

Région



Provence-Alpes-Côte d'Azur

**AMELIORER LA QUALITE DE L'EMPLOI ET  
SECURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS  
DANS LE SECTEUR DES SERVICES A LA PERSONNE**

Appel à Projets 2009 - 2011

Décembre 2008

## **Le contexte, les enjeux, les objectifs**

Les services au domicile des particuliers ont connu ces vingt cinq dernières années un développement sans précédent. En se limitant aux seuls aides à domiciles et employés de maison, il s'agit au niveau national de 427 000 emplois nouvellement créés sur la période. Les derniers travaux du commissariat au Plan semblent confirmer cette tendance pour l'avenir puisque d'ici 2015, les services à la personne contribueraient à 42% des créations nettes d'emplois et les seuls services au domicile à 21%.

Notre Région ne fait pas exception puisqu'en 2006 un emploi créé sur quatre l'a été dans les services à la personne, ce qui a porté le nombre de salariés du secteur à environs 126 000 dont 23000 employés par 1000 organismes Agréés prestataires de services à la personne<sup>1</sup>. Il y également lieu de souligner la particularité de Provence-Alpes-Côte-D'azur qui présente pour le mode prestataires un taux de 36% de la totalité des heures travaillées, ce qui est sensiblement plus important que la moyenne nationale de 28%

Cette explosion représente une réponse aux mutations profondes de la société, mutations démographiques, sociologiques et territoriales. De ce fait, le secteur d'activité a également fait l'objet d'une large intervention publique qui s'est sans cesse élargie en prenant notamment la forme d'allègements fiscaux pour les particuliers employeurs et depuis 2005 d'un plan national pour organiser l'offre à travers le développement d'entreprises prestataires dans un marché où l'emploi direct par les particuliers reste largement dominant.

Bien entendu, cet accompagnement par des politiques publiques, quelles soient nationales ou territoriales, renvoient à nombre d'enjeux économiques, sociétaux et sociaux cristallisés par le secteur d'activité mais qui pour certains échappent complètement aux compétences et capacités d'action des seuls Conseils régionaux.

**Pour autant la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur considère que la problématique marquée que présente le secteur d'activité des services au domicile des particuliers en ce qui concerne la pénibilité des emplois et la situations de précarité économique d'un grand nombre de salariés, non seulement concerne mais convoque l'ensemble des institutions publiques exerçant des responsabilités qui participent de la cohésion sociale.**

En effet le secteur des services à la personne et notamment la filière de l'aide à domicile se caractérisent par un « turn over » marqué des salariés, une pénibilité morale et physique du travail, une proportion de temps partiel subi importante, des rémunérations faibles et une part de salariés sans aucune qualification qui dépasse les 80% en moyenne alors même que les perspectives de professionnalisation et de carrière restent très limitées. L'ensemble de la problématique renvoie d'ailleurs tout particulièrement à l'enjeu de la qualité des emplois fortement féminisés et donc à l'égalité au travail entre hommes et femmes mais aussi au final à la qualité du service rendu aux usagers.

---

<sup>1</sup> Source 2006 publiée par l'observatoire régional PSP PACA - MSD

**Considérant ces enjeux, l'Institution régionale, que ce soit dans le cadre de ses responsabilités en matière de Formation et de Développement Economique mais aussi au titre de sa politique volontariste dans le domaine de l'Emploi, a fait le choix d'appréhender ce secteur comme participant de l'Economie Sociale et Solidaire et à ce titre d'en faire l'une des priorités de ses politiques.**

Outre une importante offre de formation qualifiante au bénéfice des demandeurs d'emploi qu'elle déploie sur l'ensemble de son territoire, l'Institution régionale s'est dotée en 2003, d'un dispositif d'intervention en faveur du développement et de la pérennisation des services à la personne (délibération 03-265). Ce dispositif clairement intégré à la politique volontariste de l'institution en matière de développement de l'Emploi et de l'activité poursuivait deux grands objectifs :

- favoriser un développement durable de ce secteur d'activité en émergence ;
- soutenir la création d'emplois par la consolidation des structures existantes et la diversification de leurs activités.

Ce dispositif a été complété en 2008, par la création dans le cadre du Plan Régional pour l'Emploi, de postes d'agents de développement des services à la personne (délibération n°08-28), mesure de plus en plus sollicitée et qui répond à un réel besoin des acteurs du secteur.

Dans le cadre de son Schéma Régional de Développement Economique qui constitue la stratégie économique régionale, La Région a impulsé la création d'un Pôle Régional d'Innovation et de Développement Economique Solidaire (PRIDES) complètement dédié aux services à la personne. Il s'agit dans ce cadre de renforcer l'activité régionale pour développer l'emploi en favorisant le regroupement de structures prestataires volontaires intervenant dans la filière, au sein de l'association d'entrepreneurs intitulé « Pôle Service à la Personne » chargée, avec l'aide de la Région, d'offrir un appui durable en termes d'ingénierie de projet de développement à ces structures. Ce sont aujourd'hui plus de 70 structures volontaires qui se sont regroupées dans ce PRIDES, associations territoriales d'entreprises ou entreprises directement et qui participent à des actions de coopération, de mutualisation, d'information, de développement des ressources humaines et d'appui à l'ingénierie de projet dans le secteur d'activité des services à la personne.

Considérant le chemin déjà parcouru, les évaluations largement engagées de ses actions précédentes et surtout la dynamique initiée avec les acteurs économiques, la Région souhaite aujourd'hui aller plus loin dans son action pour la structuration de ce secteur d'activité.

**En effet la qualité de l'emploi et de la sécurisation des parcours professionnels des salariés, est l'une des priorités premières de la collectivité régionale. Ce sont ces deux grands objectifs que poursuit le présent appel à projets en direction des organismes prestataires de services à la personne.**

Promouvoir le développement de la qualité de l'emploi dans les structures prestataires de type PME, disposant de peu de ressources pour un investissement stratégique dans le management de l'organisation, exige d'avoir une approche pragmatique et concrète qui permette de déterminer divers axes de progrès et d'agir selon une approche globale.

Aujourd'hui et grâce à la structuration des acteurs économiques au sein du PRIDES PSP, fondés sur la coopération pérenne des prestataires au sein d'un même réseau porteur d'une stratégie collective de développement mais également aux mesures développées dans le cadre dans les délibérations de 2003 et de 2008, il est possible de proposer aux acteurs économiques du secteur, une nouvelle démarche de projets qui appelle des réponses des entreprises aussi bien individuelles que collectives.

Les démarches de concertation engagées avec l'ensemble des partenaires, y compris les organisations d'employeurs et de salariés, ont permis de retenir trois grands axes de progrès :

- **La réduction progressive du temps de travail partiel subi ;**
- **Le développement de la qualification des salariés et des compétences des entreprises ;**
- **L'amélioration des conditions de travail.**

C'est pour accompagner la mise en œuvre de ces axes que la Région entend lancer le présent appel à projets, les maîtres d'ouvrage candidateront sur une démarche globale et opérationnelle construite autour de ces axes.

## **Deux modes de réponse sont possibles**

Il s'agit d'engager une démarche de progrès qui s'inscrive globalement ou partiellement dans les trois axes.

A cet effet, il est proposé deux modes de réponse distincts :

- **Un mode individuel, c'est le mode dont traite le présent appel à projets, qui permet de développer et de soutenir la mise en œuvre de projets individuels d'entreprise des organismes prestataires qui répondent nécessairement à au moins deux des trois axes de progrès arrêtés ci-dessus.**

- **Un mode collectif** qui permet de soutenir et de développer des projets dans lesquels sont engagées plusieurs entreprises volontaires implantées sur un même territoire. Ceux-ci doivent nécessairement faire l'objet d'une réponse à l'appel à projets intersectoriel relatif à la Responsabilité social et environnemental (RSE) des entreprises approuvé par l'Assemblée Plénière du 12 décembre 2008<sup>2</sup>, c'est dans ce cadre qu'ils pourront être pris en compte par la Région. Conformément aux enjeux priorités dans le cadre d'intervention concerné, ils pourront relever de son volet 2 (réponse partielle) au titre d'une réponse sur les enjeux « sociaux » 4 à 7 qui intègrent à la fois les questions de développement des qualifications et des compétences mais également celles relatives à l'amélioration des conditions de travail ;

## **Les candidats, maîtres d'ouvrage des projets**

### **1 Au niveau des projets individuels d'entreprise :**

Les organismes prestataires du secteur qui remplissent les deux conditions suivantes :

- **adhérant de manière volontaire ou signataire de la convention collective nationale** des organismes d'aide ou de maintien à domicile ou à celle des aides familiales rurales et personnel de l'aide à domicile en milieu rural **ou encore adhérant à une autre convention collective sectorielle** dans le cas d'organismes développant une activité axée sur des services considérés comme de « confort » au-delà des seuls publics fragilisés ;

- **adhérant au PRIDES PSP** ou souhaitant engager une démarche d'adhésion.

Parmi ceux-ci, le présent appel à projets s'adresse également aux organismes qui n'ont encore jamais engagé de diagnostics RH et de démarches GPEC.

**En sus des moyens affectés aux candidats pour la mise en œuvre du projet, la Région mettra à leur disposition, une expertise externe mutualisée pour les accompagner à chacune des phases de la démarche, y compris dès l'élaboration du projet.**

### **2 Au niveau des projets collectifs territoriaux qui feront l'objet d'une réponse dans le cadre de l'appel à projets régional relatif à la RSE.**

---

<sup>2</sup> Cf. L'appel à projets « accompagner le Développement de la RSE dans 100 PME des PRIDES et des Branches Professionnelles »

Le PRIDES PSP, l'approche privilégiée ici sera une démarche de type « filière d'activité » structurée autour de quelques entreprises volontaires du PRIDES implantées sur un même territoire, accompagnés par le PRIDES, et susceptible de produire des « dérivables », transférables aux autres entreprises du PRIDES et au delà à celles de la Branche professionnelle<sup>3</sup>.

En ce qui concerne les projets collectifs territoriaux relevant de la logique RSE, le PRIDES PSP pourra notamment construire son action dans le cadre de partenariats avec ACT Méditerranée et Méditerranée Services Développement (MSD) auxquels la Région a souhaité confier des missions d'expertise sur certaines des thématiques qui sont au centre de la présente démarche. A cette fin, une charte de partenariat sera passée entre le PRIDES et ces deux acteurs.

## **Les objectifs opérationnels privilégiés dans le cadre de chacun des axes de progrès (projets individuels uniquement)**

### **Axe 1 : La réduction progressive du temps de travail partiel subi**

Les personnes intervenant au domicile notamment celles exerçant une activité auprès de personnes fragilisées et / ou dépendantes doivent, dans leur ensemble, accepter un temps de travail partiel et fragmenté. Elles travaillent en moyenne entre 14h et 18h par semaine<sup>4</sup>. Cette situation génère **un phénomène important de précarité pour nombre de salariés** qui sont est encore accentué en période de vacances et pour les remplacements temporaires et les week-ends, même si l'Accord de Branche de mars 2006 relatif à la modulation annuelle du temps de travail devrait permettre de lisser la rémunération mensuelle et donner plus de transparence de ce point de vu au contrat de travail.

Dans la perspective d'engager progressivement **une démarche qui vise à amplifier le temps de travail moyen des salariés demandeurs a minima au-delà de 20 h**, l'organisme prestataire présentera un plan d'actions pluriannuel interne et les objectifs quantitatifs qu'il se fixe dans les trois ans.

La démarche pourra intégrer un diagnostic RH et une action de GPEC (dans le cas d'entreprises n'ayant pas déjà bénéficié d'accompagnement en ce sens) mais également la mise en place des mesures matérielles ou immatérielles susceptibles de contribuer à atteindre l'objectif poursuivi (renforcement de la DRH, acquisition ou création d'outils de

---

<sup>3</sup> Cf. réponse dans le cadre de l'appel à projets « accompagner le Développement de la RSE dans 100 PME des PRIDES et des Branches Professionnelles »

<sup>4</sup> Source 2006 publiée par l'observatoire de l'ANSP

GRH, mesures mutualisées pour développer la garde d'enfants, la mobilité des salariés.....)

Elle indiquera le cas échéant, les bases sur lesquelles elle souhaite négocier dans le cadre du dialogue social interne, l'accord de branche de mars 2006 relatif à la modulation annuelle du temps de travail et comment celui-ci pourra participer de la mise en œuvre de cet axe de progrès au sein de l'entreprise.

## **Axe 2 : Le développement de la qualification des salariés et des compétences des entreprises**

La faiblesse des plans de formation interne des organismes prestataires et le taux encore faible de parcours qualifiants engagés dans le cadre de la formation continue des salariés laisse peu de perspectives d'évolution salariale et professionnelle dans le secteur. **Plus de 70% des salariés de l'aide à domicile (essentiellement des femmes) ont dépassé 40 ans et pour 80% ne disposent d'aucune qualification reconnue par un titre ou diplôme.**<sup>5</sup>

Il est à noter par exemple les difficultés qui ont perduré longtemps pour passer de l'activité au domicile à l'activité en établissement malgré les similitudes entre ces deux métiers. Des passerelles commencent cependant à se développer entre le DEAVS et le diplôme d'aide soignante. Aujourd'hui, le passage des salariés de l'intervention à domicile vers les établissements est en train de devenir une réalité de la construction et de la sécurisation des parcours professionnels.

Dans la perspective d'engager progressivement **une démarche qui vise à élever le niveau de qualification de ses salariés et de développer les compétences de ses ressources humaines**, l'organisme prestataire présentera l'effort supplémentaire (au-delà de ses obligations légales) qu'elle souhaite consentir sur trois ans au titre du plan de formation de l'entreprise. En ce sens, elle indiquera les objectifs quantitatifs et qualitatifs qu'elle se fixe pour la période.

Le projet pourra privilégier les objectifs opérationnels suivants :

- Permettre aux salariés du secteur d'atteindre une maîtrise des savoirs de base, préalable pour engager un parcours qualifiant en formation continue ou par la VAE ;
- Mettre en place pour les salariés récemment recrutés un temps de professionnalisation en continue (en amont d'un éventuel parcours qualifiant) et un tutorat afin de faciliter l'intégration dans l'emploi ;
- Engager des actions de formation au bénéfice des bénévoles ;

---

<sup>5</sup> Source rapport 8 du Conseil Emploi Revenus Cohésion sociale (2008)

- Développer un effort supplémentaire (*au-delà de l'obligation légale*) dans le cadre du plan de formation de l'entreprise pour développer l'accès des salariés à un premier niveau de qualification reconnu que ce soit dans le cadre de la VAE ou de la formation continue.

### **Axe 3 : L'amélioration des conditions de travail**

Les aides à domicile sont confrontées à la dépendance de la personne pour qui elles interviennent, en particulier lorsqu'elles ont à assurer les aides les plus personnelles (lever, coucher, aide à la toilette...). Le caractère de ces relations peut avoir des effets anxiogènes importants. **Le manque de temps collectifs, l'isolement professionnel, les nombreux déplacements journaliers effectués entre les temps de travail ainsi que l'absence d'encadrement sont également des freins importants à la construction de repères professionnels.**

Dans la perspective d'engager progressivement **une démarche qui vise à améliorer les conditions de travail des salariés dans l'exercice de leur mission**, l'organisme prestataire présentera une stratégie et un plan opérationnel interne à cet effet.

Le projet pourra privilégier tout ou une partie des objectifs opérationnels suivants :

- Construire et mettre en œuvre une politique de santé au travail (physique et mentale),
- Mettre en œuvre un programme de prévention pluriannuel intégrant les risques à effets différés et les risques psycho-sociaux,
- Identifier les facteurs favorisant l'usure professionnelle et mettre en œuvre des actions correctrices,
- Intégrer les questions de santé dans tout nouveau système de travail,
- Prendre en compte les questions de mixité et d'égalité professionnelle dans les parcours professionnels,
- Construire des conditions de travail adaptées à l'allongement de la vie au travail, au travail des seniors et aux problématiques de conciliation vie familiale et vie professionnelle,
- Développer les groupes de parole et les temps d'échanges de pratiques entre les salariés,
- Structurer le dialogue social autour des enjeux clés : conditions de travail et d'emploi, sécurité au travail et risques professionnels, formation professionnelle, GPEC, égalité professionnelle,
- Améliorer et rendre lisible l'organisation du travail,
- Renforcer l'encadrement (présence des responsables de secteur, visites systématiques au domicile,
- Faciliter la mobilité des salariés.

### **Les modalités opérationnelles de mise en œuvre de la démarche de progrès individuel de la structure prestataire**

La démarche d'une durée de trois ans proposée par l'organisme prestataire fera l'objet à minima :

1. Pendant l'année 1, de séquences collectives de partage des objectifs et des enjeux avec les délégués du personnel ou dans le cas des structures de moins de 10, de salariés volontaires pour s'engager dans le pilotage de la démarche,
2. Pendant l'année 1, d'une série de diagnostic-préconisations (diagnostic d'ensemble si non encore réalisé, diagnostics techniques thématiques relativement aux objectifs du projet ...),
3. Pendant l'année 1, 2 et 3, de la mise en œuvre des phases respectives du plan d'action triennal formalisé prévoyant des réalisations d'actions matérielles ou immatérielles finançables dans le cadre de la démarche
4. Pendant l'année 3, d'un premier document de capitalisation interne susceptible de contribuer à une démarche plus globale de capitalisation et de transfert de l'ensemble des expérimentations réalisées,

La méthodologie de l'action devra permettre de renforcer au sein de l'entreprise les dynamiques relatives au dialogue social, ce qui exige un engagement de la Direction dans la démarche, l'implication réelle de son équipe dans la conduite ou la supervision de l'action, même si celle-ci est accompagnée.

## **Eligibilité des projets**

Pour être éligibles, les projets devront développer à minima deux des trois axes de progrès

Avec l'appui de centre de ressources régionaux spécialisés, du PRIDES PSP et de l'assistance à maîtrise d'ouvrage mis à disposition par la Région, les organismes prestataires répondent à l'appel à projet et établissent le dossier de candidature (cf. annexe).

**En ce qui concerne les organismes prestataires de plus de 10 salariés et de 50 salariés, ils associeront systématiquement à l'élaboration de leur réponse, respectivement les délégués du personnel et le Comité d'Entreprise.**

Outre les pièces administratives et le budget prévisionnel de l'action sur trois ans présentés sous forme analytique et sous forme comptable, le projet technique comprendra à minima 7 chapitres :

- 1) la présentation des actions éventuellement déjà engagées par l'organisme prestataire dans les domaines concernés,

- 2) la présentation de l'organisme prestataire engagée dans la démarche (cf. ci-après annexe 1 et 2),
- 3) les résultats attendus de la démarche,
- 4) les diagnostics prévus autour des axes retenus, l'identification des partenaires opérateurs partenaires identifiés pour accompagner la démarche,
- 5) la définition du projet et sa cohérence, la stratégie mise en œuvre, la description des phases et ou modalités de l'action pour chaque année de mise en œuvre,
- 6) le dispositif de suivi-évaluation,
- 7) Le mode de capitalisation de la démarche et la stratégie de valorisation des acquis du projet en interne.

### **Modalités financières et contractuelles, suivi et évaluation**

En ce qui concerne l'année 2009, l'objectif est de retenir jusqu'à 20 projets individuels d'organismes prestataires.

Ces projets pourront être financés par la Région, selon des modalités définies au cas par cas suivant la pertinence du projet présenté, avec un taux d'aide publique maximum de 80 %.

**Le montant de l'aide variera en fonction de l'étendue du projet, de la pertinence et de l'envergure des réponses proposées, de la nature et de la taille de la structure prestataire, de la qualité du diagnostic et du plan d'actions prévu.**

Il est à préciser qu'une demande de financement agent de développement ayant un profil RH pourrait être intégrée ou cumulable dans la mesure où le projet proposé démontre en quoi il participe de sa réalisation.

Le financement partiel des projets s'inscrit dans le cadre des politiques régionales (et de leurs budgets pluriannuels afférents) relatives au Plan Régional pour l'Emploi, au Schéma Régional de Développement Economique et aux interventions volontaristes de la Région en matière de formation des salariés.

**En ce qui concerne ce dernier axe de progrès, la Région pourra intervenir en complément des OPCA du secteur pour prendre en charge une part pouvant aller jusqu'à 60% des dépenses éligibles relatives à l'effort supplémentaire concédé par l'organisme prestataire au titre du plan de formation de l'entreprise. La contribution de la Région sur cet aspect sera plafonnée à 40 000€ par an.**

**En ce qui concerne les axes relatifs à la réduction des temps partiels subis et à l'amélioration des conditions de travail, l'intervention régionale sera plafonnée dans les deux cas à 30 000€ par an qui pourront représenter jusqu'à 80% des dépenses éligibles.**

Les dépenses éligibles sont celles qui concourent à la réalisation de l'action dans sa globalité. Elles portent éventuellement sur la démarche de diagnostic (si celui-ci n'est pas redondant avec ceux déjà réalisés dans le cadre d'actions collectives ou de l'élaboration du plan de formation) et essentiellement sur la mise en œuvre du plan d'actions notamment la part des salaires correspondant à la mise en œuvre des actions (ex. psychologue pour animation groupe de parole ou temps de travail de la direction pour formaliser un organisation interne, temps de réunion de régulation de RS...), le coût des actions de formation, l'outillage informatique (ex. outils de sectorisation...), les supports de communication (livret d'accueil salariés...), ...

Les candidats pourront rechercher, le cas échéant, d'autres cofinancements auprès notamment du FSE, des services déconcentrés de l'Etat et des départements.

L'appel à projets à un caractère permanent, ainsi les premières candidatures pourront être instruites dès le début de l'année 2009, les autres dossiers de candidature étant instruits au fur et à mesure et présenté à chaque session de la commission permanente du Conseil Régional.

**Les projets feront l'objet d'une convention triennale de partenariat ainsi que d'une convention annuelle d'application renouvelable pendant trois ans, l'aide régionale sera délivrée annuellement : 80% à la signature de la convention de partenariat entre la Région et le bénéficiaire et le solde à la fin de la réalisation de la phase annuelle.**

La convention sera individualisée et précisera les objectifs annuels de la démarche, ses modalités de pilotage et de suivi ainsi que les termes du compte rendu annuel.

Il sera installé un comité de suivi semestriel de chacune des actions réunissant, outre les financeurs et les partenaires opérationnels de l'action, les représentants de l'organisme prestataire ainsi que les délégués du personnel. Les services des Départements concernés seront systématiquement associés à cette instance.

Par ailleurs, les organismes prestataires engagées dans ces projets seront appelés à créer des synergies de stratégie et à mutualiser leurs résultats et démarches, à partager leurs méthodologies et leur référentiel au cours d'ateliers participatifs notamment dans le cadre de l'animation de la démarche de projet assurée par le PRIDES PSP.

La Région réunira et animera au moins une fois par trimestre un comité de pilotage régional du dispositif composé des organisations d'employeurs du secteur, des organisations syndicales salariées, des départements, de l'ANSP, du PRIDES PSP, de l'ARACT, de MSD et de l'organisme assurant l'assistance à maîtrise d'ouvrage mutualisée.

Cette instance aura pour vocation de donner un avis sur les projets présentés par les organismes prestataires candidats, de faire un bilan régulier de la mise en œuvre des démarches de progrès déjà engagées, d'évaluer la démarche et de réfléchir aux modalités de capitalisation et de transfert des actions réalisées.

## **Critères de sélection des candidatures**

- Pertinence et qualité de l'engagement de la structure prestataire

*Ancrage territorial et social (inscription dans des réseaux locaux, partenariats), démarche qualité engagée, taille et ancienneté, formalisation du projet associatif ou d'entreprise, stratégie de développement...*

- Association des salariés à l'élaboration et à la mise en œuvre de la démarche

*Mise en place des IRP (DP, CE, CHSCT) et fréquence de réunions, statut juridique et place des salariés dans les instances de gouvernance, mobilisation des IRP sur le diagnostic RH et consultation sur le plan d'actions et le suivi...*

- Envergure et qualité du projet

*Projet en cohérence avec la stratégie de la structure et porté par l'ensemble des parties prenantes (direction CA, IRP...), projet transversal touchant l'ensemble des salariés, objectifs quantitatifs et qualitatifs, précis, plan d'actions concrets et moyens mis en œuvre dans la structure pour le faire (qui ? comment ?), projet structurant visant l'ensemble des axes (conditions de travail, formation, durée du travail), projet visant un travail particulier au niveau des publics fragiles (ex. salariés vieillissants, travailleurs handicapés, bénévoles intégration et maintien des jeunes en emploi)*

- Identification des objectifs et des critères d'évaluation

*Objectifs quantifiables en terme de : durée moyenne du travail, taux de qualification, taux d'AT (Accident du travail), maladie, absentéisme, nombre de salariés en formation sur 3 ans, taux d'encadrement (1 RS pour X salariés...), mises en œuvre d'entretiens professionnels, ...*

*Objectifs qualitatifs: développement de nouvelles compétences, amélioration du dialogue social, des conditions de travail, construction de parcours professionnels, reconnaissance du métier ...*

- Capacité à mobiliser des cofinancements

*Investissement de la structure sur ses fonds propres pour mettre en œuvre son projet, mobilisation des autres financeurs*

## **Modalités pratiques de réponse à l'appel à projet**

Les dossiers de candidatures devront être remis au Conseil Régional avant le 2 février 2009 pour une première vague de sélection et de financement lors de la première session du printemps 2009 de la Région.

Deux autres échéances de dépôt de dossier seront possibles début avril, et début septembre 2009

Les dossiers de candidature sont à envoyer :

➤ en deux exemplaire papier à :

**Région Provence-Alpes-Côte d'Azur  
Cellule de demande de subvention  
Hôtel de Région, 27, place Jules Guesde,  
13481 MARSEILLE Cedex 20**

Et

➤ sous format numérique (fichier Word pour la partie non scanné et PDF pour la totalité du dossier) à **fpanzani@regionpaca.fr.**  
**zbahou@regionpaca.fr.**

**Annexe 1 à joindre au dossier de candidature :**  
**Fiche de caractérisation des organismes prestataires**

L'entreprise (raison sociale) : .....

Statut juridique.....

Activité(s) détaillée(s) (avec code ANSP voir annexe 3)

.....

.....

.....

Convention collective .....

OPCA .....

code APE.....

Adresse:.....

.....

Nom et prénom personne responsable.....

Tél. .... email : .....

Site Web : .....

Code juridique :..... Filiale : oui non

Nombre de salariés :.....

Nombre ETP : .....

Nombre de salariés titulaires d'une qualification professionnelle reconnue par un titre ou diplôme : .....

Nombre de salariés en temps partiel de moins de 20 heures hebdomadaires.....

Nombre de salariés avec un Temps de travail de 20 heures ou plus.....

Cadres.....

Non cadres.....

Noms et prénoms des représentants du personnel si possible :

.....

PJ : le questionnaire renseigné sur l'entreprise

Tampon de l'entreprise

Signature

## **Annexe 2 à joindre au dossier de candidature :**

*(en cas de réponse positive cocher la case)*

? La structure prestataire a-t-elle mis en place des processus de normalisation (ISO, AFNOR....)?

? a-t-elle un agrément qualité ?

? est-elle autorisée par un Département ?

? est-elle adhérente au PRIDES PSP ?

? a-t-elle déjà bénéficié de subventions du Conseil régional ?

? dispose-t-elle en matière de conditions de travail, de santé, d'hygiène et de sécurité d'une stratégie globale déclinée en plan d'action opérationnel concerté avec les délégués du personnel.

? dispose-t-elle de procédures de recrutements formalisées ?

? Organise-t-elle les entretiens professionnels prévus par la loi de 2004 (obligation conventionnelle liée à l'accord de branche sur la formation tout au long de la vie « Chaque salarié, ayant au moins deux années d'activité dans une même structure, bénéficie d'un examen de sa situation individuelle au minimum tous les 2 ans au cours d'un entretien avec son responsable hiérarchique » ?

? (pour les plus de 10 salariés) a-t-elle établi un plan de formation concerté avec les représentants du personnel ?

? Une démarche GPEC a-t-elle déjà été engagée ?

? La convention collective concernée est-elle mis à la disposition des salariés ?

? A-t-elle décliné en interne, une négociation relative à l'accord de branche du 30 mars 2006 portant sur la modulation annuelle du temps de travail ?

? Les Institution représentatives du personnel (CHSCT et DP) sont-elles mises en place et fonctionne-t-elles régulièrement ?

A-t-elle formalisé le document unique d'évaluation des risques professionnels ?

? La direction a-t-elle des réunions avec les organisations représentant le personnel au-delà de ce qui est prévu dans le cadre de la loi

**Annexe 3 : Les activités de services à la personne selon la circulaire ANSP/DGEFP/DGAS n° 1-2007 du 15 mai 2007 relative à l'agrément des organismes de services à la personne :**

1. Entretien de la maison et travaux ménagers,
2. Petits travaux de jardinage, y compris les travaux de débroussaillage,
3. Prestations de petit bricolage dites « hommes toutes mains »,
4. Garde d'enfant à domicile,
5. Soutien scolaire à domicile ou cours à domicile,
6. Préparation des repas à domicile, y compris le temps passé aux commissions,
7. Livraison de repas à domicile,
8. Collecte et livraison à domicile de linge repassé,
9. Assistance aux personnes âgées ou aux autres personnes qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile, à l'exception d'actes de soins relevant d'actes médicaux,
10. Assistance aux personnes handicapées, y compris les activités d'interprète en langue des signes, de technicien de l'écrit et de codeur en langage parlé complété,
11. Garde malade à l'exclusion des soins,
12. Aide à la mobilité et transports de personnes ayant des difficultés de déplacement lorsque cette activité est incluse dans une offre de services d'assistance à domicile,
13. Prestation de conduite du véhicule personnel des personnes dépendantes, du domicile au travail, sur le lieu de vacances, pour les démarches administratives, à la condition que cette prestation soit comprise dans une offre de services incluant un ensemble d'activités effectuées à domicile,
14. Accompagnement des enfants dans leurs déplacements et des personnes âgées ou handicapées en dehors de leur domicile (promenades, transports, actes de la vie courante), à condition que ces prestations soient comprises dans une offre de services incluant un ensemble d'activités effectuées à domicile,
15. Livraison de courses à domicile,
16. Assistance informatique et Internet à domicile,
17. Soins et promenades d'animaux de compagnie, à l'exclusion des soins vétérinaires et du toilettage, pour les personnes dépendantes,
18. Soins d'esthétique à domicile pour les personnes dépendantes,
19. Maintenance, entretien et vigilance temporaires, à domicile, de la résidence principale et secondaire,
20. Assistance administrative à domicile,
21. Activités qui concourent directement et exclusivement à coordonner et délivrer les services aux personnes mentionnés ci-dessus.