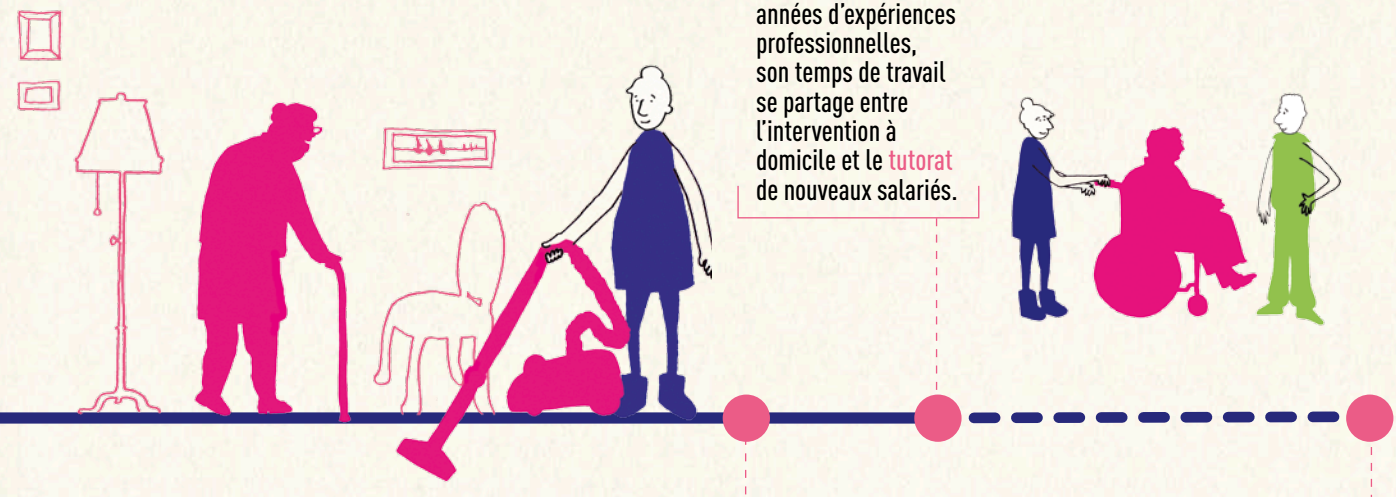
Son dossier est accepté.

Accompagnement

Elle demande à bénéficier d'un Congé Individuel de Formation auprès du Fongecif*.

Au bout d'un an d'une formation qui alterne cours théoriques et stage pratique, Laura obtient son diplôme.

Laura est embauchée comme aide médico-psychologique par une association. Elle accompagne Nathan et Colette, qui ont besoin d'une aide importante pour les gestes quotidiens.



Après quelques années d'expériences professionnelles, son temps de travail se partage entre l'intervention à domicile et le tutorat de nouveaux salariés.

Grâce au plan de formation de l'association, Laura bénéficie de modules de spécialisation sur les différents types de handicaps et de maladies (autisme, Alzheimer,...), financés par l'OPCA de la branche professionnelle.
Chacun de ces stages dure de 1 à 3 jours.

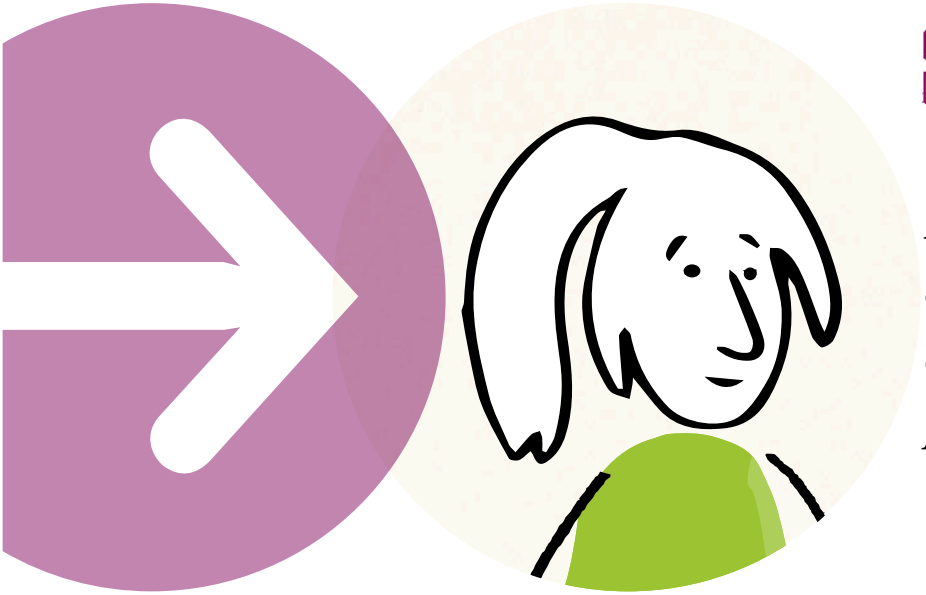
Pour évoluer, elle pourra préparer le diplôme d'Etat de Moniteur-Educateur (niveau IV).
Grâce au DEAMP, elle sera dispensée des épreuves écrites d'admission et pourra se voir accorder une durée de formation plus courte.

Pensez aux services à la personne !

Le secteur offre de véritables parcours professionnels pour les jeunes de 16 à 25 ans en recherche d'emploi et qui aiment aider les autres.

- Stages en entreprise, formation en alternance, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, validation des acquis de l'expérience (VAE)…

les voies d'accès aux métiers des services à la personne sont variées et adaptées aux profils de chacun.



LES PARCOURS PROFESSIONNELS
DANS LES SERVICES À LA PERSONNE

Devenir manager dans les services à la personne par l'alternance

E

Inès a 21 ans

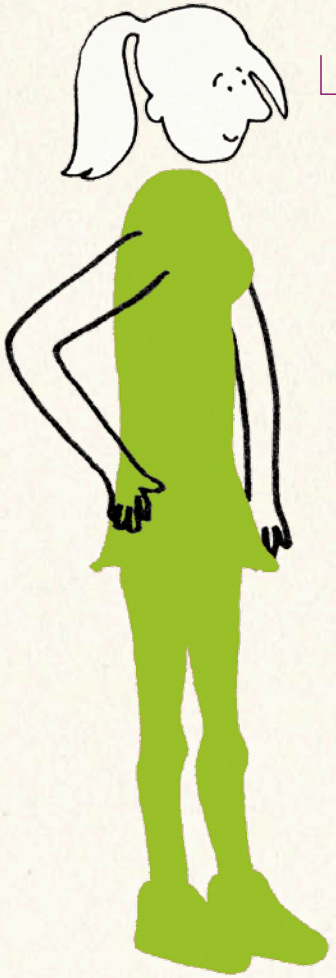
Elle a un Bac ES.

Elle sait qu'elle aime accompagner et aider les autres : elle aimerait bien travailler dans le social, mais elle a du mal à trouver un emploi.

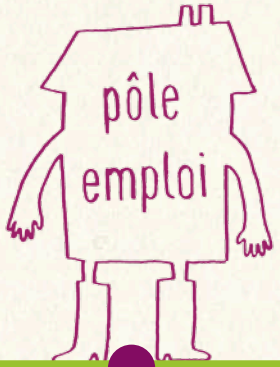
Pour l'instant elle est au chômage, mais elle va découvrir de nouvelles opportunités grâce aux services à la personne*.

VOICI UN EXEMPLE DE PARCOURS PROFESSIONNEL, **CELUI D'INÈS**

*Travailler auprès de personnes âgées, handicapées ou de jeunes enfants (moins de 3 ans) nécessite une formation.



Pôle emploi propose à Inès de suivre un Atelier Découverte des métiers liés à l'enfance, la jeunesse et le lien social.



Inès est intéressée, Pôle emploi lui propose un emploi d'assistant du responsable de secteur* sous réserve qu'elle suive une préparation opérationnelle à l'emploi.

Inès bénéficie d'une préparation opérationnelle à l'emploi individuelle et financée par Agefos PME, pour se préparer au mieux à son nouveau poste.

Inès est embauchée en CDD comme assistant du responsable de secteur. L'entreprise lui propose de participer à l'animation des intervenants.

Pour en savoir plus sur les termes identifiés par de la couleur, veuillez consulter les fiches repères qui composent le deuxième chapitre, page 24.

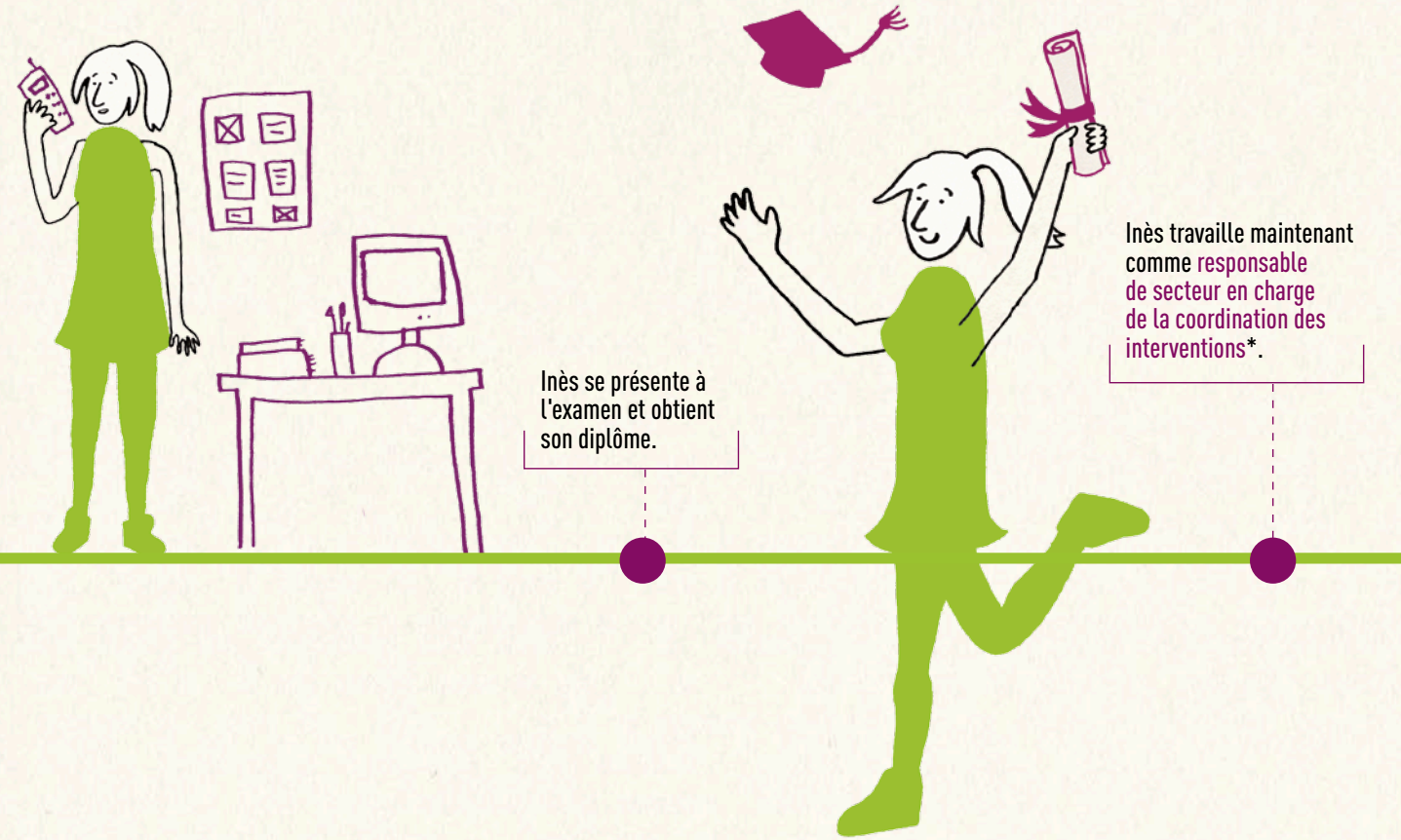
** Voir la fiche Les métiers de l'encadrement page 40*

Son employeur lui propose de suivre des modules de formation continue lui permettant d'acquérir et de développer les compétences nécessaires à l'exercice de son métier.

Au bout de 2 ans, Inès et son employeur se mettent d'accord pour faire évoluer son projet professionnel. Elle s'informe notamment sur le site **www.servicesalapersonne.gouv.fr** et choisit de faire un BTSA Développement, animation des territoires ruraux qui répond à son objectif.

Son entreprise prend contact avec un organisme de formation et avec son OPCA pour financer la formation.

Inès signe son contrat de professionnalisation en CDI. Pendant 2 ans, elle va alterner travail dans son entreprise et formation.


Inès se présente à l'examen et obtient son diplôme.
Inès travaille maintenant comme responsable de secteur en charge de la coordination des interventions*.

Pensez aux services à la personne !

Le secteur offre de véritables parcours professionnels pour les jeunes de 16 à 25 ans en recherche d'emploi et qui aiment aider les autres.

- Stages en entreprise, formation en alternance, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, validation des acquis de l'expérience (VAE)…

les voies d'accès aux métiers des services à la personne sont variées et adaptées aux profils de chacun.

2

LES FICHES REPÈRES

Ce chapitre regroupe les fiches repères, issues de la « bibliothèque des services à la personne » qui explicitent les termes identifiés en couleur dans les parcours du premier chapitre de ce guide.

Fiches Ressources

Missions locales 26
Pôle emploi 28
Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) 29
Centre INFFO 30
Centre d'information et d'orientation (CIO) 31
Centre local d'information et de coordination (CLIC) 32
DIRECCTE 34

Fiches Métiers

Assistante maternelle 36
Auxiliaire de puériculture 38
Les métiers de direction et d'encadrement 40
Garde d'enfants à domicile 44
Auxiliaire de vie sociale 46
Les métiers du handicap 49
Aide médico-psychologique 51

Fiches Certifications

Bac Pro ASSP (Accompagnement soins et services à la personne) 53
BTSA Développement, animation des territoires ruraux 55
CAP petite enfance 60

Fiches Certifications

Assistant(e) de vie aux familles (ADVF) 64
BTS Services et prestation en secteur sanitaire et social 68
Diplôme d'Etat de moniteur éducateur (DEME) 71
Diplôme d'Etat Aide médico-psychologique (DEAMP) 74

Fiches Voies d'accès

CFA (Petite Enfance) 79
Validation des acquis de l'expérience 81
Emploi d'avenir 83
Contrat de professionnalisation 85
Formation continue 87

Fiches Outils

Module d'intégration dans les services aux personnes (MISAP) 88
Préparation opérationnelle à l'emploi (POE) 89
Tutorat 93
Atelier découverte des métiers liés à l'enfance, la jeunesse et le lien social 95
Bilan de compétences 96
Programme régional de formation 98
Congé individuel de formation (CIF) 99

Vous pouvez les télécharger sur le site www.servicesalapersonne.gouv.fr, dans la rubrique « Les parcours professionnels »

FICHE RESSOURCES

MISSIONS LOCALES

PRÉSENTATION

Présentes sur l'ensemble du territoire, les missions locales exercent une **mission de service public de proximité afin de permettre à tous les jeunes de 16 à 25 ans** de surmonter les difficultés qui font obstacle à leur insertion professionnelle et sociale.

Afin de remplir pleinement leur fonction d'aide aux jeunes, les missions locales développent des partenariats avec les services et les institutions en charge des questions d'orientation, de formation, d'emploi, de santé, de logement, de mobilité, de citoyenneté, de sports, de loisirs et de culture.

Elles travaillent également en collaboration avec le Pôle emploi et sont reconnues par le Code de l'Éducation comme un partenaire incontournable dans la lutte contre le décrochage scolaire.

Elles gèrent de grands programmes pour le compte de l'Etat, en vue de favoriser l'accès des jeunes à l'emploi (le civisme, les emplois d'avenir).

EN SAVOIR +

- Il existe 467 missions locales et 11 000 professionnels implantés au cœur des bassins d'emploi. Ils ont une connaissance approfondie des entreprises situées sur leur territoire et des jeunes accompagnés.
- Les missions locales en région : http://www.emploi.gouv.fr/contenus/cartographie
- http://www.emploi.gouv.fr/cnml
- http://www.unml.info/

Source : Ministère du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

OFFRE DE SERVICES

Les missions locales proposent deux types de services :

POUR LES JEUNES DE 16 À 25 ANS

- Repérer, accueillir, informer, orienter et accompagner les jeunes à travers des parcours personnalisés vers l'emploi,
- mobiliser l'offre d'insertion disponible sur un territoire avec l'aide des partenaires locaux,
- soutenir les jeunes dans leur recherche d'emploi ainsi que dans leurs démarches d'orientation professionnelle, d'accès à la formation, à la santé, au logement, aux droits, à la citoyenneté et à la mobilité,
- préparer les jeunes candidats à une offre d'emploi, les aider au maintien dans l'emploi (soutien matériel, médiation jeune-employeur) et les accompagner après la prise de poste,
- au cours des entretiens, un conseiller aide le jeune à s'orienter et examine avec lui les moyens à mettre en place pour faciliter son accès à l'emploi.

POUR LES ENTREPRISES

- Aider au recrutement grâce à l'analyse des besoins de l'entreprise, la proposition de candidats et la construction d'une réponse individualisée (type de contrat, aides mobilisables, formation…),
- accompagner dans l'emploi : suivi du jeune dans la phase d'intégration à son poste de travail, bilans réguliers dans l'entreprise, médiation si nécessaire,
- valoriser les entreprises locales grâce à l'information des jeunes et des professionnels sur le secteur et les métiers exercés (visites, stages découverte des métiers, etc.) et la communication des bonnes pratiques de recrutement sur le territoire.

FICHE RESSOURCES

PÔLE EMPLOI

PRÉSENTATION

Opérateur de référence de la politique de l'emploi, Pôle emploi est en charge de mettre en relation les offres et les demandes d'emploi sur le marché du travail.

OFFRE DE SERVICES

Pôle emploi propose une offre de services à destination des demandeurs d'emploi et des employeurs :

- l'accueil et l'inscription des demandeurs d'emploi
- le versement des allocations des demandeurs d'emploi indemnisés
- l'accompagnement de chaque demandeur d'emploi dans sa recherche d'emploi jusqu'au placement
- l'orientation et la formation des demandeurs d'emploi
- la prospection et l'analyse du marché du travail en allant au-devant des entreprises
- l'aide aux entreprises dans leurs recrutements
- l'analyse du marché du travail

EN SAVOIR +

➔ L'annuaire des Pôles emploi :
http://www.pole-emploi.fr/annuaire/am/#!/

Source : Ministère du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

FICHE RESSOURCES

ORGANISMES PARITAIRES COLLECTEURS AGRÉÉS (OPCA)

PRÉSENTATION

Toute entreprise, quelle que soit sa taille, doit participer au financement de la formation professionnelle des salariés, que ce soit dans le cadre de l'alternance, du plan de formation, des contrats et périodes de professionnalisation, du droit individuel à la formation ou du congé individuel de formation.

Les organismes paritaires collecteurs agréés sont des organismes chargés de collecter les fonds de la formation professionnelle continue et de financer la formation des salariés.

Uniformation est l'OPCA chargé de collecter les fonds permettant de concevoir, financer et réaliser des actions de formation professionnelle pour les salariés des **associations d'aide à domicile.**

AGEFOS PME est l'OPCA chargé de collecter les fonds permettant de concevoir, financer et réaliser des actions de formation professionnelle pour les salariés des **entreprises privées à but lucratif** de services à la personne, les salariés des **particuliers employeurs et les assistant(e)s maternel(le)s.**

EN SAVOIR +

➔ L'annuaire des OPCA et autres acteurs de la formation :
http://www.centre-inffo.fr/spip.php?page=annuaire

Source : Ministère du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

FICHE RESSOURCES

CENTRE INFFO

PRÉSENTATION

Le Centre Inffo est un lieu de ressources, d'analyse et d'information sur la formation professionnelle et l'apprentissage.

Association sous tutelle du Ministère du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, Centre Inffo regroupe des juristes, des documentalistes, des spécialistes des pratiques de formation, des journalistes, des professionnels de l'édition et du multimédia.

MISSIONS / OFFRE DE SERVICES

1. INFORMER

- rendre compte de l'action des institutions européennes, nationales et régionales et des organismes paritaires,
- participer aux campagnes d'information et de sensibilisation menées par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux,
- concevoir des supports d'information et constituer des bases de données.

2. EXPERTISER

- produire et diffuser des analyses et des synthèses,
- réaliser des ouvrages et des études sur commande,
- développer les échanges d'expertise en Europe et à l'international,
- accompagner les acteurs dans leurs projets (diagnostics, études, actions).

3. FORMER

- accompagner la professionnalisation des acteurs du secteur.

EN SAVOIR +

http://www.centre-inffo.fr

Source : Centre Inffo

FICHE RESSOURCES

CENTRE D'INFORMATION ET D'ORIENTATION (CIO)

Source : Ministère du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

PRÉSENTATION

Les CIO accueillent tous les publics à la recherche de renseignements sur les métiers, la formation initiale et la formation professionnelle.

Ils dépendent du Ministère de l'Education Nationale et sont implantés **sur l'ensemble du territoire**.

MISSIONS / OFFRE DE SERVICES

Le rôle des CIO consiste à favoriser :

- l'**accueil de tout public** et en priorité des jeunes scolarisés et de leur famille,
- l'**information sur les études, les formations professionnelles, les qualifications et les professions,**
- le **conseil individuel,**
- l'observation, l'**analyse des transformations locales du système éducatif et des évolutions du marché du travail** et la production de documents de synthèse à destination des équipes éducatives ou des élèves,
- l'**animation des échanges et des réflexions** entre les partenaires du système éducatif, les parents, les jeunes, les décideurs locaux et les responsables économiques.

Chaque CIO possède :

- un **fonds documentaire** sur les enseignements et les professions,
- un **service d'auto-documentation** permettant à toute personne accueillie au CIO de consulter des documents à partir de ses intérêts et de son niveau scolaire.

Les personnels qui travaillent dans les CIO sont des directeurs de CIO, des conseillers d'orientation-psychologues et des personnels administratifs.

FICHE RESSOURCES

CENTRE LOCAL D'INFORMATION ET DE COORDINATION (CLIC)

PRÉSENTATION

Le Centre Local d'Information et de Coordination (CLIC) est un lieu d'accueil et d'information de proximité pour les personnes âgées et leur entourage.

C'est aussi :

- un observatoire de la vieillesse et des problématiques liées à la dépendance,
- un animateur du territoire (actions de prévention, conférences, groupes de parole, forums…),
- un coordonnateur des réseaux (Conseil général, communes, centres communaux d'action sociale, services de l'État, Caisse régionale d'assurance maladie, Mutualité sociale agricole, services de maintien à domicile, comités d'entraide, associations, hôpitaux, réseaux de santé, structures d'hébergement, services sociaux, professionnels de santé, acteurs de l'habitat…).

EN SAVOIR +

➔ Le portail CLIC : http://clic-info.personnes-agees.gouv.fr/

Source : Clic-info

OFFRE DE SERVICES

Le CLIC propose :

UN GUICHET D'ACCUEIL, D'INFORMATION ET DE COORDINATION

- structure de proximité,
- pour les retraités, les personnes âgées et leur entourage,
- pour les professionnels de la gérontologie et du maintien à domicile,

DES PROFESSIONNELS À L'ÉCOUTE

- un chargé d'accueil,
- un coordonnateur,
- des professionnels sociaux, médico-sociaux ou de santé en lien avec les acteurs de la gérontologie

Ses missions sont déclinées en fonction du niveau de label :

- **niveau 1**
Informer, orienter, faciliter les démarches, fédérer les acteurs locaux.
- **niveau 2**
Informer, orienter, faciliter les démarches, fédérer les acteurs locaux
Evaluer les besoins, élaborer un plan d'accompagnement ou un plan d'intervention.
- **niveau 3**
Informer, orienter, faciliter les démarches, fédérer les acteurs locaux.
Evaluer les besoins, élaborer un plan d'aide, accompagner.
Assurer le suivi du plan d'aide, en lien avec les intervenants extérieurs, coordonner.

FICHE RESSOURCES

DIRECCTE (Direction Régionale de l'Economie, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi)

PRÉSENTATION

Les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE ou DIECCTE dans les régions et départements d'outre-mer) sont des services déconcentrés de l'État sous tutelle commune du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé et du ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie.

La création de la DIRECCTE participe de la volonté de construire un interlocuteur unique envers les entreprises ; c'est à ce titre qu'elle regroupe dans un service unique des compétences issues du droit du travail ou de la concurrence, d'appui aux entreprises en termes de développement économique ou d'emploi.

EN SAVOIR +

➔ Annuaire des DIRECCTE : http://www.emploi.gouv.fr/contenus/cartographie

Source : DIRECCTE

DIRECCTE (DIRECTION RÉGIONALE DE L'ECONOMIE, DE LA CONCURRENCE ET DE LA CONSOMMATION, DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI)

MISSIONS

Interlocuteur unique pour les entreprises, la DIRECCTE rassemble à la fois des compétences de contrôle, d'animation et de conseil les concernant.

LES COMPÉTENCES DE CONTRÔLE

A travers le contrôle de l'application des règles en droit du travail, au moyen des services d'inspection du travail, la DIRECCTE veille au respect des dispositions du code du travail. Dans le domaine de la concurrence elle fait en sorte que la loyauté des marchés soit respectée.

LES COMPÉTENCES D'ANIMATION

- le développement économique local (tourisme par exemple),
- le soutien aux filières,
- le support aux pôles de compétitivité,
- l'animation des acteurs du service public de l'emploi (pôle emploi, missions locales, maisons de l'emploi),
- la coopération avec les collectivités territoriales et d'autres services de l'Etat sur des domaines tel que la formation, l'apprentissage, l'orientation, l'accompagnement des entreprises à l'export en lien avec les autres opérateurs publics (Ubifrance - ACFCI).

FICHE MÉTIERS

ASSISTANTE MATERNELLE

EN SAVOIR +

➔ Adressez-vous au Conseil général de votre département

Source : ONISEP

NATURE DU MÉTIER

ASSURER TOILETTE, REPAS ET SOINS DE BASE

L'assistant maternel accueille 1 ou 2 enfants (voire 3 ou 4 sur dérogation), la plupart du temps âgés de 0 à 3 ans, de 8 heures à 19 heures.

En fonction de leur âge, il assure leur toilette, change les couches des plus petits, s'occupe des repas et des goûters, propose des activités aux plus grands, ou les emmène en promenade.

À chaque instant, l'assistant maternel veille à éviter tout danger ou accident.

DÉVELOPPER L'ÉVEIL DES ENFANTS

On ne pousse pas les autres, on dit merci… L'assistant maternel initie les enfants aux règles de vie en communauté. Et participe à leur éveil grâce à des activités adaptées à chaque âge : jeux, peinture, coloriages, chansons…

Il assiste à tous leurs progrès, de l'apprentissage de la propreté à l'acquisition de la marche et du langage. Le tout, sans jamais prendre la place des parents.

COMPÉTENCES REQUISES

PATIENCE ET ATTENTION

L'assistant maternel est très sensible à tout ce qui touche l'enfance. Il sait aussi bien composer un repas qu'éveiller un enfant au langage. Patience et amour des tout-petits lui permettent de supporter au quotidien le bruit, les pleurs ou l'agitation des enfants turbulents. Sur le plan affectif, il doit savoir consoler un chagrin, être proche des enfants, les rassurer, tout en imposant des limites. Indispensable également : un bon contact avec les parents.

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Le souci de maintenir un lieu de vie propre et sécurisé est permanent pour l'assistant maternel : barrières d'escaliers bien fermées, locaux impeccables… Attentif à l'hygiène corporelle et à la santé de l'enfant, il sait détecter une fatigue ou un état fébrile, repérer des troubles du sommeil. Il a le sens des responsabilités, car il doit veiller en permanence à la sécurité de tous les enfants dont il a la garde.

ENDURANCE

Pour porter les enfants, manipuler les poussettes, jouer au jardin d'enfants et évoluer dans un univers où tout est à leur hauteur, l'assistant maternel est endurant physiquement. Il doit pouvoir effectuer plusieurs tâches en même temps, jongler entre différents rythmes.

ACCÈS AU MÉTIER

Pour exercer, il faut obtenir l'agrément du Conseil général, puis suivre une formation de 120 heures. Aucune condition de niveau d'études n'est imposée.

Pour être agréé, il est nécessaire d'avoir son propre logement, d'être en bonne santé et de maîtriser le français oral. Une assistante sociale et une auxiliaire de puériculture de la PMI (protection maternelle et infantile) visitent également le domicile pour s'assurer qu'il est adapté à l'accueil d'enfants et respecte les règles de sécurité. Des entretiens évaluent par ailleurs la motivation et l'équilibre du milieu familial.

Une fois agréé, il faut suivre 60 heures de formation avant d'accueillir les premiers enfants, puis 60 heures en cours d'emploi. Les formations sont entièrement prises en charge par le Conseil général. Au programme : nutrition et sommeil de l'enfant, hygiène et toilette, relations avec les enfants et leurs parents, module de secourisme du petit enfant… L'agrément doit être renouvelé tous les 5 ans. Il permet de garder 2 enfants. Une dérogation peut être accordée pour en garder 3 ou 4.

Les titulaires du CAP Petite Enfance ou du diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture sont dispensés de cette formation.

FORMATIONS

- CAP Petite Enfance
- Diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture

FICHE MÉTIERS

AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE

EN SAVOIR +

http://www.onisep.fr/Ressources/Univers-Metier/Metiers/auxiliaire-de-puericulture/

Source : ONISEP

NATURE DU MÉTIER

S'OCCUPER DES BÉBÉS

Dans une maternité ou un centre hospitalier, l'auxiliaire de puériculture donne les soins courants aux nouveau-nés ou aux enfants en bas âge.

Il surveille leur courbe de poids et de température, veille à leur hygiène, prépare les biberons.

Il accompagne aussi la maman dans son apprentissage des soins au bébé.

Enfin, c'est lui qui assure l'entretien de la chambre de l'enfant et du matériel utilisé.

CONSEILLER LES MAMANS

Dans un centre PMI (protection maternelle et infantile), il accueille les futures mères et les jeunes mamans avec leurs bébés.

Il assiste aux consultations données par le médecin, gère les dossiers et effectue, aux côtés de la puéricultrice, des visites dans les familles pour conseiller les jeunes mamans.

APPRENDRE L'AUTONOMIE

Dans une crèche, le rythme de l'auxiliaire de puériculture suit celui des enfants. Il veille à leur hygiène et à leur alimentation, apprend l'autonomie aux plus grands. L'organisation de jeux et d'activités d'éveil constitue un autre pôle important de son travail. Il permet de développer la socialisation de l'enfant avant son entrée à l'école.

COMPÉTENCES REQUISES

PATIENCE ET DOUCEUR

Pour exercer ce métier, aimer les tout-petits n'est pas un critère suffisant. Patience, disponibilité et douceur sont requises pour travailler toute la journée avec des enfants en bas âge. De même, une bonne santé et un solide équilibre psychologique sont nécessaires pour s'investir dans ce métier.

DYNAMISME ET AUTORITÉ

Pour proposer et mener à bien des activités éducatives, l'esprit d'initiative, le dynamisme et l'autorité sont les bienvenus. L'imagination et les aptitudes à l'animation doivent être complétées par un grand sens des responsabilités, une rigueur et une attention de tous les instants. La vigilance de l'auxiliaire de puériculture est en effet constamment sollicitée !

À L'ÉCOUTE DES PARENTS

Le contact avec la famille reste important au quotidien. Dans l'intérêt de l'enfant, l'auxiliaire de puériculture reste soucieux d'entretenir une relation satisfaisante avec la famille. Sa bienveillance l'aide à jouer un rôle de soutien auprès des parents. Par ailleurs, il participe de plus en plus à l'accueil et à l'intégration sociale d'enfants handicapés ou atteints de maladies chroniques.

FORMATIONS

Le diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture est obligatoire pour exercer cette profession. Durée : un an après la réussite à un concours d'entrée sans condition de diplôme préalable. Il faut être âgé de 17 ans au moins à l'entrée en formation.

Après la 3e :

- Diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture

FICHE MÉTIERS

LES MÉTIERS DE DIRECTION ET D'ENCADREMENT

Directeur de structure, responsable ou assistant de secteur, ces professionnels concourent, chacun à son niveau, à l'organisation et la qualité des services au domicile d'un particulier.

PRÉSENTATION DU MÉTIER

Le directeur de structure définit les axes stratégiques pour développer son organisme. Il fait connaître sa structure et les actions menées, initie des partenariats pertinents, notamment auprès des collectivités et de l'Etat, afin d'obtenir des financements. Il anime les équipes d'encadrement, veille au respect du règlement et est le garant de la qualité des services proposés. Des compétences en termes d'analyse, de stratégie et de management sont nécessaires pour exercer ce niveau de responsabilité.

Le responsable de secteur organise la prestation chez le particulier, évalue les besoins de la personne et veille au bon déroulement et à la qualité des services rendus. Manager, il recrute et encadre les personnels intervenants, définit le périmètre de l'intervention et les accompagne lors de la première mission, les recadre si besoin. Gestionnaire, il connaît bien la réglementation économique et sociale de l'aide à domicile ainsi que les dispositifs d'aide financière spécifiques à ce secteur. Il est attentif à la formation professionnelle des intervenants et à leurs conditions de travail (sensibilisation aux risques professionnels…).

Selon la taille de l'organisme, le responsable de secteur sera secondé par un ou plusieurs assistants de secteur en charge des plannings et des relations avec les clients et les intervenants.

LES SERVICES ASSOCIÉS

Activités qui concourent directement et exclusivement à coordonner et délivrer les services à la personne.

LISTE DES CERTIFICATIONS (DIPLÔMES)

DIRECTEUR DE STRUCTURE

- Certificats d'aptitudes aux fonctions d'encadrement et de responsable d'une unité d'intervention sociale (CAFERUIS)
- Licence Professionnelle Intervention sociale spécialité Coordonnateur secteur gérontologique
- Licence professionnelle Intervention sociale spécialité Responsables de structures sociales et médico-sociales
- Responsable d'organismes sociaux
- Responsable d'entreprise d'économie sociale et solidaire
- Master en Management spécialité Management des organisations sociales
- Certificat d'aptitude aux fonctions de direction d'établissement ou de services d'intervention sociale (CAFDES)
- Directeur des établissements sanitaires et sociaux (GESS)
- Directeur des structures d'actions sociales et médico-sociales
- Directeur d'établissement de l'intervention sociale
- Gestionnaire d'établissements médicaux et médico-sociaux
- Manager de structures sanitaires et sociales
- Diplôme d'Etat d'ingénierie sociale (DEIS)

RESPONSABLE DE SECTEUR

- BTS Services et prestation en secteur sanitaire et social (SP3S)
- BTSA Développement, animation des territoires ruraux
- DUT carrières sociales Assistance sociale
- Diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé (DEES)
- Diplôme d'Etat d'assistant de service social (DEASS)
- Licence professionnelle Santé spécialité Cadres fonctionnels des établissements sociaux et médico-sociaux
- Licence professionnelle Intervention sociale spécialité Coordonnateur et gestionnaire d'équipes, de projets et de services gérontologiques
- Licence professionnelle Management des organisations option Gestion d'établissements sanitaires et sociaux
- Licence professionnelle Management des organisations option Secteur associatif
- Licence professionnelle Management des organisations spécialité Gestion des structures de l'économie sociale, gestion des associations
- Licence professionnelle Management des organisations spécialité Gestionnaires des établissements sanitaires et sociaux
- Licence professionnelle Management des organisations spécialité Management des services sanitaires, sociaux et médico-sociaux
- Responsable d'unités et d'actions sociales

ASSISTANT AU RESPONSABLE DE SECTEUR

- BTA option Commercialisation et services, spécialité Services en milieu rural
- BTS Economie sociale et familiale (ESF)
- Coordinateur du cadre de vie en secteur sanitaire et social
- Conseiller en économie sociale et familiale (DECSF)
- Diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé (DETS)
- Licence professionnelle Intervention sociale option Soutien et accompagnement à la personne en éducation et en formation
- Licence professionnelle Intervention sociale spécialité Ingénierie gérontologique et sociale
- Licence professionnelle Intervention sociale option Economie sociale

FICHE MÉTIERS

GARDE D'ENFANTS DE + DE 3 ANS ET - DE 3 ANS À DOMICILE

Le métier de garde d'enfant à domicile permet aux familles qui le souhaitent de faire garder leur enfant chez eux, dans leur environnement quotidien. C'est aussi une alternative à la garde en structures collectives.

PRÉSENTATION DU MÉTIER

Le métier consiste à s'occuper des enfants à domicile et de veiller à leur bien-être, à leur alimentation et leur hygiène, à leur sécurité… Il est bien sûr utile de connaître des jeux et des activités pour l'éveil de l'enfant.

Le fait d'aimer les enfants ne suffit pas, il faut être compétent.

Si l'enfant est en bas âge, la garde d'enfant à domicile exerce le même travail qu'une assistante maternelle.

Si l'enfant est scolarisé, elle peut être amenée à le chercher à la sortie de l'école, le fait déjeuner ou goûter. Elle surveille son travail scolaire et l'aide si nécessaire, lui fait prendre le bain, le fait dîner…

EN SAVOIR +

- le site du ministère chargé du travail
- le site du ministère de l'économie
- le portail de l'alternance
- consulter la fiche de la DGEFP sur le contrat de professionnalisation

LE BON PROFIL

Etre dynamique et motivé ; aimer travailler en contact avec les enfants et être en mesure de les accompagner dans tous les domaines de la vie quotidienne…. Beaucoup de patience, de la douceur mais aussi de la fermeté sont nécessaires. Il ne faut pas brusquer l'enfant et le laisser se développer à son rythme ; être organisé, responsable et autonome. La garde d'enfant à domicile doit être réactive et sécuritaire. Elle n'hésite pas à prévenir les parents si nécessaire.

LES SERVICES ASSOCIÉS

Garde d'enfant à domicile

LISTE DES CERTIFICATIONS (DIPLÔMES)

CAP Petite enfance

- Diplôme d'Etat Assistant(e) familial(e) (DEAF)
- Assistant maternel / Garde d'enfants
- Diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants (DEEJE)

LES FORMATIONS

Les diplômés du secteur de la santé tels que les auxiliaires de puériculture par exemple, sont également appréciés pour exercer le métier de garde d'enfant à domicile.

FICHE MÉTIERS

AUXILIAIRE DE VIE SOCIALE

Aider, accompagner, être à l'écoute de la personne qui ne peut plus assumer seule les actes de sa vie quotidienne, tel est le rôle de ce professionnel apprécié des familles, des personnes âgées, handicapées ou malades.

PRÉSENTATION DU MÉTIER

L'auxiliaire de vie sociale intervient auprès des personnes fragiles.

En fonction de la personne chez qui il intervient, il prépare des repas équilibrés dans le cadre d'un régime alimentaire particulier, entretient le logement, assiste la personne dans les actes de la vie quotidienne et notamment l'aide à la toilette. Il peut également faire les courses seul ou accompagné de la personne, aménager l'espace du logement pour favoriser une circulation sécurisée, réaliser des démarches administratives, accompagner la personne lors de sorties…

Au domicile d'une famille, l'auxiliaire de vie sociale peut aider les enfants à prendre leur petit-déjeuner, les conduire à l'école…

L'observation des conditions de vie de la personne permet de transmettre des informations utiles à l'entourage ou aux personnels soignants intervenant auprès d'elle.

Le plus souvent, l'auxiliaire de vie sociale travaille au sein d'un organisme de services à la personne (associations, entreprises, CCAS).

LE BON PROFIL

Savoir écouter, être discret et dynamique, aider les gens sans faire les choses à leur place, c'est-à-dire repérer leurs besoins et leurs capacités à agir seul et les stimuler. Il faut aussi se montrer résistant, physiquement et psychologiquement, car parfois, il peut être confronté à des situations difficiles.

LES SERVICES ASSOCIÉS

Accompagnement des enfants, personnes âgées ou handicapées

Assistance aux personnes âgées

Assistance aux personnes handicapées

Garde-malade

Aide à la mobilité et transport de personnes ayant des difficultés de déplacement

Conduite de véhicule personnel

Soins et promenade d'animaux de compagnie

Soins d'esthétique à domicile

Préparation de repas à domicile (+ courses)

LISTE DES CERTIFICATIONS (DIPLÔMES)

- BEP Carrières sanitaires et sociales
- BEPA Services, spécialité services aux personnes
- Titre professionnel Assistant(e) de vie aux familles (ADVF)
- Agent d'accompagnement auprès des personnes âgées et des personnes dépendantes (AAPAPD)
- Auxiliaire de gérontologie
- Assistant(e) de vie dépendance
- Auxiliaire paramédical
- Animateur en gérontologie
- Mention complémentaire Aide à domicile
- Socio-esthéticienne
- Diplômes d'Etat Auxiliaire de vie sociale (DEAVS)
- Baccalauréat professionnel Accompagnement, soins et services à la personne. Option A : à domicile
- Baccalauréat professionnel Accompagnement, soins et services à la personne. Option B : en structure
- BEP Accompagnements, soins et services à la personne

LES FORMATIONS

Les diplômés du secteur de la santé tels que les aides soignants par exemple, sont également appréciés pour exercer le métier d'auxiliaire de vie sociale.

FICHE MÉTIERS

LES MÉTIERS DU HANDICAP

Les métiers au contact des personnes handicapées requièrent plusieurs qualités : patience, altruisme, grande capacité d'écoute. Dans ce domaine, où les besoins en professionnels qualifiés sont importants, on trouve donc des métiers du social, du médical et du paramédical.

EN SAVOIR +

http://www.onisep.fr

Source : ONISEP

AIDE MÉDICO-PSYCHOLOGIQUE

Il assiste les personnes dépendantes dans leur vie quotidienne : permettre à un enfant déficient mental de s'exprimer, aider une personne handicapée physique à se laver, entretenir les facultés intellectuelles d'un vieillard... Il a un rôle de soutien, d'accompagnement, d'éveil et d'éducation. A la frontière du médical et du social, il travaille en hôpital, en maison de retraite pour handicapés... Il est titulaire du diplôme d'état (DE) d'aide médico-psychologique.

AUXILIAIRE DE VIE SOCIALE

Permettre à des personnes handicapées (âgées ou malades) de rester chez elles, voilà ce qui motive l'aide à domicile. Bien sûr les courses, la cuisine, la vaisselle, donner le bain... font partie de ses tâches quotidiennes. Mais loin de la femme de ménage ou du garde-malade, ce professionnel apporte soutien et réconfort. Grâce à lui, des personnes seules ou en difficulté peuvent avoir une vie sociale presque normale et garder goût à la vie. Il est souvent titulaire du DE d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS).

EDUCATEUR TECHNIQUE SPÉCIALISÉ

Spécialiste d'un domaine (menuiserie, mécanique, horticulture, couture, cuisine...), il assure la formation technologique de personnes handicapées ou inadaptées. Pédagogie, patience et disponibilité complètent la maîtrise technique acquise lors de la formation au métier de base. Par exemple, dans un centre d'aide par le travail, il permet aux adultes handicapés de s'adapter à un poste de travail. Il favorise ainsi leur autonomie et leur insertion professionnelle. Il faut être titulaire du DE d'éducateur technique spécialisé.

ORTHOPHONISTE

C'est le rééducateur des troubles de la voix, de la parole et du langage. Il intervient auprès d'enfants, mais aussi d'adultes qui ont du mal à s'exprimer à la suite d'une opération du larynx, d'une rupture des cordes vocales ou d'un traumatisme (accident, maladie, choc affectif).

Il apprend également aux sourds-muets à lire sur les lèvres et à parler. Il est titulaire du certificat de capacité d'orthophoniste.

ORTHOPROTHÉSISTE

Permettre à un unijambiste de marcher ou à une personne privée de bras d'écrire. Voilà ce qui le motive. Il est le spécialiste des prothèses (appareils remplaçant un membre amputé ou absent) et des orthèses (appareils suppléant une déficience osseuse, musculaire ou neurologique). Sa mission est de compenser les handicaps. Accès : CAP orthoprothésiste, DT prothésiste-orthésiste, BTS prothésiste-orthésiste.

D'AUTRES MÉTIERS

Educateur spécialisé, moniteur-éducateur, ergo-thérapeute, enseignant spécialisé, psychomotricien, orthophoniste, animateur, psychologue, aide-soignant, infirmier, kinésithérapeute, médecin, psychiatre, assistant de service social.

FICHE MÉTIER

AIDE MÉDICO-PSYCHOLOGIQUE

À la frontière entre l'éducatif et le soin, l'aide médico-psychologique accompagne au quotidien les personnes les plus dépendantes. Son objectif : leur procurer confort et bien-être.

PRESENTATION DU METIER

L'aide médico-psychologique intervient auprès de personnes fragiles : enfants, adolescents, personnes handicapées, âgées ou en situation d'exclusion sociale. Son intervention comprend l'aide pour se lever, faire la toilette, s'habiller, se nourrir, ou se coucher, le ménage et le rangement du logement ou encore l'accompagnement dans les déplacements.

Attentif au bien-être de la personne, l'aide médico-psychologique répond à ses besoins, même si ceux-ci ne peuvent être exprimés. Elle exerce également un véritable rôle d'éducation et d'éveil, en stimulant la mémoire, en encourageant l'expression et la communication… Elle propose des activités variées, par exemple de peinture, de musique ou des loisirs… selon l'état de la personne. Au travers du cinéma, de la lecture ou des jeux, elle favorise la découverte et l'apprentissage de nouvelles connaissances.

Intervenant la plupart du temps dans des structures, au sein d'équipes pluridisciplinaires, l'aide médico-psychologique peut également intervenir à domicile.

LE BON PROFIL

Pour exercer ce métier, il faut s'intéresser aux personnes en difficulté, être observateur et patient. Polyvalent, l'aide médico-psychologique s'adapte à toutes les situations. Ce métier suppose une bonne résistance physique mais également un bon équilibre psychologique.

Le permis de conduire est également un atout.

LES SERVICES ASSOCIÉS

- Accompagnement des enfants, personnes âgées ou handicapées
- Assistance aux personnes âgées
- Assistance aux personnes handicapées
- Garde-malade
- Aide à la mobilité et transport de personnes ayant des difficultés de déplacement
- Conduite de véhicule personnel
- Soins et promenade d'animaux de compagnie
- Soins d'esthétique à domicile
- Préparation de repas à domicile (+ courses)

LISTE DES CERTIFICATIONS (DIPLÔMES)

- Diplôme d'Etat Aide médico-psychologique (DEAMP)
- Diplôme d'Etat de moniteur éducateur (DEME)

FICHE CERTIFICATION

BAC PRO ASSP (ACCOMPAGNEMENT SOINS ET SERVICES À LA PERSONNE)

PRÉSENTATION

Le titulaire du baccalauréat professionnel Accompagnement, Soins et Services à la Personne option «à domicile» possède les compétences nécessaires pour travailler auprès de familles, d'enfants, de personnes âgées et de personnes handicapées à leur domicile ou dans des logements collectifs.

Employé par des associations, des collectivités, des entreprises, des particuliers ou des structures d'hébergement, il assiste les personnes dans les actes de la vie quotidienne et les aide à maintenir leur vie sociale. Selon la structure qui l'emploie, il peut également être amené à encadrer une petite équipe de professionnels chargés de ces interventions.

Il est amené à collaborer avec les professionnels de santé, des travailleurs sociaux et des partenaires institutionnels.

EN SAVOIR +

www.onisep.fr

Source : ONISEP

FICHE D'IDENTITÉ

- **Nature du diplôme :** diplôme national ou diplôme d'État
- **Ministère certificateur :** ministère de l'Éducation nationale
- **Niveau d'admission requis :** 3e
- **Durée de la formation :** 3 ans
- **Niveau terminal d'études :** bac ou équivalent
- **Temps de formation en entreprise :** 22 semaines

ACCÈS À LA FORMATION

Ce diplôme se prépare en trois ans après la classe de troisième. Les élèves titulaires de certains CAP du même secteur peuvent également le préparer en 2 ans sous certaines conditions.

Admission sur sélection.

OÙ SE FORMER ?

Sur toute la France :

285 établissements dispensent cette formation

2 établissements médico-sociaux dispensent cette formation

En apprentissage : 4 établissements

FICHE CERTIFICATION

BTSA DÉVELOPPEMENT, ANIMATION DES TERRITOIRES RURAUX

Niveau III - BTS/DUT

L'AUTORITÉ RESPONSABLE :

Ministère chargé de l'agriculture

EN SAVOIR +

http://www.vae.gouv.fr

Source : http://cncp.gouv.fr

LE MÉTIER EN DÉTAIL

Le titulaire de ce diplôme est un **professionnel polyvalent** qui intervient dans l'animation des territoires, le montage de projets, la gestion d'une structure et peut créer son entreprise de services dans les territoires ruraux.

Il est employé dans des collectivités territoriales (communes, structures intercommunales, pays...), dans des associations, ou groupements d'associations, entreprises, exploitations, mutuelles, chambres consulaires... Tous les emplois visés sont en rapport avec la diversité des services offerts en territoire rural, dans une perspective de durabilité.

Les conditions d'exercice dépendent des structures, des activités et des statuts de l'organisme employeur. Les emplois proposés peuvent impliquer de nombreux déplacements sur le territoire. Ils peuvent également nécessiter la pratique d'une langue étrangère, notamment lors d'activités d'animation.

CAPACITES GENERALES

- S'exprimer, communiquer et comprendre le monde
- Communiquer dans une langue étrangère
- Optimiser sa motricité, gérer sa santé et se sociabiliser
- Mettre en œuvre un modèle mathématique et une solution informatique adaptés au traitement de données

CAPACITES PROFESSIONNELLES

- Identifier les éléments du contexte d'une structure, d'un projet en territoire rural
- Réaliser un diagnostic ciblé
- Concevoir et mettre en œuvre un projet de services en territoire rural
- Utiliser les méthodes et les outils de communication, de médiation et d'animation
- Utiliser les outils de gestion
- Mobiliser les acquis attendus du technicien supérieur développement, animation des territoires ruraux pour faire face à une situation professionnelle.

SECTEURS D'ACTIVITE

Le titulaire de ce diplôme est employé dans des collectivités territoriales (communes, structures inter-communales, pays...), dans des associations, ou groupements d'associations, entreprises, exploitations, mutuelles, chambres consulaires... Tous les emplois visés sont en rapport avec la diversité des services offerts en territoire rural, dans une perspective de durabilité.

LES EMPLOIS ACCESSIBLES

Animateur/animatrice de développement territorial, chargé/chargée de développement local, chargé/chargée de promotion du patrimoine, responsable événement, animateur/animatrice de foyer rural, animateur/animatrice d'organismes agricoles.

LES ACCES

- Formation initiale
- Formation continue
- Contrat d'apprentissage
- Contrat de professionnalisation
- Candidature libre
- VAE

LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)

La VAE est possible à partir de trois années d'expériences professionnelles, bénévoles ou associatives en lien avec ce métier. Les acquis d'expérience peuvent valoir diplôme. Pour ce titre, le correspondant régional VAE de la Direction régionale du ministère de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche informera et recevra le candidat afin de lui présenter la démarche, les dispositifs d'accompagnement et de financement. Les coordonnées de votre Conseiller à la DRAAF sont sur le site : www.chlorofil.fr

LES TEXTES DE REFERENCES

• Arrêté du 15 juin 2012 portant création et fixant les modalités de délivrance du brevet de technicien supérieur agricole option «développement, animation des territoires ruraux»

• Décret n° 2002-615 du 26 avril 2002 pris pour application de l'article 900-1 du code du travail et des articles L.335-5 et L.335.6 du code de l'éducation relatif à la validation des acquis de l'expérience pour la délivrance d'une certification professionnelle.

LES FICHES POLE EMPLOI

- K1802 - Développement local
- G1102 - Promotion du tourisme local
- A1301 - Conseil et assistance technique en agriculture
- K1206 - Intervention socioculturelle

FICHE CERTIFICATION

CAP PETITE ENFANCE

Niveau V - CAP/BEP

L'AUTORITÉ RESPONSABLE :

Ministère de l'Education nationale

LE MÉTIER EN DÉTAIL

Professionnel qualifié, le titulaire du CAP Petite Enfance exerce six types d'activités principales :

- accueil et garde des enfants,
- accueil, information, conseil des parents,
- aide à la prise des repas, aux soins d'hygiène corporelle à partir d'observations et de consignes,
- aide à l'acquisition de l'autonomie et contribution à l'éducation (vestimentaire, alimentaire, motrice),
- participation au développement affectif et intellectuel par des animations de jeux et d'activités socio-éducatives,
- entretien courant et hygiène des locaux, des équipements et du matériel.

Le titulaire du CAP Petite Enfance doit être capable de :

- qualités relationnelles (écoute, dialogue, sécurisation, patience, disponibilité, courtoisie),
- situer les limites de sa compétence,
- identifier les besoins de l'enfant,
- organiser un programme de travail,

EN SAVOIR +

- http://www.onisep.fr
- Le certificateur : Le Recteur d'académie
- la démarche : http://www.pole-emploi.fr/file/mmlelement/pj/08/c7/4a/fb/vae_education_nationale4235.pdf
- http://www.vae.gouv.fr

Source : http://cncp.gouv.fr

- gérer un poste de travail,
- mettre en oeuvre des techniques d'entretien des locaux et des équipements,
- mettre en oeuvre des techniques relatives à la préparation et au service des collations et des repas,
- mettre en oeuvre des techniques de soins d'hygiène corporelle, de confort de l'enfant, de prévention et de sécurité (dont les premiers secours),
- mettre en oeuvre des activités éducatives et de loisirs, y compris l'aménagement des espaces de vie,
- communiquer et travailler en équipe.

Il exerce le plus souvent ses activités au sein d'équipes pluridisciplinaires, dans des structures d'accueil de la petite enfance et de l'enfance (école maternelle, garderie périscolaire, crèche collective, halte garderie, centre de vacances) mais il peut également intervenir au domicile de parents ou dans le cadre d'une crèche familiale ou encore à son propre domicile (dans des conditions d'agrément réglementées. Le CAP Petite enfance donne accès au métier d'agent territorial des services en école maternelle (ATSEM) et au métier d'assistante maternelle. Il exerce en milieu familial :

- à son domicile comme salarié d'employeur particulier ou de crèche familiale, sous réserve d'être agréé,
- au domicile des parents comme salarié d'employeur particulier ou de service d'aide à domicile.

DESCRIPTION

Prise en charge de l'enfant à domicile - Prise en charge de l'enfant en structures collectives - Techniques de services à l'usager - Français et histoire-géographie - Mathématiques et sciences - Education physique et sportive

LES SERVICES ASSOCIÉS

- Garde d'enfant à domicile

LE SECTEUR D'ACTIVITÉ

En milieu familial :

- à son domicile comme salarié d'employeur particulier ou de crèche familiale, sous réserve d'être agréé,
- au domicile des parents comme salarié d'employeur particulier ou de service d'aide à domicile.

En structures d'accueil de la petite enfance et de l'enfance : école maternelle, garderie périscolaire, crèche collective, halte garderie, centre de vacances.

LES EMPLOIS ACCESSIBLES

- Agent territorial des services en école maternelle (ATSEM)
- Assistante maternelle
- Garde d'enfants

LES ACCÈS

- Formation initiale
- Formation continue
- Contrat d'apprentissage
- Contrat de professionnalisation
- Candidature libre
- VAE

LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

La VAE est possible à partir de trois années d'expériences professionnelles, bénévoles ou associatives en lien avec ce métier. Les acquis d'expérience peuvent valoir diplôme. Pour ce titre, un Dispositif académique de validation des acquis (Dava) informera et recevra la candidat afin de lui présenter la démarche, les dispositifs d'accompagnement et de financement. Les coordonnées de la Dava la plus proche sont sur le site : http://eduscol.education.fr/

LES TEXTES DE RÉFÉRENCES

- Articles D 337-1 à D 337-25 du Code de l'Education.
- Arrêté du 15 juin 2001 et du 25 février 2005.

LES FICHES PÔLE EMPLOI

K1303 - Assistance auprès d'enfants

FICHE CERTIFICATION

ASSISTANT(E) DE VIE AUX FAMILLES (ADVF)

Niveau V - CAP/BEP

PRÉSENTATION

L'ADVF intervient ponctuellement ou régulièrement pour faciliter la vie quotidienne de personnes dites « fragilisées » comme les personnes âgées, malades ou handicapées, de familles avec de jeunes enfants ou tout simplement de toute personne qui les sollicite.

Cela se traduit par des services tels que l'assistance pour l'hygiène corporelle, l'alimentation, les déplacements, le bien-vivre dans la société, la prise en charge de leurs jeunes enfants, l'entretien de leur cadre de vie.

L'ADVF assure ses fonctions de façon autonome et s'adapte à des contextes familiaux différents. Il (elle) veille à prendre en compte la personne dans sa globalité, à établir des relations interpersonnelles tout en maintenant la distance professionnelle nécessaire et à respecter la vie privée des personnes aidées. Il (elle) favorise l'autonomie des personnes aidées. Il (elle) intervient dans le respect des règles de sécurité en prévenant les différents risques (domestiques, biologiques, psycho-sociaux, routiers ou liés à l'activité physique). En cas d'urgence, il (elle) applique des consignes de sécurité. Il (elle) intervient dans un champ de compétences bien défini en veillant à ce que les limites ne soient pas dépassées.

L'ADVF est en contact direct avec la personne aidée, qu'elle soit adulte ou enfant, et/ou avec la famille. S'il (si elle) a un encadrant, il (elle) lui rend compte régulièrement.

EN SAVOIR +

- L'autorité responsable : Délégation générale à l'emploi et la formation professionnelle (DGEFP)
- https://www.banque.di.afpa.fr/EspaceCertification/EGPRecherche.aspx
- Le certificateur : Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

Selon la situation de la personne, il (elle) peut intervenir en complémentarité avec des professionnels de la santé, des travailleurs sociaux et d'autres aides à domicile. Il (elle) peut être amené(e) à alerter des services d'urgence.

L'emploi s'exerce le plus souvent à temps partiel. Les horaires sont variables et souvent en discontinu. Le travail peut s'effectuer entre midi et 14 heures, le soir ou le week-end. Les déplacements sur les différents lieux d'intervention peuvent représenter un temps important. La possession d'un moyen de locomotion est souvent nécessaire en milieu rural ou dès lors que les transports en commun ne sont pas assurés. Il (elle) travaille avec des clients parfois en difficulté physique ou psychique (personnes en fin de vie, par exemple).

ACCOMPAGNER LES PERSONNES DANS LES ACTES ESSENTIELS DU QUOTIDIEN

- Etablir une relation professionnelle avec la personne et son entourage.
- Organiser avec la personne les actes à accomplir.
- Prévenir les risques, faire face aux situations d'urgence et/ ou mettre en place un relais.
- Contribuer à l'autonomie physique, intellectuelle et sociale de la personne.
- Mettre en œuvre les techniques et gestes professionnels appropriés dans l'aide à la toilette et à l'habillage, aux déplacements, à l'alimentation.

RELAYER LES PARENTS DANS LA PRISE EN CHARGE DE LEURS ENFANTS À LEUR DOMICILE

- Etablir le contact, communiquer et assurer le relais des parents.
- Organiser l'intervention avec un ou plusieurs enfants.
- Prévenir les risques et assurer la sécurité des enfants.
- Accompagner les apprentissages de base des enfants et leur socialisation dans leurs activités.
- Mettre en œuvre les techniques et gestes professionnels appropriés aux enfants lors des levers et couchers, de la toilette et de l'habillage, des repas.

ASSISTER LES PERSONNES DANS L'ENTRETIEN DE LEUR CADRE DE VIE ET DANS LA PRÉPARATION DE LEUR REPAS

- Etablir une relation professionnelle lors des interventions.
- Organiser avec la personne les tâches domestiques.
- Prévenir les risques domestiques et travailler en sécurité.
- Respecter l'intimité, les goûts et habitudes de la personne.
- Mettre en œuvre les techniques et gestes professionnels appropriés dans l'entretien du logement, du linge, la préparation des repas et des courses.

DESCRIPTION

Le titre professionnel est composé de trois certificats de compétences professionnelles (CCP) qui correspondent aux activités précédemment énumérées :

1. Accompagner les personnes dans les actes essentiels du quotidien
2. Relayer les parents dans la prise en charge de leurs enfants à domicile
3. Assister les personnes dans l'entretien de leur cadre de vie et dans la préparation de leur repas

Le titre professionnel est accessible par capitalisation de certificats de compétences professionnelles (CCP) ou suite à un parcours de formation et conformément aux dispositions prévues dans l'arrêté du 9 mars 2006 relatif aux conditions de délivrance du titre professionnel du ministère chargé de l'emploi.

LES SERVICES ASSOCIÉS

- Accompagnement des enfants, personnes âgées ou handicapées
- Assistance aux personnes âgées
- Assistance aux personnes handicapées
- Garde-malade
- Aide à la mobilité et transport de personnes ayant des difficultés de déplacement
- Conduite de véhicule personnel

- Soins et promenade d'animaux de compagnie
- Soins d'esthétique à domicile
- Préparation de repas à domicile (+ courses)

LE SECTEUR D'ACTIVITÉ

Cet emploi appartient aux métiers dits des services à la personne (SAP).

L'emploi d'ADVF s'exerce le plus souvent au domicile des particuliers et parfois dans leur espace privé au sein de structures collectives. Il peut s'exercer auprès d'un seul employeur ou auprès d'employeurs multiples :

- en emploi direct ou en mandataire, l'employeur étant alors la personne aidée ;
- ou en mode prestataire, les employeurs étant les associations ou les entreprises d'aide à domicile.

LES EMPLOIS ACCESSIBLES

- Aide à domicile
- Auxiliaire de vie
- Dame de compagnie
- Garde à domicile
- Garde d'enfants

LES ACCÈS

- Formation continue
- Contrat de professionnalisation
- VAE

FICHE CERTIFICATION

BTS SERVICES ET PRESTATION EN SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL (SP3S)

Niveau III - BTS/DUT

LE MÉTIER EN DÉTAIL

Le titulaire du brevet de Technicien supérieur Services et prestations des secteurs sanitaire et social participe à la réalisation des missions dévolues aux établissements et services sociaux, sanitaires, médico-sociaux, socio-éducatifs. Il travaille en grande proximité avec les professionnels de la santé, les travailleurs sociaux, les partenaires institutionnels. Il inscrit son activité dans une logique de réseau. Il met ses compétences techniques, administratives et relationnelles au service de publics demandeurs de soins, de services, de prestations sociales...

Dans son cadre d'intervention et grâce à une connaissance précise des offres de service et des publics, il procède à l'analyse des besoins, il permet l'accès aux droits, il propose des services et prestations, il organise et gère leur mise en oeuvre, il contribue au système d'information.

Il participe à l'évolution de la structure et, selon la structure employeur, il peut assurer la coordination et l'animation d'équipe.

L'action de ce professionnel se déroule dans le respect des obligations légales et contractuelles, des procédures internes, avec une marge d'autonomie définie avec l'employeur.

EN SAVOIR +

- L'autorité responsableministère chargé de l'Education nationale (enseignement supérieur)
Lien utile
- www.onisep.fr
- Le certificateurLe Recteur d'académie

DESCRIPTION

Les unités constitutives du diplôme sont les suivantes :

- culture générale et expression,
- langue vivante 1,
- gestion,
- publics et institutions,
- techniques professionnelles,
- soutenance du projet tutoré.

LES SERVICES ASSOCIÉS

Activités qui concourent directement et exclusivement à coordonner et délivrer les services à la personne

LE SECTEUR D'ACTIVITÉ

Secteurs d'activité :

- organismes de protection sociale (caisses de sécurité sociale, mutuelles, groupes d'assurance, institutions de prévoyance...),
- établissements et services sanitaires (structures de soins, de prévention...),
- établissements et services sociaux et socio-éducatifs (centre communal d'action sociale, service d'action médico-sociale, service de protection de la jeunesse…),
- établissements et services médico-sociaux (pour enfants, personnes âgées, personnes handicapées...),
- structures développant des services à caractère sanitaire ou social (collectivités territoriales, associations et entreprises d'aide à la personne...).

LES EMPLOIS ACCESSIBLES

- Gestionnaire conseil dans les organismes de protection sociale
- Responsable de secteur en service d'aide à domicile
- Coordonnateur d'activités sociales
- Assistant aux délégués à la tutelle
- Coordonnateur de secrétariats de services médicaux et d'accueil
- Assistant médical dans des centres de lutte contre le cancer
- Conseiller d'action sociale dans les organismes de protection sociale complémentaire

LES ACCÈS

- Formation initiale
- Formation continue
- Contrat d'apprentissage
- Contrat de professionnalisation
- Candidature libre
- VAE

FICHE CERTIFICATION

DIPLÔME D'ETAT DE MONITEUR ÉDUCATEUR (DEME)

Niveau IV – Baccalauréat

EN SAVOIR +

www.social.gouv.fr

LE MÉTIER EN DETAIL

Le Moniteur éducateur participe à l'action éducative, l'animation et l'organisation de la vie quotidienne de personnes en difficulté ou en situation de handicap, pour le développement de leurs capacités de socialisation, d'autonomie, d'intégration et d'insertion, en fonction de leur histoire et de leurs possibilités psychologiques, physiologiques, affectives, cognitives, sociales et culturelles. Il élabore son intervention avec l'équipe de travail et son encadrement dans le cadre du projet institutionnel répondant à une commande sociale éducative exprimée par différents donneurs d'ordre et financeurs, en fonction de leurs champs de compétences : intervention individuelle (administrative ou judiciaire), collective ou territorialisée. Il intervient dans une démarche éthique qui contribue à créer les conditions pour que les enfants, les adultes, les familles et les groupes avec lesquels ils travaillent aient les moyens d'être acteurs de leur développement et de renforcer les liens sociaux et les solidarités dans leurs lieux de vie.

Le moniteur éducateur exerce les fonctions suivantes :

- il exerce une relation éducative au sein d'un espace collectif,
- il anime et organise la vie quotidienne dans une visée de socialisation et d'intégration,
- il participe au dispositif institutionnel.

LES SERVICES ASSOCIÉS

- Accompagnement des enfants, personnes âgées ou handicapées
- Assistance aux personnes âgées
- Assistance aux personnes handicapées
- Garde-malade
- Aide à la mobilité et transport de personnes ayant des difficultés de déplacement
- Conduite de véhicule personnel
- Soins et promenade d'animaux de compagnie
- Soins d'esthétique à domicile
- Préparation de repas à domicile (+ courses)

LE SECTEUR D'ACTIVITÉ

Dans le cadre de missions d'intérêt général, les moniteurs éducateurs interviennent principalement, mais sans exclusive, dans les institutions du secteur du handicap, de la protection de l'enfance, de la santé et de l'insertion sociale assurant une prise en charge collective des publics.

Les moniteurs éducateurs sont employés par les collectivités territoriales, la fonction publique et les associations et structures privées.

LES ACCÈS

- Formation initiale
- Formation continue
- Contrat d'apprentissage
- Contrat de professionnalisation
- VAE

LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

La VAE est possible à partir de trois années d'expériences professionnelles, bénévoles ou associatives en lien avec ce métier. Les acquis d'expérience peuvent valoir diplôme. Pour ce titre, un Dispositif académique de validation des acquis (Dava) informera et recevra la candidat afin de lui présenter la démarche, les dispositifs d'accompagnement et de financement. Les coordonnées de la Dava la plus proche sont sur le site : http://eduscol.education.fr/

LES TEXTES DE RÉFÉRENCES

Décret n° 2007-898 du 15 mai 2007 (Journal officiel du 16 mai 2007) et arrêté du 20 juin 2007 (Journal officiel du 4 juillet 2007).

LES FICHES PÔLE EMPLOI

- K1301 - Accompagnement médico-social

FICHE CERTIFICATION

DIPLÔME D'ETAT AIDE MÉDICO-PSYCHOLOGIQUE (DEAMP)

Niveau V - CAP/BEP

LE MÉTIER EN DÉTAIL

L'Aide médico-psychologique (AMP) exerce une fonction d'accompagnement et d'aide dans la vie quotidienne. A ce titre, il/elle intervient auprès d'enfants, d'adolescents, d'adultes en situation de handicap (que la déficience soit physique, sensorielle, mentale, cognitive, psychique, résulte d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant). Il peut également intervenir auprès de personnes dont la situation nécessite une aide au développement ou au maintien de l'autonomie sur le plan physique, psychique ou social.

Le rôle de l'AMP se situe à la frontière de l'éducatif et du soin. Il prend soin des personnes par une aide de proximité permanente durant leur vie quotidienne, en les accompagnant tant dans les actes essentiels de ce quotidien que dans les activités de vie sociale et de loisirs.

A travers l'accompagnement et l'aide concrète qu'il apporte, l'AMP établit une relation attentive et sécurisante pour prévenir et rompre l'isolement des personnes et essayer d'appréhender leurs besoins et leurs attentes afin de leur apporter une réponse adaptée. Il a un rôle d'éveil, d'encouragement et de soutien de la communication et de l'expression verbale ou non. Par le soutien dans les gestes de la vie quotidienne, l'aide médico-psychologique participe donc au bien-être physique et psychologique de la personne. Il contribue également à la prévention de la rupture et/ou à la réactivation du lien social par la lutte contre l'isolement, le maintien des acquis et la stimulation des potentialités.

EN SAVOIR +

www.social.gouv.fr

L'AMP intervient au sein d'équipes pluri-professionnelles. Selon les situations, il travaille sous la responsabilité d'un travailleur social ou d'un professionnel paramédical. C'est ainsi qu'il seconde suivant les structures ou au domicile et selon les circonstances, un éducateur, un animateur, un infirmier, un kinésithérapeute…

DESCRIPTION

Domaine de compétences 1 - Connaissance de la personne

- Une épreuve écrite

Domaine de compétences 2 - Accompagnement éducatif et aide individualisée dans les actes de la vie quotidienne

- La soutenance d'un compte rendu d'interventions

Domaine de compétences 3 - Animation de la vie sociale et relationnelle

- La soutenance d'un projet d'animation

Domaine de compétences 4 - Soutien médico-psychologique

- Une note écrite de réflexion sur une problématique professionnelle

Domaine de compétences 5 – Participation à la mise en place et au suivi du projet personnalisé

- Une étude de cas à partir d'un document de synthèse élaboré par le candidat

Domaines de compétences 6 – Communication professionnelle et vie institutionnelle

- Une épreuve écrite de contrôle des connaissances sur la communication professionnelle et le cadre institutionnel

Deux évaluations réalisées sur site de stage ou milieu professionnel.

LES SERVICES ASSOCIES

- Accompagnement des enfants, personnes âgées ou handicapées
- Assistance aux personnes âgées
- Assistance aux personnes handicapées
- Garde-malade
- Aide à la mobilité et transport de personnes ayant des difficultés de déplacement
- Conduite de véhicule personnel
- Soins et promenade d'animaux de compagnie
- Soins d'esthétique à domicile
- Préparation de repas à domicile (+ courses)

LE SECTEUR D'ACTIVITE

On recense environ 22 000 Aides médico-psychologiques (données DREES 1998) employés dans des structures publiques, privées et associatives telles que notamment :

- Maisons d'accueil spécialisées (MAS),
- Instituts médico-éducatifs (IME),
- Instituts d'éducation motrice (I.E.M.),
- Instituts accueillant des enfants handicapés dépendants,
- Foyers d'hébergement pour adultes handicapés, Foyers de vie,
- Foyers d'accueil médicalisés,

- Foyers occupationnels pour adultes (FOA),
- Etablissement ou service d'aide par le travail (ESAT),
- Foyers d'insertion et de transition (FIT),
- Maisons de retraite,
- Services de long séjour,
- Etablissements hébergeant des personnes âgées dépendantes (EHPAD),
- Centres hospitaliers spécialisés (CHS),
- Hôpitaux psychiatriques,
- SSIAD et services polyvalents d'aide à domicile,
- Institutions sociales ou éducatives (CHRS, MECS…).

LES EMPLOIS ACCESSIBLES

- Aide médico-psychologique

LES ACCÈS

- Formation initiale
- Formation continue
- Contrat d'apprentissage
- Contrat de professionnalisation
- VAE

LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

La VAE est possible à partir de trois années d'expériences professionnelles, bénévoles ou associatives en lien avec ce métier. Les acquis d'expérience peuvent valoir diplôme. Pour ce titre, un Dispositif académique de validation des acquis (Dava) informera et recevra la candidat afin de lui présenter la démarche, les dispositifs d'accompagnement et de financement. Les coordonnées de la Dava la plus proche sont sur le site : http://eduscol.education.fr/ .

LES TEXTES DE REFERENCES

- Décret n°2006-255 du 2 mars 2006 (Journal officiel du 5 mars 2006).
- Arrêté du 11 avril 2006 (Journal officiel du 26 avril 2006).

LES FICHES PÔLE EMPLOI

- J1501 - Soins d'hygiène, de confort du patient

FICHE VOIES D'ACCÈS

CFA (CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS) PETITE ENFANCE

PRÉSENTATION

Le titulaire du CAP Petite Enfance est un professionnel de l'accueil et de la garde des jeunes enfants. Par ses activités (aide à la prise des repas, soins d'hygiène corporelle, jeux divers...), il contribue à leur éducation. Il les aide à acquérir leur autonomie (vestimentaire, alimentaire, motrice), et participe à leur développement affectif et intellectuel.

En outre, il assure l'entretien courant et l'hygiène des locaux et des équipements.

Le diplômé peut travailler en école maternelle, en crèche, en halte-garderie ou en centre de vacances. Il exerce souvent les fonctions d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles (ATSEM).

ORGANISATION

Les centres de formation d'apprentis délivrent une formation générale et technique destinée à compléter la formation reçue dans les entreprises.

STATUT

Les apprentis ont un statut de **jeune travailleur salarié en entreprise,** sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage. Ils ont conclu un c**ontrat de travail.** Ils peuvent être accueillis dans la fonction publique.

EN SAVOIR +

➔ Voir le site www.onisep.fr > fiche formation CAP Petite enfance > onglet «Où se former ?».

Source : Ministère de l'Éducation Nationale

FORMATION

L'apprentissage permet de **préparer les diplômes professionnels et technologiques de l'éducation nationale :** certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.), brevet d'études professionnelles (B.E.P.), bac professionnel, brevet de technicien supérieur (B.T.S.), licence professionnelle. **La formation pratique de l'apprenti se fait principalement dans l'entreprise, la formation théorique étant assurée par le CFA.** Selon les diplômes préparés, le temps de formation en CFA varie de 400 à 675 heures minimum par année. La formation suppose donc une articulation étroite entre les deux lieux où l'apprenti acquiert des compétences professionnelles.

LA RÉMUNÉRATION

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, la rémunération varie en fonction de l'avancée de votre formation et de votre âge.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

ANCIENNETÉ DANS LE CONTRAT	MOINS DE 18 ANS	18-20 ANS	21 ANS ET +
1re année	25 % du Smic	41 % du Smic	53 % du Smic
2e année	37 % du Smic	49 % du Smic	61 % du Smic
3e année	53 % du Smic	65 % du Smic	78 % du Smic

FICHE VOIES D'ACCÈS

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

La VAE permet à toute personne engagée dans la vie active d'obtenir une certification en validant son expérience, sans nécessairement suivre une formation. La VAE est une démarche volontaire et un droit individuel. Elle offre de multiples opportunités : faire reconnaître des compétences, conforter un savoir-faire et des connaissances, évoluer dans une activité ou une carrière, progresser au sein d'une entreprise, répondre à de nouvelles opportunités professionnelles....

QUI A DROIT À LA VAE ?

Toute personne qui a au moins trois ans d'expérience professionnelle en lien direct avec la certification choisie. Peu importe l'âge, le niveau de formation ou la nature du contrat de travail (CDI ou CDD, temps plein ou temps partiel).

QUELLE EXPÉRIENCE VALIDER ?

L'ensemble des compétences acquises dans l'exercice d'une activité professionnelle (salariée ou non) ou bénévole (gestion associative, activité syndicale, secourisme…) ou de volontariat (volontariat associatif, volontariat civil de cohésion sociale et de solidarité…) peuvent être validées.

EN SAVOIR +

- le site de la VAE
- le site de Pôle emploi

POUR OBTENIR QUELLES CERTIFICATIONS ?

La VAE donne accès à un grand nombre de certifications de tous niveaux et secteurs d'activités, inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Il peut s'agir :

- d'un diplôme délivré au nom de l'Etat par différents ministères (Education nationale, Enseignement Supérieur, Santé, Jeunesse et Sports...) ;
- d'un titre à finalité professionnelle délivré par le Ministère de l'Emploi ou un organisme reconnu par l'Etat (Chambre des métiers...) ;
- d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) créé et délivré par une branche professionnelle.

FICHE VOIES D'ACCÈS

EMPLOI D'AVENIR

PRÉSENTATION

Les emplois d'avenir ont pour objectif de permettre à des jeunes de 16 à 25 ans, en recherche d'emploi, de vivre une vraie expérience professionnelle.

Il prend la forme de :

- Un CDI ou un CDD de 1 à 3 ans.
- À temps plein (sauf exception).

Il prévoit :

- Une formation pour apprendre un métier et préparer l'avenir.
- Un suivi personnalisé professionnel avant, pendant et après.

AVANT, PENDANT

La mission locale accompagne le jeune en emploi d'avenir pendant tout le temps de l'emploi d'avenir pour construire son projet professionnel et l'aider à résoudre les problèmes éventuels de logement, santé, mobilité… La mission locale pourra également aider le jeune en emploi d'avenir en cas de difficultés avec l'employeur.

APRÈS

Un bilan est réalisé plusieurs mois avant la fin du contrat. Il va permettre de trouver la solution la plus adaptée à la situation du jeune en emploi d'avenir :

- pérennisation de l'emploi créé : le jeune en emploi d'avenir reste chez son employeur,
- changement d'emploi grâce aux compétences acquises,
- reprise d'une formation, en alternance le plus souvent, qui pourra être en lien avec la motivation trouvée pour un métier.

EN SAVOIR +

- www.lesemploisdavenir.gouv.fr
- http://www.servicesalapersonne.gouv.fr/je-veux-en-savoir-plus-sur-les-emplois-d'avenir-(94733).cml

Source : Ministère du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

La reconnaissance des compétences

Les compétences acquises durant le déroulement de l'emploi d'avenir seront reconnues par une attestation d'expérience professionnelle. La présentation à un concours ou à un examen pour acquérir un diplôme sera favorisée pendant ou à l'issue d'un emploi d'avenir.

LES PROFILS CONCERNÉS

- Avoir entre 16 et 25 ans (ou jusqu'à 30 ans pour un travailleur handicapé).
- Ne pas être titulaire d'un diplôme, ou être titulaire d'un CAP/BEP et rechercher un emploi depuis plus de 6 mois.

Les personnes qui habitent dans une zone urbaine sensible (ZUS), une zone de revitalisation rurale (ZRR) ou en outre-mer, peuvent accéder à un emploi d'avenir jusqu'au niveau bac + 3 si elles recherchent un emploi depuis plus d'un an.

LES ORGANISMES QUI RECRUTENT

Principalement les associations, les mairies, les hôpitaux, les établissements prenant en charge les personnes âgées, handicapées…

LES ÉTAPES CLÉS POUR ACCÉDER À UN EMPLOI D'AVENIR

- Le candidat contacte la mission locale, l'agence Pôle emploi ou le Cap emploi (pour les travailleurs handicapés), le plus proche.
- Avec un conseiller, le candidat définit son projet.
- Le conseiller met le candidat en contact avec des employeurs proposant des postes.
- Si la candidature est retenue, le candidat signe son contrat de travail.

FICHE VOIES D'ACCÈS

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes par l'acquisition d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle…) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle.

Le contrat alterne des périodes d'enseignement général, technologique et professionnel et des périodes de travail en entreprise dans une activité en rapport avec la qualification visée.

PUBLICS CONCERNÉS

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé
- tout employeur du secteur marchand assujetti au financement de la formation professionnelle continue.

L'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs ne peuvent pas conclure de contrat de professionnalisation.

EN SAVOIR +

- le site du ministère chargé du travail
- le site du ministère de l'économie
- le portail de l'alternance
- consulter la fiche de la DGEFP sur le contrat de professionnalisation (PDF - 266 ko)

TYPE DE CONTRAT

Le contrat peut être à durée déterminée pour une durée comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être portée directement à 24 mois pour les personnes sans qualification ou bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou sortant d'un contrat aidé. En dehors des cas mentionnés ci-dessus, les critères de dérogation à la durée légale des contrats sont précisés dans un accord conventionnel (accord de branche). A l'issue d'un contrat en CDD, aucune indemnité de fin de contrat n'est due.

Le contrat peut également être à durée indéterminée. Dans ce cas, les règles de durée maximale mentionnées ci-dessus portent sur l'action de professionnalisation, c'est-à-dire la première phase du contrat qui s'effectue en alternance.

DURÉE DU TRAVAIL

Le temps de travail du salarié en contrat de professionnalisation est identique à celui des autres salariés de l'entreprise. Le temps de formation est inclus dans le temps de travail.

Le contrat peut être conclu à temps partiel.

FICHE VOIES D'ACCÈS

FORMATION CONTINUE

Elle complète des connaissances et compétences acquises lors de la formation initiale. Elle permet aux personnes entrées dans la vie active de continuer à se former tout au long de leur carrière professionnelle afin de s'adapter à l'évolution des techniques et favoriser leur adaptation au monde du travail.

FICHE OUTILS

MODULE D'INTÉGRATION DANS LES SERVICES AUX PERSONNES (MISAP)

PRÉSENTATION

Le MISAP est un module d'intégration destiné aux demandeurs d'emploi orientés vers les services aux personnes ou aux salariés débutant dans le secteur. Il vise à donner les repères professionnels essentiels pour exercer une activité à domicile.

PUBLICS CONCERNÉS

- Salariés ou indépendants exerçant récemment des métiers de services à la personne.
- Personnes en reconversion professionnelle.
- Demandeurs d'emploi souhaitant s'orienter vers un emploi chez des particuliers ou au sein d'organismes de services à la personne (associations ou entreprises).

OBJECTIFS

- Acquérir les repères et les éléments comportementaux de base à l'exercice d'une ou plusieurs des 21 activités des services à la personne.
- Permettre d'éviter des obstacles courants du secteur professionnel : difficultés relationnelles, mises en danger des personnes et des professionnels, erreurs d'hygiène, franchissement de limites de compétences, non respect des règles déontologiques de base…

EN SAVOIR +

www.afpa.fr

FICHE OUTILS

PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI (POE) INDIVIDUELLE OU COLLECTIVE

EN SAVOIR +

La plaquette POE AFPR

Source : Pôle emploi

LA POE INDIVIDUELLE

PUBLICS

Demandeurs d'emploi inscrits auprès de Pôle emploi, indemnisés ou non, pour lesquels le conseiller Pôle emploi propose **un emploi durable** nécessitant une adaptation par le biais d'une formation.

Il s'agit d'adapter ou de développer les compétences nécessaires pour occuper l'emploi proposé.

EMPLOYEURS CONCERNÉS

Tout employeur du secteur privé, y compris les particuliers employeurs, ou du secteur public.

Sont exclues les entreprises :

- non à jour de leurs cotisations sociales ;
- ayant licencié pour motif économique dans les 12 derniers mois (dérogation possible en fonction de la situation de l'entreprise).

AVANTAGES

• **Aide de Pôle emploi à la formation (coût pédagogique) réalisée avant l'embauche :**

- soit par un organisme de formation interne à l'entreprise (sauf particulier employeur) ;
- soit par un organisme de formation externe.

La formation peut être assortie (dans la limite des 400 heures) d'une période de tutorat (sauf particulier employeur) non prise en charge par Pôle emploi.

PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI (POE) INDIVIDUELLE OU COLLECTIVE

Montant maximum versé (dans la limite de 400 heures et des coûts de la formation) :

- à l'entreprise si la formation est réalisée par un organisme de formation interne, soit 5€ net / heure ;
- à l'organisme de formation externe, soit 8€ net / heure.

Versement par Pôle emploi au terme de la formation et au plus tôt au jour de l'embauche (sauf non réalisation du plan de formation par l'organisme de formation).

- **Abondement possible de cette aide par un cofinancement de l'OPCA de l'entreprise dans des conditions fixées par une convention-cadre nationale conclue avec Pôle emploi*** : les montants maximum précités deviennent alors des forfaits.

Pendant la formation, le demandeur d'emploi peut bénéficier :

- s'il n'est pas indemnisé, d'une rémunération versée par Pôle emploi ;
- dans certaines conditions, d'une aide aux frais associés à la formation : repas, déplacement et hébergement.

DÉMARCHES

- Adresser à Pôle emploi une offre d'emploi.
- Conclure avant le début de la formation une convention POE avec Pôle emploi et, le cas échéant, l'OPCA cofinanceur et l'organisme de formation externe (modèle national), et produire une attestation de compte à jour de l'URSSAF (ou de la MSA).
- Élaborer un plan de formation avec le conseiller Pôle emploi et le cas échéant l'OPCA. Une fois signé par Pôle emploi, l'employeur et le demandeur d'emploi, et le cas échéant l'OPCA cofinanceur et l'organisme de formation externe, annexer ce plan à la convention POE.
- Désigner un tuteur référent dans l'entreprise.
- À l'issue de la formation, embaucher le stagiaire ayant atteint le niveau requis :

- en CDI ou en CDD d'au moins 12 mois y compris en contrat de professionnalisation;
- ou en contrat d'apprentissage.

Durée du travail : au moins 20 heures/semaine (dérogations possibles sur attestation du médecin du travail : personnes handicapées, invalides…).

- Adresser à Pôle emploi : un bilan de la formation et de la POE, une copie du contrat de travail conclu, une facture avec le RIB de l'entreprise ou du prestataire externe (au plus tard 6 mois après la fin de la POE).

LA POE COLLECTIVE

DÉFINITION / OBJECTIF

- Action de formation collective à l'initiative des branches professionnelles.
- Préalablement à l'embauche, acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche ou, à défaut, par le conseil d'administration d'un OPCA.

PUBLICS

- Demandeurs d'emploi inscrits auprès de Pôle emploi, indemnisés ou non.

EMPLOYEURS CONCERNÉS

- Les branches professionnelles et les OPCA recueillent les besoins de formation de leurs entreprises adhérentes et y répondent en mettant en place des actions de formation dans le cadre de la POE collective.

AVANTAGES

- **Coût pédagogique de la formation pris en charge uniquement par l'OPCA.**
- **Intervention de Pôle emploi** dans le cadre de la convention POE collective signée entre Pôle emploi et l'OPCA porteur du programme de POE collective. A condition que la formation, réalisée par un organisme de formation déclaré, d'une durée limitée à 400 heures comprenne au maximum 1/3 de temps d'immersion en entreprise, le demandeur d'emploi peut bénéficier :

- s'il n'est pas indemnisé, d'une rémunération versée par Pôle emploi ;
- dans certaines conditions, d'une aide aux frais associés à la formation (repas, déplacement et hébergement).

PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI (POE) INDIVIDUELLE OU COLLECTIVE

Sont prioritairement éligibles aux aides de Pôle emploi les programmes conduisant à la découverte des métiers d'un secteur ou visant à sécuriser la maîtrise par le demandeur d'emploi des savoirs de base et compétences sociales nécessaires à son intégration dans l'emploi ou dans un parcours qualifiant.

DÉMARCHES

• S'adresser à l'OPCA dont relève l'entreprise.
La mise en oeuvre du dispositif suppose la conclusion d'une convention entre Pôle emploi et l'OPCA préalablement au démarrage de l'action de formation.

• L'OPCA communique à Pôle emploi les informations nécessaires à l'orientation des demandeurs d'emploi vers l'action de formation financée au titre de la POE collective.

• A l'issue de la formation, embaucher le stagiaire ayant atteint le niveau requis :
- en CDI ou en CDD d'au moins 12 mois, y compris en contrat de professionnalisation ;
- ou en contrat d'apprentissage.

FICHE OUTILS

TUTORAT

PRÉSENTATION

Le tuteur est un professionnel de l'entreprise qui encadre l'apprenant et facilite la mise en œuvre des actions prévues en transmettant les savoir-faire de l'entreprise. Le tuteur accompagne le salarié dans le cadre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation, de contrats d'insertion par l'emploi, de stages pratiques en entreprises.

UN TUTEUR POUR QUOI FAIRE ?

- Pour accueillir, informer, guider pendant la durée de l'action de formation, du contrat ou de la période de professionnalisation.
- Pour veiller au respect de l'emploi du temps.
- Pour organiser l'activité de l'apprenant dans l'entreprise afin de faciliter l'acquisition des savoir-faire professionnels.
- Pour assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques et participer à l'évaluation du suivi de la formation.

EN SAVOIR +

http://www.uniformation.fr/Employeurs/Dispositifs-et-financements/Tutorat

Source : Uniformation

Dans le cadre du contrat de professionnalisation ou de la période de professionnalisation :

- Il justifie d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification ou un secteur d'activité en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.
- Il peut encadrer simultanément 3 salariés maxi (en contrat ou période de professionnalisation et contrat d'apprentissage).
- L'employeur peut être tuteur s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. Dans ce cas il ne peut encadrer simultanément que 2 salariés.

SES MISSIONS

- Le tuteur peut participer aux différentes étapes du contrat ou de la période de professionnalisation : élaboration du programme, bilan, validation… Pour cela, l'employeur doit lui permettre de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.
- Le tuteur suit l'apprenant, le conseille, l'évalue et l'accompagne tout au long de sa formation.

FICHE OUTILS

ATELIER DÉCOUVERTE DES MÉTIERS LIÉS À L'ENFANCE, LA JEUNESSE ET LE LIEN SOCIAL

Source : Pôle emploi

PRÉSENTATION

Certains Pôles emploi proposent un atelier présentant les métiers et les conditions d'accès aux métiers liés à l'enfance, la jeunesse et le lien social.

OBJECTIF DE L'ATELIER

Faire découvrir la filière et proposer, si le candidat est intéressé, des parcours adaptés à partir de ses centres d'intérêts et de ses projets.

DÉROULÉ DE L'ATELIER

ÉTAPE 1

Échange collectif sur le secteur à partir de ce que chacun connaît / sait

ÉTAPE 2

Réflexion individuelle sur la base de questionnaires :

- Vos centres d'intérêts
- Les conditions de travail qui correspondent aux participants

ÉTAPE 3

Explicitation collective

ÉTAPE 4

Entretien d'approfondissement & définition d'un plan d'action

FICHE OUTILS

BILAN DE COMPÉTENCES

Source : Ministère du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

PRÉSENTATION

Le bilan de compétences permet à un salarié de faire le point sur ses compétences, aptitudes et motivations et de définir un projet professionnel ou de formation.

Réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, selon des étapes bien précises, le bilan de compétences peut être décidé par l'employeur ou mis en œuvre à l'initiative du salarié, dans le cadre d'un congé spécifique.

Le bilan de compétences donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse en vue de définir ou de confirmer un projet professionnel, le cas échéant, un projet de formation.

ORGANISATION

La démarche comprend trois phases sous la conduite du prestataire.

Une phase préliminaire pour :

- confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche,
- définir et analyser la nature de ses besoins,
- l'informer des conditions de déroulement du bilan de compétences, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre.

Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire :

- d'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels,
- d'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales,
- de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.

Une phase de conclusion qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire de :

- prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation,
- recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation,
- prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

Cette phase de conclusion se termine par la présentation au bénéficiaire du document de synthèse.

La durée du bilan varie. Elle est au maximum de 24 heures lorsque le bilan se déroule dans le cadre du congé de bilan de compétences. Elle se répartit généralement sur plusieurs semaines.

VOIES D'ACCÈS

LE CONGÉ DE BILAN DE COMPÉTENCES

Le salarié justifiant d'au moins cinq années d'activité salariée dont 12 mois dans l'entreprise, peut demander une autorisation d'absence d'une durée maximale de 24 heures à son employeur pour réaliser un bilan de compétences.

LE BILAN DE COMPÉTENCES DANS LE CADRE DU PLAN DE FORMATION DE L'ENTREPRISE

Inscrit dans le cadre du plan de formation, le bilan de compétence ne peut toutefois être réalisé qu'avec le consentement du salarié.

OÙ FAIRE UN BILAN DE COMPÉTENCES ?

Le bilan de compétences est réalisé par des prestataires spécialisés, extérieurs à l'entreprise : celle-ci ne peut les organiser elle-même pour ses salariés. Elle doit recourir, sauf exception, à un organisme inscrit sur une liste établie par un organisme collecteur (FONGECIF et OPCA agréés au titre du congé individuel de formation). Il peut s'agir d'organismes privés, de centres inter-institutionnels de bilans de compétences (CIBC) par exemple.

La liste des centres inter-institutionnels de bilans de compétences (CIBC) et des organismes agréés au titre du congé individuel de formation (FONGECIF, certains OPCA de branche) est disponible à la DIRECCTE ou auprès de Pôle emploi.

FICHE OUTILS

PROGRAMME RÉGIONAL DE FORMATION

RÉPONDRE AUX ATTENTES SOCIALES ET AUX ÉVOLUTIONS ÉCONOMIQUES

Depuis la loi du 13 août 2004, la Région a la compétence générale pour organiser la formation des jeunes et des adultes. Elle élabore le **Plan régional de développement de la formation professionnelle** (PRDFP) en partenariat avec les acteurs de la formation, institutionnels ou économiques, pour répondre au mieux aux attentes sociales et aux évolutions économiques et professionnelles des territoires.

Le **PRDFP** définit une programmation à moyen terme (2007-2013) des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes et vise à favoriser un développement cohérent de l'ensemble des filières de formation.

Avec le Schéma prévisionnel des formations en collèges et lycées et le Schéma pour l'orientation de l'enseignement supérieur, il constitue le Schéma régional des formations initiales et continues, de la formation tout au long de la vie qui s'articule avec le Schéma régional du développement économique. Ces schémas à moyen terme (2007-2013) s'inscrivent dans les orientations du Schéma directeur de la Région Ile-de-France (SRDIF).

EN SAVOIR +

http://www.regions-et-formation.fr/spip.php?article6055

Source : http://www.carif-idf.org/

FICHE OUTILS

CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

Le congé individuel de formation (CIF) permet au salarié, avec une autorisation d'absence, de suivre à son initiative une formation de son choix. Elle s'accomplit en tout ou partie pendant le temps de travail.

QUELLE FORMATION ENVISAGER ?

Ce congé de formation permet :

- d'accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- de changer d'activité ou de profession ;
- d'accéder plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles ;
- de passer un examen

LES PROFILS CONCERNÉS

Pour pouvoir déposer une demande de congé, il faut remplir les conditions suivantes :

- justifier d'une ancienneté de 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié dont 12 mois dans l'entreprise ;
- respecter un délai, dit «de franchise» de 6 mois minimum et 6 ans au maximum, si le salarié a déjà obtenu un CIF.

LES DÉMARCHES À ENTREPRENDRE

Afin de pouvoir bénéficier du congé individuel de formation, le salarié doit :

- adresser à son employeur dans un délai variable de 120 à 60 jours selon la durée de la formation, une demande écrite pour obtenir l'autorisation d'absence qui doit comporter :

- la date de début de stage
- la désignation du stage
- la durée du stage
- le nom de l'organisme de formation

- adresser à l'organisme paritaire agréé au titre du CIF dont dépend son entreprise une demande de prise en charge totale ou partielle de son salaire et, éventuellement, de ses frais de formation pendant le stage.

QUELLE RÉMUNERATION ?

Versée par l'employeur, elle dépend du niveau de rémunération en tant que salarié et de la durée de la formation.

Si le salarié perçoit au moins l'équivalent de **2 SMIC**

- **Inférieur à 1 an ou à 1200 heures :** de 80 à 90 % du salaire habituellement perçu
- **Supérieur ou égal à 1 an ou 1200h :** 60 % du salaire habituellement perçu

S'il perçoit l'équivalent de **moins de 2 SMIC**, il perçoit intégralement son salaire habituel.

LES DROITS ET OBLIGATIONS

Le contrat de travail n'est pas rompu mais suspendu, et le salarié doit justifier de sa présence en formation. À l'issue de la formation, il réintègre son poste de travail ou un poste équivalent.

En savoir plus sur **les métiers et les parcours professionnels dans les services à la personne :**

www.servicesalapersonne.gouv.fr

Rubrique « **Les parcours professionnels** »

Illustrations : Henin, Mazlo, Peskine – Conception-réalisation : BABEL

Les parcours professionnels dans les services à la personne

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

MINISTÈRE
DE L'ARTISANAT,
DU COMMERCE
ET DU TOURISME