Formation et qualification : quelle professionnalisation pour le travail domestique ?

Pascal Caillaud

Chargé de recherche CNRS en Droit Social,

Laboratoire “Droit et Changement Social” (UMR CNRS 6297)

Nantes Université

Nantes Université

DCS DROIT ET CHANGEMENT SOCIAL

cnrs

Introduction

- Qu'entendre par « professionnalisation » ?
- Recourir également à la notion distincte « d'identité professionnelle »
- Au cœur de la notion de professionnalisation comme de l'identité professionnelle : la qualification, et la formation y conduisant
  - qualification personnelle du travailleur
  - qualification du travail
  - qualification contractuelle du salarié
- Trois éléments à analyser :
  - quelle conception des emplois des branches relevant du travail domestique ? Regarder la qualification conventionnelle des emplois qui y sont occupés
  - quelles certifications professionnelles pour le travail domestique ? Regarder la qualification individuelle et sa reconnaissance dans ces branches
  - accéder à la qualification : regarder le droit de la formation et les difficultés posées par le travail domestique.

I. Quelles conceptions des emplois des branches relevant du travail domestique ? La qualification conventionnelle des emplois

Préalable principes de classification et types de grilles :

Obligation de présence et de renégociation

Grilles « Parodi » et grilles à « critères classants »

1) Services à la personne

Grille à critères classants : connaissance, technicité, autonomie, résolution de problèmes, relationnel.

Emplois repères : ne constituent pas cependant une liste exhaustive des emplois de la branche (nombre et contenu peuvent être révisés : identification d'autres métiers, émergence de nouveaux métiers ou évolution constatée des activités visées).

Trois filières de rattachement des emplois :

- services de la vie quotidienne (linge, ménage, entretien et vigilance temporaire du logement et de son environnement, petits travaux de jardinage et de bricolage, repas, courses)
- services à la famille (garde et accompagnement d'enfants, soutien scolaire et cours à domicile, assistance administrative ou informatique),
- services d'aide et assistance auprès de personnes fragiles ou dépendantes

I. Quelles conceptions des emplois des branches relevant du travail domestique ? La qualification conventionnelle des emplois

2) Le particulier employeur (classification 2014 intégrée CCN 2021)

Critères classants fondée sur des emplois repères limités

5 critères : les connaissances requises, la technicité, l'autonomie, la résolution des problèmes, la dimension relationnelle.

21 emplois-repères répartis dans 5 domaines d'activités :

- enfant (la garde d'un ou de plusieurs enfants) ;
- adulte (l'accompagnement d'une personne dans le maintien de son autonomie ou en situation de handicap) ;
- espaces de vie (notamment l'entretien du domicile : ménage, repassage) ;
- environnement technique (notamment secrétaire particulier, enseignant particulier, assistance informatique) ;
- environnement externe (la réalisation d'activités de bricolage, petits travaux de jardinage, gardiennage).

- *Chaque emploi-repère a fait l'objet d'une cotation par les partenaires sociaux en fonction des 5 critères*
- *Les emplois-repères constituent la liste exhaustive des emplois*
- *Un simulateur de classification en ligne sur internet*

I. Quelles conceptions des emplois des branches relevant du travail domestique ? La qualification conventionnelle des emplois

3) L'aide à domicile

- *Modèle Parodi* : classification a été revue en 2020 (Avenant 43)
- *Emplois se caractérisant* notamment à partir des publics accompagnés, les services d'affectation et les principales missions exercées
- *Deux filières* : filière d'intervention et filière support,
- *Trois catégories* : employé ; technicien ; agent de maîtrise et cadre
- La définition et le positionnement des emplois ont un caractère impératif et ne peuvent pas être modifiés par l'employeur.

Bilan :

- Hétérogénéité des méthodes de classification …
- Mais existence de filières d'emplois dans les trois classifications
- Présence d'emplois repères tantôt exhaustifs, tantôt indicatifs mais ont pour finalité d'être destinés aux employeurs n'ayant pas les capacités de mettre en œuvre les principes de la classification.

II. Quelles certifications professionnelles pour le travail domestique ? La qualification individuelle et sa reconnaissance dans ces branches

1. Les certifications du travail domestique : la vision des certificateurs

a) Contexte : un nouveau partage des compétences depuis 2018 :

- Deux catégories de certifications dans 2 répertoires: les certifications de qualification (RNCP) ; les habilitations et certifications de compétences (RSCH)
- Régulation des certifications : rôle centrale de la CNCP devenue CCP de France Compétences
- Conception des diplômes et titres professionnels : 11 CPC interministérielles dont les champs professionnels correspondent normalement aux champs des 11 Opérateurs de compétences (Opco) chargés du financement de la formation professionnelle
- Pour les diplômes du « travail domestique » : la CPC « Cohésion sociale et santé »

II. Quelles certifications professionnelles pour le travail domestique ? La qualification individuelle et sa reconnaissance dans ces branches

1. Les certifications du travail domestique : la vision des certificateurs

b) Les certifications des services d'aide à la personne : une problématique pour les pouvoirs publics depuis 15 ans

- Après le plan Borloo, une série de rapports sur la qualification : « morcellement des titres et des diplômes » (Verollet, 2007), « une offre de qualification peu lisible » (CERC, 2008) ; mise en place « d'un système de formation initiale lisible et articulé avec des systèmes efficaces de formation professionnelle » (Debonneuil, 2008).
- Rapport du Pdt de la CNCP (Asseraf, 2009) : proposition d'un référentiel commun de certification de niveau V, ainsi que de niveau IV, passerelles entre les certifications …
- « Guide des métiers et certifications professionnelles des services à la personne » de 2012 : cartographie de 62 certifications pour 18 métiers, classés en trois familles professionnelles : métiers pour la famille et les personnes fragiles ; métiers de la vie quotidienne et métiers d'encadrement et de direction
- rapport de 2019 du MINEFI (Direction aux entreprises) sur les métiers et formation des services à la personne mentionne uniquement 13 titres et diplômes ministériels conseillés.

II. Quelles certifications professionnelles pour le travail domestique ? La qualification individuelle et sa reconnaissance dans ces branches

1. Les certifications du travail domestique : la vision des certificateurs

c) Les certifications : une politique de branche déjà établie chez le particulier employeur

- FEPEM très active via Iperia (créé en 1994)
- Années 2000 – 2010: délivre 3 certifications de niveau V (CAP-BEP), figurant au RNCP : Assistant de vie dépendance ; Assistant maternel / Garde d'enfants ; Employé familial.
- Action contentieuse sur la reconnaissance de ces titres dans la formation des assistantes maternelles (C.E., 1er décembre 2008, FEPEM, n° 294566)
- Juin 2020 : 3 certifications professionnelles de niveau 3 (CAP-BEP) inscrites au RNCP : Assistant de vie dépendance, Assistant maternel / Garde d'enfants, Employé familial.
- Mai 2021 : création de 4 certifications et un CQP de branches inscrist au répertoire des habilitations et des certifications de compétences (RSCH) : besoins spécifiques autour du handicap de l'enfant, troubles cognitifs des personnes âgées, du handicap moteur, autisme CQP « Travailler en Maison d'Assistants Maternels »

II. Quelles certifications professionnelles pour le travail domestique ? La qualification individuelle et sa reconnaissance dans ces branches

2. Une reconnaissance variable des certifications par les négociateurs des branches

a) Aide à domicile : l'existence de diplômes sources, n'entrainant pas forcément de classement automatique mais donnant des avantages en termes de rémunération

- Suppression de l'automaticité du lien entre diplôme et emploi de l'ancienne classification

- Reconnaissance de l'importance de la certification : 36 diplômes "sources" des emplois mentionnés dans la classification

- Eléments complémentaires de rémunération (ECR) liés au diplôme ou au titre professionnel du salarié :
  11 points pour les diplômes de niveau 3 (CAP-BEP), 12 points pour les diplômes de niveau 4 (Bac), 14 points pour les diplômes de niveau 5 (BTS-DUT), 15 points pour les diplômes de niveau 6 (Licence) et 17 points pour les diplômes de niveau 7 ou 8 (Master et plus)

II. Quelles certifications professionnelles pour le travail domestique ? La qualification individuelle et sa reconnaissance dans ces branches

2. Une reconnaissance variable des certifications par les négociateurs des branches

b) Particuliers employeurs :

- Majorations salariales de 3 à 4% pour obtention d'une certification professionnelle (Ex: 3% titre assistant-maternel – garde d'enfants)
- Les certifications professionnelles, priorités de l'Accord cadre interbranche du 17 novembre 2020 relatif à la mise en oeuvre d'une politique de professionnalisation (certifications du RNCP et du RSCH)

c) Service à la personne :

- accessibilité de trois emplois de la classification (garde d'enfant 3, Assistant de vie 2 et 3) à des certifications de niveau V (CAP)

- avenant du 25 septembre 2019 (art. 8.bis) : mise en œuvre du nouveau dispositif de reconversion ou promotion par alternance « Pro-A » : 34 diplômes et titres du niveau 3 au 7 sont spécifiquement cités comme étant éligibles au dispositif

III. Accéder à la qualification : le droit de la formation et les difficultés posées par le « travail domestique »

Rappel des évolutions de la FPC (loi « avenir professionnel » du 5 septembre 2018).

- Redéfinition de l'action de formation : Formation à distance, en situation de travail (FEST), certifiantes…
- Départ en formation à l'initiative de l'employeur (plan de développement des compétences) : modification du régime des heures de formation en dehors du temps de travail
- Départ en formation à l'initiative de formation : le CPF (monétisation de son unité de compte) ; suppression du CIF transformé en CPF de transition professionnelle, pour une formation destinée à changer de métier ou de profession ;
- Réforme du financement de la formation et de sa collecte. Contribution versée aux URSSAF ; Suppression des OPCA et création de 11 Opérateurs de compétences, sur 11 champs professionnels déterminé réglementairement par les pouvoirs publics.

III. Accéder à la qualification : le droit de la formation et les difficultés posées par le travail domestique

1) Financement de la formation dans le travail domestique :

3 branches et 2 Opérateurs de Compétences (OPCO)

Opco des entreprises de proximité :

Branche des services à la personne
Particulier employeur

Uniformation, OPCO cohésion sociale :

Branche aide à domicile

- Contradiction entre le champ des CPC (Diplômes) et Opco (Financement) malgré la définition réglementaire d'un même champ professionnel.

III. Accéder à la qualification : le droit de la formation et les difficultés posées par le travail domestique

2) Les difficultés posées par le statut du travail domestique

1) Identifier le débiteur de formation : employeur particulier ou entreprises ? Employeur unique et pluri-employeurs ?

- Le Particulier employeur distingue 4 situations dans le plan de développement des compétences
  - *Salarié mono employeur* :
  - *Salarié multi employeur*
  - *Garde partagée*
  - *Employeur relais (APNI)*

2) Lié à ce point : le temps de formation et la rémunération

- Développement des formations hors temps de travail: la formation, une question de domicile (lieu de travail vs lieu de formation) ?
- Exemple à nouveau du particulier employeur
  - Allocation forfaitaire de formation pour les formations hors temps de travail (allocation créée par la loi de 2004 pour être supprimée en 2018).
  - Rémunération, allocation forfaitaire et éventuels frais de vie relatifs au départ en formation pris en charge par l'Association Paritaire Nationale Interbranche (APNI) L'APNI devient alors l'employeur relais du salarié durant le temps de formation.

Pour ne pas conclure

- Hétérogénéités internes à ce « secteur » en termes de classifications et de politiques de qualification comme de formation… ce qui n'est pas une surprise
- Classifications et qualifications : aboutissements d'histoires propres et marqueurs d'identités de branche (modèles, importance relative des certifications) mais des traits communs (emplois repères)
- Formation : appliquer des dispositifs nationaux conçus par et pour les entreprises de l'industrie, du commerce, des services (classiques) et du BTP (champ des ANI) alors qu'une partie des activités du travail domestique relève du « hors champ » de cette négociation avec des spécificités propres à ce secteur
- Professionnalisation du « travail domestique » : un champ de réflexion pour la mise en œuvre de préconisations ancienne d'un statut professionnel de l'actif, d'un Etat professionnel des personnes, d'une sécurité sociale professionnelle ?