

PREPARATION OPERATIONNELLE A L'EMPLOI INDIVIDUELLE

LES CLES DU DOMICILE

SESSION 4 DU 31/10/2025 AU 01/12/2025

EMPLOYEURS : ARCADE ASSISTANCES SERVICES

BILAN DE L'ACTION

RAPPEL DU CONTEXTE

La mise en place du dispositif « Les clés du domicile » est née de plusieurs constats établis en lien avec l'expertise et l'expérience du secteur des employeurs, des prescripteurs et d'AUXILIA Formation.

Les difficultés rencontrées par les structures de services à la personne et les nouveaux salariés.

Ce secteur connaît des difficultés de recrutement, un turn-over et un absentéisme importants. Un grand nombre de salariés sont recrutés sans aucune formation préalable. Pourtant, ce métier nécessite l'acquisition, en amont, d'une sensibilisation ainsi que de connaissances et compétences en lien avec le métier d'aide à domicile, qui évolue notamment avec l'utilisation d'outils numériques permettant d'attirer de nouveaux publics.

Les difficultés d'insertion rencontrées par les jeunes et les demandeurs d'emploi.

Assurer une continuité dans son parcours professionnel relève du défi. Or, éviter la rupture entre le temps de formation et l'insertion dans le monde de l'entreprise est essentiel pour un accès effectif à l'emploi. D'où la naissance de ce projet basé sur la possibilité d'un temps d'immersion suivi d'une formation courte permettant de (re)découvrir et d'appréhender le métier d'aide à domicile.

Le manque d'attractivité des métiers du secteur des services à la personne (SAP).

Il s'agit aussi de permettre une continuité de parcours pour ceux qui le souhaitent, soit au travers de la VAE, soit au travers d'un parcours de formation qualifiante.

De plus, cette mobilisation doit permettre également à un large public de découvrir les métiers et les conditions d'accès de la filière SAP, médico-sociale et sanitaire, mais aussi des opportunités de carrières et des passerelles possibles.

« Les clés du domicile » a pour vocation de proposer un dispositif court adapté à des demandeurs d'emploi désireux de travailler dans le secteur des services à la personne tout en répondant aux besoins en recrutement des employeurs. La professionnalisation apportée par la formation a pour but d'apporter et/ou de consolider les connaissances et compétences des candidats sur le métier et ainsi les rendre opérationnels.

RAPPEL DES OBJECTIFS GENERAUX DE LA FORMATION

Pour le candidat, la formation a pour finalité de :

- Mettre en pratique et maîtriser les connaissances et compétences de base du métier d'aide à domicile (savoir-faire).
- Adopter une posture professionnelle adaptée au métier (savoir-être).

DEROULEMENT ET DUREE DE LA FORMATION

La formation s'est déroulée du 31/10/2025 au 01/12/2025 dans les locaux d'AUXILIA Formation, du lundi au vendredi, de 9 h à 12h et de 13h à 16 h.

Durée de la formation : 120 heures.

La formation s'est déroulée en alternant les apports théoriques et les mises en situation pratique dans un appartement pédagogique.

LA PHASE DE SELECTION DES CANDIDATS

Un seul employeur s'est positionné sur cette session de formation : ARCADE Assistances Services.

AUXILIA a réalisé plusieurs informations collectives afin de sécuriser au maximum le recrutement et a sollicité l'ensemble des prescripteurs du territoire.

Nous avons reçu 106 prescriptions, 41 personnes ont souhaité continuer la sélection en participant aux entretiens individuels avec AUXILIA. Sur ces 41, 35 ont été inscrites pour être présentées lors des sélections organisées avec les employeurs. 7 personnes ne se sont pas présentées, 17 n'ont pas été retenues et 11 ont été sélectionnées par ARCADE Assistances Services.

Avant le démarrage de la formation, nous n'avons déploré aucun abandon, c'est donc bien à onze candidats que cette formation a démarré.

Répartition des onze candidats retenus en fonction des prescripteurs :

NOM DU PRESCRIPTEUR	CANDIDATS RETENUS
France TRAVAIL	8
MISSION LOCALE MARSEILLE	1
AUTRES : ADPEI	2

PROFIL DES CANDIDATS

Profil des stagiaires :

- Sexe : 11 femmes
- Age :
 - de 25 ans : 1+1+1
 - 25 – 35 ans : 1+1+1+1+1
 - 35 – 45 ans : 1+1
 - 45 - 55 ans :
 - + 55 ans : 1
- Niveau d'études (nouvelle nomenclature) :
 - Niveau 3 (anciennement V) : 1
 - Niveau 4 (anciennement IV) : 1
 - Niveau 5 (anciennement III) : 0
 - Niveau 6 (anciennement II) : 0
 - Niveau 7 (anciennement I) : 0
 - Niveau 8 (anciennement I) : 0

La majorité des stagiaires n'ont pas obtenu de diplômes.

- Secteur d'habitation :

13002 : 1

13003 : 3

13008 : 2

13010 : 1

130014 : 1

13012 : 2

13014 : 1

- **Avec expériences professionnelles : 4**
- **Sans expériences professionnelles :**
- **Nombre de candidats ayant réalisé une immersion professionnelle avant le démarrage de la formation : 1**

LE DEROULEMENT DE LA FORMATION

Commentaires sur le contenu et le déroulement de la formation

Deux réunions ont été réalisées par l'équipe pédagogique en début et en fin de formation. Des évaluations d'entrée, de mi-parcours et de fin de parcours ont été proposées aux stagiaires afin d'évaluer leur progression pédagogique tout au long de la formation. Des auto-évaluations reprenant les objectifs opérationnels de la formation ont également été proposées à mi-parcours et à la fin de la formation.

Un livret du stagiaire a été mis en place et complété par le responsable de l'organisme à l'issue du bilan final. Deux jours de bilan ont été réalisés à l'issue de la formation, durant lesquels ont été effectuées les évaluations théoriques et pratiques en appartement pédagogique, ainsi que des bilans individuels pour faire le point sur le parcours de chaque candidat.

L'ensemble de l'équipe administrative et pédagogique s'accorde à dire que le groupe dans son ensemble a été dynamique, malheureusement, quelques personnes ont présenté un savoir-être et une posture pas adaptés du tout à la formation et à une future prise de poste. Cela a quelque fois créer des situations de conflits au sein du groupe. Malgré tout l'équipe a tenu bon et a su permettre de belles progressions au sein du groupe. A l'inverse des candidats se sont démarqué par leur motivation et implication tout au long de la formation.

Le taux de participation à la formation a été de 87.7% ce qui est un bon taux mais qui reste plus faible que les sessions précédentes. Aucun abandon a été enregistré sur cette session.

SITUATION DES STAGIAIRES A L'ISSUE DE LA FORMATION

Employeur	Types de sortie	Effectifs	Commentaires
Arcade	En emploi :	5	
	- Dont CDI	5 (dont 2 emploi différé)	
	- Dont CDD > à 6 mois		
	- Dont Contrat aidé		
	En formation		
	En recherche d'emploi	6	
	En réorientation ¹		

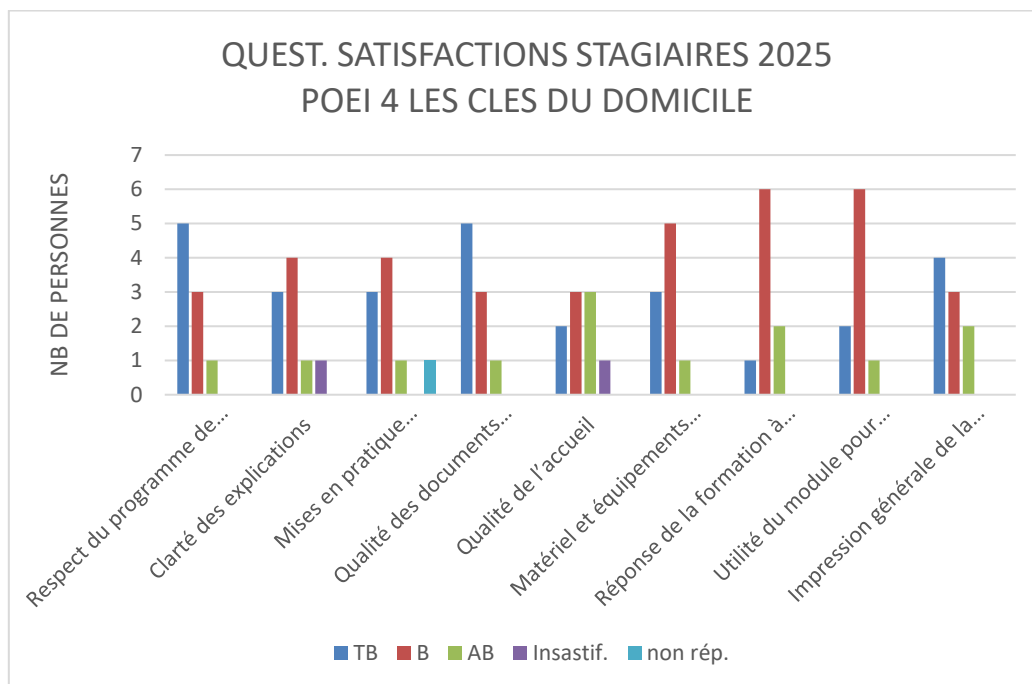
Taux d'insertion à l'emploi : 45.45%

¹ Stagiaire ne souhaitant plus travailler dans le SAP (services à la personne)

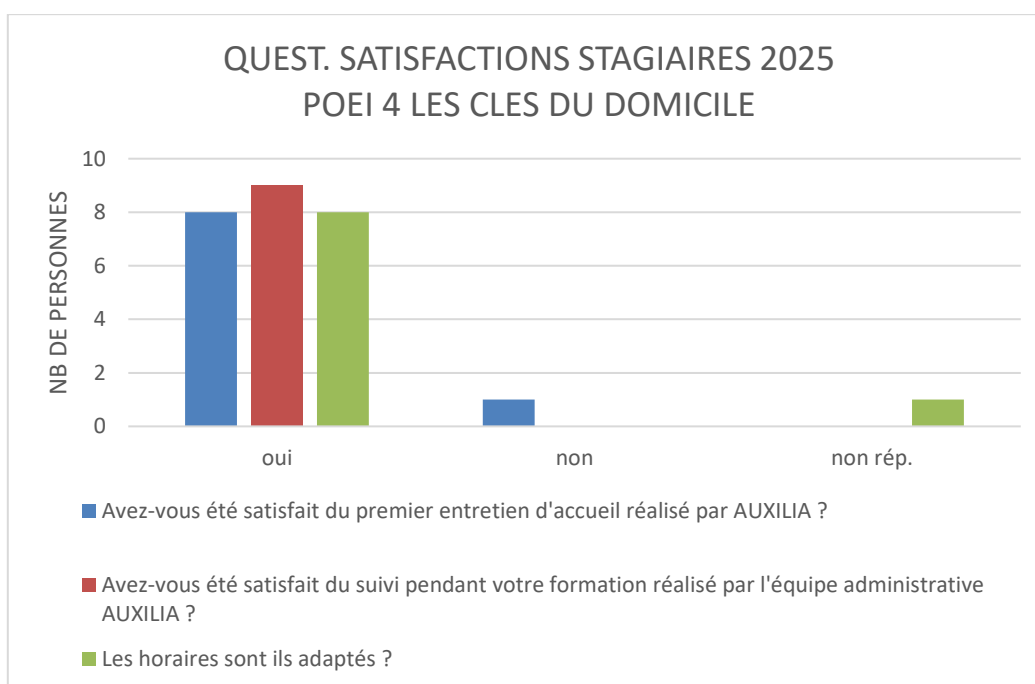
Ce taux est également très faible par rapport aux sessions que nous avons pu réaliser précédemment avec cependant, la même énergie et le même engagement de la part de l'employeur, France Travail et notre part. Ce constat, révèle une fois de plus, que malheureusement nous ne pouvons pas tout maîtriser ou contrôler.

Appréciations des stagiaires à la fin de la formation :

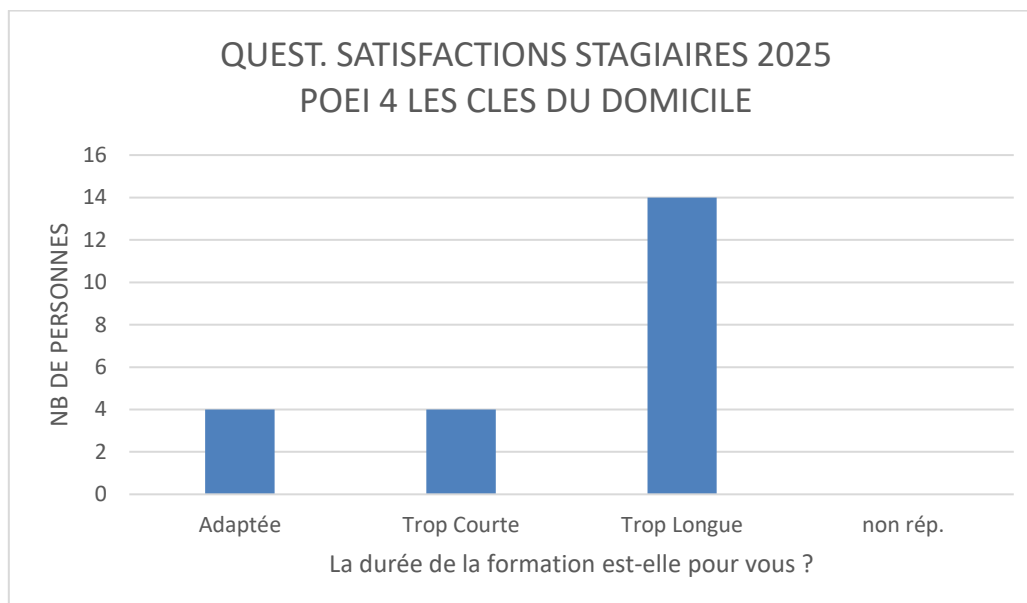
9 stagiaires sur 11 ont renseigné le questionnaire. La note moyenne de satisfaction attribuée est de 8/10.



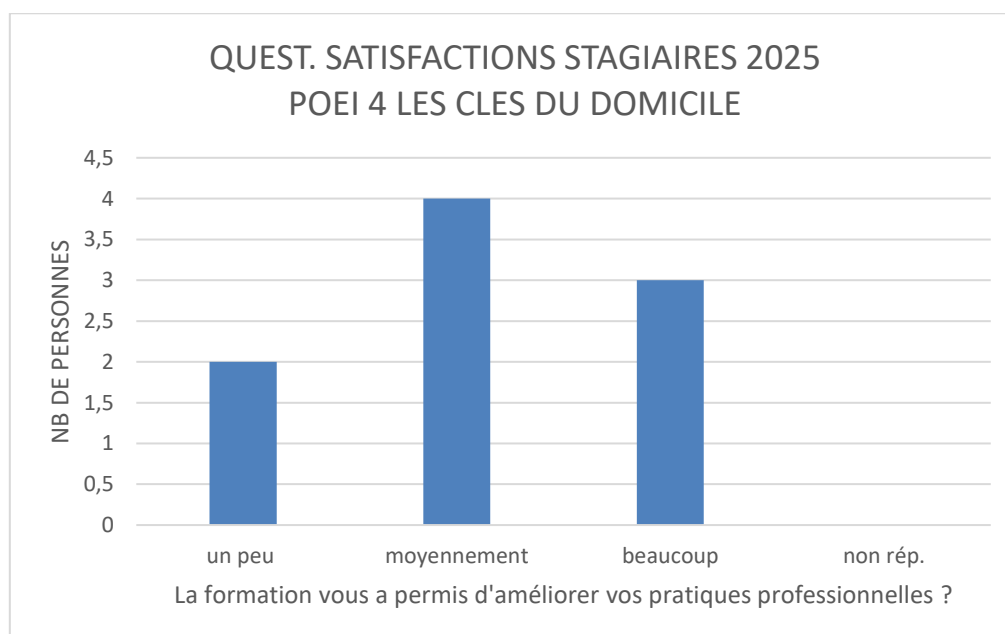
De manière générale, les stagiaires ont été satisfaits de la formation et de l'accompagnement mis en place. En effet, quasiment tous ont répondu aux différents critères énoncés par « très bien » ou « bien ». Petit bémol sur « la clarté des explications » et « la qualité de l'accueil », un candidat a chaque fois a indiqué ne pas avoir été satisfait sur ces deux critères.



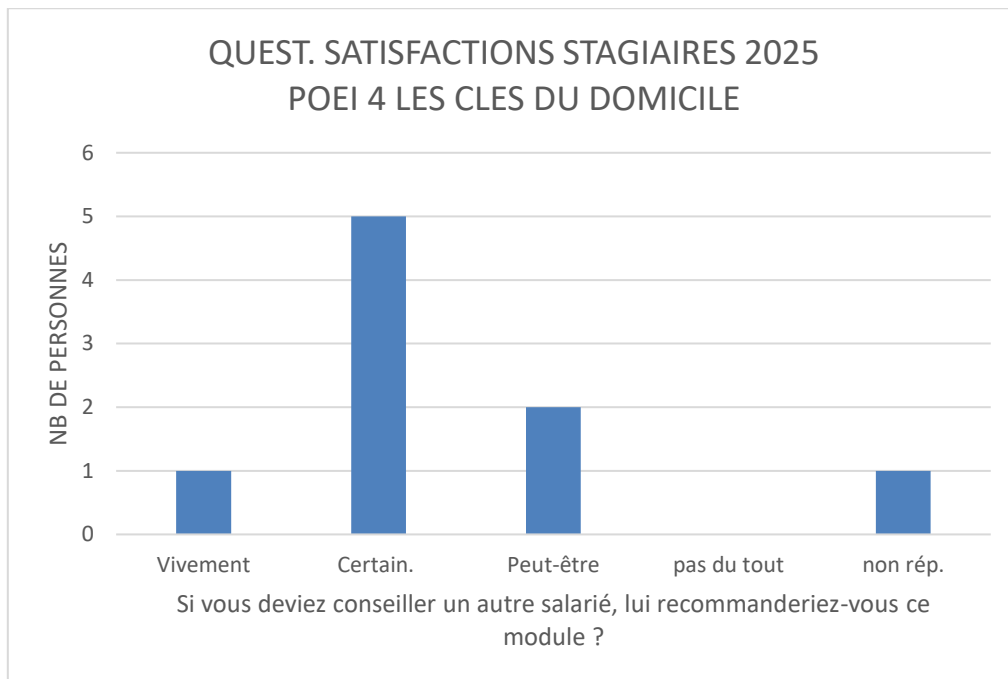
Tous les stagiaires, sauf un, ont été satisfaits de l'équipe administrative, du déroulement de la formation ainsi que des horaires qu'ils ont trouvé adapté. Donc de façon générale, les retours des stagiaires sont très positifs.



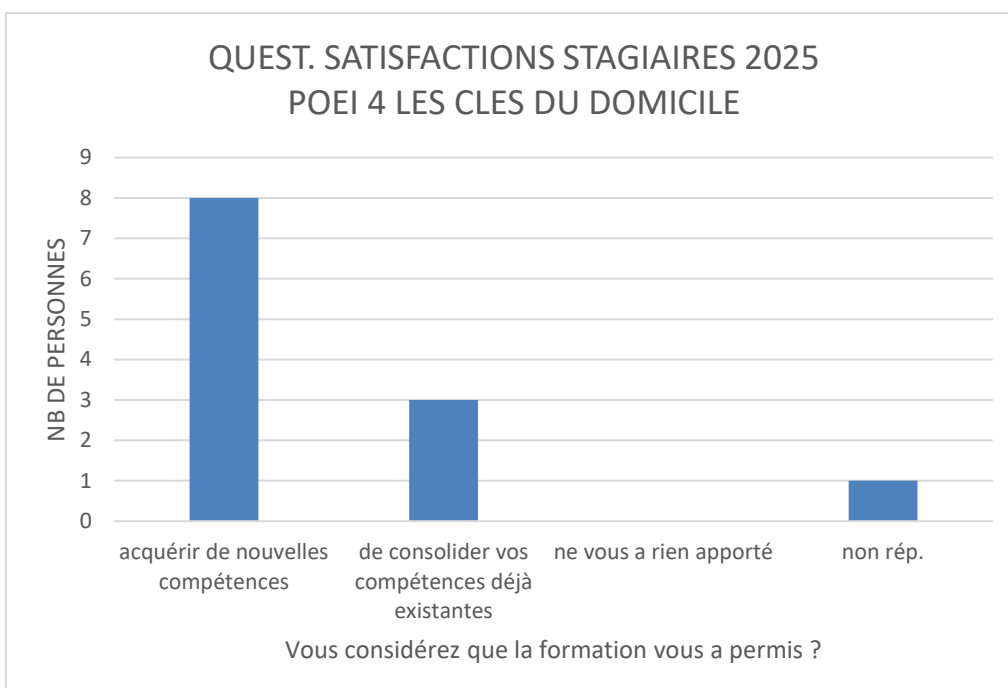
C'est la première fois que nous avons sur ce type de formation, une majorité de stagiaire qui a trouvé la formation « trop longue ». En effet, l'essence même de ce dispositif de formation est de permettre un accès rapide à l'emploi. Peut-être que ces réponses sont à croiser avec nos propres constats concernant « la non adhésion » de certains stagiaires à la formation...



La formation étant à la fois théorique et pratique, cette dernière a permis d'améliorer pour une partie des stagiaires : « un peu » et « beaucoup » les pratiques professionnelles. Parmi les arguments énoncés on peut relever : « Elle m'a permis d'améliorer et d'apprendre des choses que je ne connaissais pas », « j'aurais aimé qu'elle soit plus longue », « La formation est très riche d'informations mais courte pour tout apprendre », « La formation est courte et je ne peux pas acquérir tous les trucs », « Car j'avais des bases que j'ai rendu plus solide ». Là encore les réponses apportées sont en contradictions avec les réponses précédentes notamment concernant la durée de la formation. Une bonne partie des stagiaires a répondu « moyennement » à la question posée, ce qui est étrange au regard des parcours des candidats qui pour une majorité n'ont jamais travaillé ou obtenu de diplômes.



La majorité des stagiaires recommanderaient vivement ou certainement la formation. Deux d'entre eux ont en revanche répondu « peut-être » et un n'a pas répondu à la question. Globalement, on peut donc dire que les stagiaires ont été satisfaits de la formation suivie.



La formation a permis aux stagiaires d'acquérir de nouvelles compétences et ou de consolider celles déjà acquises. La plupart n'ayant jamais eu d'expérience dans le secteur cela peut expliquer le retour des stagiaires. Une seule personne n'a pas répondu à cette question.

L'objectif final de la formation a été atteint et permet de renforcer l'intérêt que l'on porte à ce type de formation. Le format court a plu aux stagiaires qui ont pu acquérir rapidement les bases du métier sans se lasser de la formation. L'équipe pédagogique d'AUXILIA a également trouvé plusieurs avantages à ce nouveau dispositif : les horaires 9h à 16h sont très adaptées à un public éloigné de l'emploi et avec parfois des difficultés périphériques et de compréhension. Ce format est aussi adapté aux mamans qui ont parfois des problèmes de garde.

La durée de cette formation permet aussi de pallier à l'essoufflement du groupe que nous rencontrons souvent sur des dispositifs de formation plus long. Et pour finir, cela permet un recrutement plus « rapide » pour les employeurs qui rencontrent toujours de grandes difficultés dans le secteur.

Bilan de cette session plutôt mitigé, dans le sens où nous avons eu de belles progressions et de beaux parcours mais à côté de cela nous avons aussi rencontré des difficultés avec des candidats dont le savoir-être et la posture n'étaient pas en adéquation avec le métier. Le taux d'insertion professionnel reste bas par rapport aux sessions précédentes. Il est donc important de maintenir ensemble nos efforts dans le sourcing des candidats et dans la sécurisation des parcours.

