



15ème législature

Question N° : 3274	De M. Julien Borowczyk (La République en Marche - Loire)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail		Ministère attributaire > Travail
Rubrique >formation professionnelle et apprentissage	Tête d'analyse >Formation/prévention des personnels de ménage à domicile	Analyse > Formation/prévention des personnels de ménage à domicile.
Question publiée au JO le : 28/11/2017 Réponse publiée au JO le : 11/09/2018 page : 8125		

Texte de la question

M. Julien Borowczyk alerte Mme la ministre du travail sur la situation des personnels de ménage à domicile. Le Gouvernement a lancé depuis mi-octobre 2017 une réforme de la formation professionnelle qui doit déboucher sur un projet de loi au printemps 2018. Les orientations présentées jusqu'alors semblent oublier la situation des personnels de ménage à domicile qui font un métier usant physiquement mais qui ne reçoivent pas de formation spécifique qui puisse leur enseigner les gestes ergonomiques à réaliser pour préserver leur santé. Aujourd'hui, nombreux sont les personnels de ménage qui se retrouvent, dès l'âge de 40 ou de 50 ans, avec des maladies professionnelles ou des handicaps les obligeant à des arrêts de travail fréquents, plus ou moins durables et même parfois définitifs. C'est une véritable catastrophe pour ces personnes-ci, souvent isolées car travaillant seules, mais cela l'est également pour la sécurité sociale qui doit prendre en charge les arrêts maladie, les soins, les opérations réparatrices, les séances de kinésithérapie, les pensions d'invalidité etc. Or ce métier ne fait l'objet d'aucune formation ou de prévention permettant de sensibiliser aux bons gestes. Il serait pourtant souhaitable que les personnes qui travaillent dans ce secteur se voient proposer au moins quelques jours de formation qui allient théorie (muscles, squelette, positions, produits etc.) et pratique (mises en situation avec du matériel de ménage, lavage des vitres et des sols etc.), accompagnés par des ergothérapeutes. On pourrait également envisager un contrôle au domicile des employeurs l'année qui suit la formation. Il lui demande donc s'il compte mener une réflexion sur ce sujet dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle.

Texte de la réponse

Le personnel de ménage à domicile est un salarié qui peut effectuer des actions de formation, quel que soit son niveau initial, pour accéder à un diplôme ou un titre professionnel des services à la personne. Il peut suivre des actions de formation professionnelle continue au cours de sa vie professionnelle soit par le biais du : • plan de formation. Ce plan regroupe l'ensemble des actions de formation menées à l'initiative de l'employeur. Durant sa formation, le salarié est en mission professionnelle, rémunéré par son entreprise. • Compte personnel de formation. Le CPF permet à son bénéficiaire d'acquérir 24 heures de formation par an (dans le cadre d'un emploi à temps complet) jusqu'à 120 heures, puis 12 heures par an dans la limite de 150 heures. • Dans le cadre du congé de bilan de compétences (CBC). Il analyse ses compétences personnelles et professionnelles afin de définir un projet professionnel ou de formation. Ainsi, le personnel de ménage à domicile dispose aujourd'hui des droits à la formation qui lui permettent d'évoluer dans son domaine d'activité. Les formations spécifiques telles que l'ergothérapie peuvent être envisagées dès lors qu'une demande est faite. Le contrôle de la réalisation de l'action de

formation se fait par biais de l'organisme de formation qui a réalisé les actions de formations. Une vérification de la mise en pratique de la formation reçue par le bénéficiaire ne peut être faite que par des institutions compétentes. Il est nécessaire de rappeler qu'une formation a pour objectif d'améliorer les compétences et le cadre professionnel du bénéficiaire. Le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, adopté définitivement par l'Assemblée Nationale le 1er août dernier, va permettre à chaque salarié de pouvoir utiliser plus facilement l'ensemble des dispositifs (compte personnel de formation- bilan de compétence – validation des acquis d'expérience etc.) suivant ses besoins en compétences. Cette liberté offerte au bénéficiaire a pour objectif de simplifier les démarches et de répondre aux besoins d'évolution, de transformation et de développement des compétences. Ainsi, grâce à une application dédiée, chacun, avec son CPF et sans intermédiaire, pourra comparer la qualité des formations qui devront être obligatoirement certifiées, la satisfaction des utilisateurs, et ainsi trouver la formation appropriée, s'inscrire et payer en ligne. Par ailleurs, les droits acquis sur le CPF seront payés en euros : ce sera plus effectif, mais aussi plus juste que les actuels droits en heures qui privilégient ceux qui sont déjà au plus haut niveau de qualification et qui, à nombre d'heures égales, se retrouvent à disposer d'un budget supplémentaire de formation. Les droits augmentés seront de 500 euros pour tous, par an, et 800 euros pour les moins qualifiés, soit respectivement 5 000 et 8 000 euros sur dix ans. Par ailleurs, les personnes à mi-temps, qui sont à 80% des femmes, bénéficieront du même abondement annuel que les temps plein. Tous ceux qui le souhaiteront pourront disposer d'un conseil en évolution professionnelle gratuit, et financé par la mutualisation, pour les accompagner dans leurs projets professionnels, ainsi que l'ont souhaité les partenaires sociaux dans leur accord du 22 février dernier. En outre, la création d'un compte personnel de formation de transition, reprise de ce même accord, permettra de compléter le CPF, pour les salariés qui veulent se reconverter par des formations longues.