

**ETUDE PROSPECTIVE DES
BRANCHES PROFESSIONNELLES DES ASSISTANTS
MATERNELS ET SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR :**

RELEVER LES DÉFIS DE L'EMPLOI, DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES D'ICI 2030

—
Cette action est financée dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences et bénéficie de l'expertise du Ministère en charge du travail, de l'emploi et de l'insertion.
Sous la direction de Eva Barachino et Nadège Turco

SOMMAIRE

« LE CONTRAT D'ÉTUDES PROSPECTIVES : UN OUTIL DE PROJECTION POUR PRÉPARER L'AVENIR ET SOUTENIR LE SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE DANS SON DÉVELOPPEMENT »	4
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------

LES PARTIES PRENANTES	6
------------------------------------	----------

PARTIE 1.	
LE SECTEUR DE L'EMPLOI À DOMICILE EN 2030 : ÉTAT DES LIEUX ET PROSPECTIVE DE MÉTIERS EN TENSION	10

1. LA SINGULARITÉ DE L'EMPLOI À DOMICILE : LEVIERS ET FREINS D'ATTRACTIVITÉ POUR UN SECTEUR SOUS TENSION	13
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

1.1. Entre enjeux d'attractivité et de tensions de recrutement	13
----------------------------------------------------------------------	----

1.1.1. Augmenter l'offre de travail en diversifiant les profils salariés	13
--------------------------------------------------------------------------------	----

1.1.2. Des besoins en emploi à anticiper dans les dix prochaines années... ..	16
-------------------------------------------------------------------------------	----

1.2. Salariés et particuliers employeurs : leviers et freins d'une relation de travail atypique	21
-------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

1.2.1. Des trajectoires de vie divergentes mais un attrait commun pour les professions	21
----------------------------------------------------------------------------------------------	----

1.2.2. Le domicile comme lieu de travail : des conditions de travail et d'emploi atypiques	24
--------------------------------------------------------------------------------------------------	----

1.2.3. Relation de travail de proximité : Un apprentissage mutuel et continu	25
------------------------------------------------------------------------------------	----

1.2.4. Lien entre professionnalisation et attractivité : la formation, un premier pas vers une évolution des représentations des métiers	27
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

2. DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES : QUELLES PERSPECTIVES D'ICI 2030 ? ...	31
----------------------------------------------------------------------------------	-----------

2.1. Des enjeux partagés pour les professionnels du secteur	32
-------------------------------------------------------------------	----

2.1.1. Numérique, robotique et domotique : quels seront les impacts potentiels sur les métiers du secteur ?	33
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

2.1.2. Démarches et pratiques écocitoyennes : perspectives encore lointaines ?	37
--------------------------------------------------------------------------------------	----

2.1.3. Vers un accompagnement toujours plus humanisé	38
------------------------------------------------------------	----

2.2. Vers une reconnaissance de la professionnalité des métiers du secteur d'ici 2030 ?	40
-----------------------------------------------------------------------------------------------	----

2.2.1. L'accompagnement des personnes en perte d'autonomie et/ou en situation de dépendance au domicile	40
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

2.2.2. Entretien du domicile et accompagnement des familles	44
-------------------------------------------------------------------	----

2.2.3. La prise en charge individualisée de l'enfant	46
------------------------------------------------------------	----

PARTIE 2.

PISTES DE RÉFLEXION ET PRÉCONISATIONS POUR SOUTENIR L'ATTRACTIVITÉ DU SECTEUR DU PARTICULIER EMPLOYEUR ET DE L'EMPLOI À DOMICILE 52

AXE 1.

VALORISER LES COMPÉTENCES POUR UNE MEILLEURE (RE)CONNAISSANCE DES MÉTIERS 55

OBJECTIF 1 : Adapter la politique de certification sur un moyen terme 56

ACTION 1 : Accompagner la personne en situation de dépendance au travers des mutations technologiques et sociétales 58

ACTION 2 : Mieux connaître l'employé familial pour mieux valoriser sa poly-compétence .. 61

ACTION 3 : Assistant maternel et Garde d'enfants : investir la prise en charge de l'enfant .. 63

OBJECTIF 2 : Veiller et anticiper les nouvelles certifications indispensables pour l'évolution des parcours professionnels 67

ACTION 4 : Former les professionnels à créer et gérer une MAM 67

ACTION 5 : Valoriser les compétences liées à la gouvernance ou la coordination du domicile par une certification 70

AXE 2.

FAIRE RAYONNER LES MÉTIERS ET LES EMPLOIS DU SECTEUR 76

OBJECTIF 3 : Promotion des métiers pour soutenir les besoins en emploi du secteur ... 77

ACTION 6 : Un accompagnement personnalisé et pérenne du binôme salarié-particulier employeur 78

ACTION 7 : Faciliter l'acquisition et la certification des compétences en donnant un cadre et un contenu pédagogique attractif 82

ACTION 8 : Impliquer les acteurs locaux de l'emploi et de la formation professionnelle .. 84

ACTION 9 : Rebondir après la crise du COVID-19 : mobilisation et perspectives pour le secteur 88

OBJECTIF 4 : Nouveaux profils et nouvelles perspectives professionnelles : comment repenser les schémas de recrutement du secteur ? 90

ACTION 10 : Des canaux de recrutement à réinterroger 91

ACTION 11 : Renforcer et attirer l'attractivité des métiers à des publics éloignés du marché du travail 93

ACTION 12 : Favoriser la mixité des publics en proposant un accès professionnalisant pour les jeunes publics 95

ACTION 13 : Donner de nouvelles perspectives par l'étude des trajectoires professionnelles 97

BIBLIOGRAPHIE ET RESSOURCES 102

GLOSSAIRE 106



« LE CONTRAT D'ETUDES PROSPECTIVES : UN OUTIL DE PROJECTION POUR PREPARER L'AVENIR ET SOUTENIR LE SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI A DOMICILE DANS SON DEVELOPPEMENT »

L'emploi à domicile entre particuliers représente un poids économique et social qui le rend incontournable dans les politiques publiques entreprises en faveur de l'emploi en raison des questions liées au vieillissement de la population, aux inégalités d'apprentissage dès le plus jeune âge et à la conciliation des temps de vie des actifs, qui se posent à tous. Nous avons toujours porté notre engagement pour proposer des réponses et des solutions aux enjeux de société posés. C'est pourquoi, nous avons souhaité que le contrat d'étude prospective participe à l'identification précise des besoins en emploi et compétences d'aujourd'hui et de demain.

Depuis de nombreuses années nous agissons pour garantir aux salariés et aux particuliers employeurs le bénéfice d'une relation d'emploi pérenne. Les relations humaines qui se nouent au domicile sont basées sur la confiance qui crée le climat nécessaire au bon exercice de leur métier pour les 1,4 million de salariés employés par 3,4 millions de particuliers employeurs en France. Dans ce contexte, la professionnalisation s'inscrit comme un outil au service du salarié, puisqu'il peut évoluer dans ses pratiques, mais également du particulier employeur, puisqu'il bénéficie d'un accompagnement de qualité au domicile. Réinterroger la connaissance des métiers et apporter un éclairage aux emplois exercés au domicile est devenu d'autant plus essentiel que ces derniers mois ont été le reflet des bouleversements sanitaires, sociaux, économiques et dans la continuité des mutations écologiques majeures que connaît notre environnement. Ils impactent durablement de nombreux secteurs d'activité, le nôtre ne fait pas exception. De ce fait, les métiers de sens et d'utilité sociale comme le sont les assistants de vie, les assistants maternels, les gardes d'enfants et les employés familiaux doivent plus que jamais être la cible des attentions et des engagements collectifs pour les soutenir.

A notre sens, le contrat d'études prospectives aujourd'hui produit est un outil qui participe à l'engagement d'une réflexion profonde sur l'avenir du secteur. Il fournit la vision la plus exhaustive du rôle du secteur en tant que créateur de lien social. Nous remercions IPERIA pour la qualité des éléments capitalisés et produits et pour avoir su fédérer des contributeurs de qualité, les acteurs emploi-formation, les salariés et les particuliers employeurs nationalement et territorialement autour de cette démarche, que nous souhaitons collaborative.

Nous tenons à remercier également la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle pour son soutien et son implication tout au long de la réalisation de ce projet.

Cette première étude d'ampleur pour le secteur ouvre un large spectre d'analyse qui apporte désormais une nouvelle visibilité sur l'évolution des emplois à l'horizon 2030, les trajectoires professionnelles et le développement d'une vision prospective des métiers et des compétences.

Les deux années de travail ont été l'opportunité de formuler dans un même document nos ambitions pour intégrer les mutations technologiques et écologiques dans les pratiques des salariés, faire émerger des nouvelles compétences et qualifications et repenser les schémas de recrutement notamment grâce à la professionnalisation et aux acteurs locaux.

Nous voulons que ce document soit un tremplin pour les actions opérationnelles qu'il dessine et qui auront des répercussions concrètes sur la relation de travail entre particuliers employeurs et salariés. Nous aurons à cœur d'appuyer leur mise en œuvre et porterons un regard attentif à toute initiative en ce sens.

Ce projet n'est pas l'aboutissement, mais le commencement d'un travail de fond que nous conduirons pour faciliter les aspirations individuelles des particuliers employeurs et des salariés, qui donnent tout leur sens à notre action. La crise sanitaire d'ampleur, qui est survenue, a mis en perspective l'importance de la mission d'observation et de prospective des métiers et des qualifications. Ce premier projet, qui s'est achevé durant cette période troublée socialement et économiquement, devra être poursuivi pour que l'innovation et l'adaptation restent les maîtres mots de l'action politique future qui conduira l'évolution du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Nous en formulons ici le souhait.

Marielle Brouard / Rachel Ruhland



LES PARTIES PRENANTES

LES BRANCHES PROFESSIONNELLES DU SECTEUR DE L'EMPLOI À DOMICILE ET DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est représenté par deux branches professionnelles, les salariés et les assistants maternels du particulier employeur.

assinat

Branche Professionnelle
Assistants Maternels
du Particulier Employeur

La branche professionnelle des assistants maternels du particulier employeur représente les 1,04 million de particuliers employeurs et 304 705 assistants maternels qui relèvent de la Convention Collective Nationale des Assistants Maternels du Particulier Employeur, signée le 1^{er} juillet 2004. Elle est composée :

- Des représentants des particuliers employeurs : la Fédération des particuliers employeurs de France (FEPEM) ;
- Des représentants des assistants maternels du particulier employeur : la CSAFAM, la CGT - Fédération du Commerce et des Services, le SPAMAF et l'UNSA - FESSAD.

SPE Branche
professionnelle
des salariés
du particulier
employeur

La branche professionnelle des salariés du particulier employeur représente les 2,38 millions de particuliers employeurs et 1,04 million de salariés qui relèvent de la Convention Collective Nationale des Salariés du Particulier Employeur signée le 24 novembre 1999. Elle est composée :

- Des représentants des particuliers employeurs : la Fédération des particuliers employeurs de France (FEPEM) ;
- Des représentants des salariés du particulier employeur : la CFDT - Fédération des services, la CGT - Fédération du Commerce et des Services, FGTA - Force Ouvrière, et l'UNSA - FESSAD.

Aujourd'hui, l'action des deux commissions nationales paritaires emploi formation (CPNEFP) permet de faire de l'emploi à domicile un des secteurs les plus pro-actifs et réactifs dans le domaine. Les branches professionnelles ont signé des accords de formation (revisités en 2016) et ont donné pour mission à leurs deux CPNEFP de :

- Permettre à chaque salarié de devenir acteur de son parcours professionnel ;
- Favoriser l'accès des salariés à la qualification et à la certification ;
- Sécuriser les parcours professionnels des salariés et les fidéliser ;
- Assurer l'attractivité des emplois, et la mixité des emplois ;
- Répondre aux départs à la retraite des salariés et aux besoins durables de la société ;
- Assurer l'attractivité de la branche – notamment auprès des personnes en reconversion – et la mixité des emplois ;
- Développer la qualité des emplois en conciliant autonomie des salariés et montée en qualification et professionnalisation ;
- Adapter les compétences des salariés aux nouvelles technologies.

Actuellement en cours d'extension, l'accord désignera la Commission Paritaire Nationale Interbranches de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNIEFP) pour la définition et de mise en œuvre de la politique de formation professionnelle du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Il renforcera les principales missions de l'instance paritaire pour :

- Permettre à chaque salarié d'être acteur de son parcours professionnel ;
- Faciliter l'accès des salariés à la qualification et à la certification professionnelle, par la formation, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et l'alternance ;
- Accompagner les salariés et les aider au développement de leurs compétences ;
- Sécuriser les parcours professionnels des salariés ;
- Assurer l'attractivité et la mixité des emplois ;
- Développer la qualité des emplois par la professionnalisation ;
- Adapter les compétences aux évolutions technologiques ayant un impact sur les métiers du secteur ;
- Accompagner la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) ;
- Faciliter l'intégration des personnes les plus éloignées de l'emploi ;
- Accompagner les particuliers employeurs, notamment en simplifiant le départ en formation des salariés et des assistants maternels.

IPERIA, OPERATEUR DU CONTRAT D'ETUDES PROSPECTIVES

IPERIA est la plateforme nationale de professionnalisation mandatée par les branches des salariés et des assistants maternels du particulier employeur pour les accompagner dans le déploiement de leur politique de professionnalisation depuis plus de 26 ans.



Ses principales missions sont :

- Accompagner les branches dans la veille et l'observation prospectives relatives à l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications
- Elaborer, délivrer et enregistrer auprès de France compétences des certificats de qualification professionnelle (CQP), des titres à finalité professionnelle, et de toute autre certification éligible au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au répertoire spécifique (RS). A ce jour, IPERIA est le certificateur de trois titres de niveau III à visée professionnelle, inscrits au RNCP : Assistant(e) de vie dépendance, Assistant(e) maternel(le)/Garde d'enfants et Employé(e) familial(e), constitués de huit blocs de compétence chacun. Elle a déposé auprès de France compétences, cinq certifications en cours d'instruction au RS.
- Mettre en place une démarche qualité (Label) et accompagner dans leurs engagements sectoriel un réseau de plus de 250 organismes de formation partenaires en charge de dispenser les programmes de certification et de formation issus de l'offre prioritaire (plan de développement des compétences) des branches du secteur.
- Assurer la promotion des métiers, des certifications et l'offre prioritaire de professionnalisation des branches auprès des salariés, futurs salariés, particuliers employeurs et acteurs institutionnels en charge de l'emploi et de la formation ;
- Conseiller, orienter et accompagner les salariés, en lien avec les particuliers employeurs, et les futurs salariés dans leur parcours d'intégration et de professionnalisation au sein du secteur ;

PARTENAIRES DU SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE

Pour mener à bien le contrat d'études prospectives, IPERIA s'est appuyé de l'expertise de deux acteurs majeurs de l'emploi à domicile : la FEPEM et le groupe IRCHEM.



La FEPEM est l'organisation socioprofessionnelle représentative des particuliers employeurs qui contribue à structurer le secteur de l'emploi à domicile entre particuliers depuis plus de 70 ans. Elle représente les 3,4 millions de particuliers qui emploient à domicile plus d'1,4 million de salariés, véritable société civile organisée qui se déploie pour l'intérêt général. Ses quatre missions principales sont : capter les évolutions de la société pour orienter les politiques publiques ; coconstruire le dialogue social, sécuriser et professionnaliser l'emploi à domicile et accompagner les particuliers employeurs. L'Observatoire des emplois de la famille, contribue, au sein de la FEPEM, à la promotion et à la reconnaissance du modèle de l'emploi à domicile entre particuliers. Dans ce cadre, il collecte, analyse (quantitativement et qualitativement) les données et les études sur le secteur de l'emploi à domicile et les champs qui le traversent. Il est notamment le rédacteur des rapports annuels des branches et publie régulièrement des baromètres présentant les dernières tendances du secteur au niveau national et sur les territoires.



Le groupe IRCHEM est le groupe de protection sociale du secteur de l'emploi à domicile. Son positionnement lui confère une connaissance fine des publics dans les domaines socio-économique et démographique.

1.



LE SECTEUR DE L'EMPLOI À DOMICILE EN 2030 :

ÉTAT DES LIEUX
ET PROSPECTIVE
DE MÉTIERS EN TENSION



LE SECTEUR DE L'EMPLOI À DOMICILE EN 2030 : ÉTAT DES LIEUX ET PROSPECTIVE DE MÉTIERS EN TENSION

L'analyse prospective proposée dans cette première partie s'est construite suivant deux éléments structurants.

Le premier est que la singularité du secteur est basée sur une relation salariale partagée par deux particuliers. Elle implique donc des mécanismes relationnels employeur/salarié résultant d'une relation d'emplois de proximité. Cette relation d'emploi est régie par un principe non marchand où seul le travail effectué est rémunéré excluant toute capitalisation de l'employeur.

Le second est que les facteurs influençant d'une part, la relation de travail, et d'autre part, l'évolution des métiers et des compétences se fondent et se confondent avec un contexte bien plus large de mutations des pratiques des ménages en réaction à des courants dominants, qu'ils soient technologiques, politiques, environnementaux, sociologiques et économiques.

Pour prendre en compte ces deux spécificités du secteur, ce rapport s'attèlera dans un premier temps à vérifier deux hypothèses :

- D'ici 2030, les métiers du secteur devraient connaître des tensions de recrutement majeures pouvant être liées à une pyramide des âges avancée des salariés et à un manque d'attractivité des métiers.
- Les compétences exigées pour exercer les métiers de l'emploi à domicile seront de plus en plus pointues que ce soit dans les domaines de la prise en charge de l'enfant, de l'entretien du domicile ou de l'accompagnement de la perte d'autonomie. Les besoins en compétences se façonneraient au rythme des évolutions sociétales et économiques. S'affinant, les compétences demandées aux professionnels exigeraient une formation renforcée, accélérant le processus de professionnalisation des métiers.

Puis un second temps, sera consacré à l'étude des facteurs d'évolution des emplois, des métiers et des compétences et à la proposition de perspectives à une échéance de dix ans.

1. LA SINGULARITÉ DE L'EMPLOI À DOMICILE : LEVIERS ET FREINS D'ATTRACTIVITÉ POUR UN SECTEUR SOUS TENSION

A titre liminaire, il est important de qualifier ce que signifie la notion de « tension » pour le secteur de l'emploi à domicile. Parce que le lieu de travail est le domicile du particulier employeur, la rencontre de l'offre et de la demande dépend fortement de la mixité des compétences détenues par les acteurs en place. Ainsi, les caractéristiques démographiques d'un bassin de vie avec des besoins propres d'accompagnement de personnes âgées, autonomes ou en situation de dépendance, de familles, d'enfants ou encore du cadre familial vont déterminer des compétences spécifiques.

Parce que les enjeux démographiques et socio-économiques se renforcent et impactent les ménages, le recours à un accompagnement extérieur pourrait s'intensifier dans les prochaines années. Il s'agit donc de quantifier et de localiser ces tensions de recrutement. Souvent symptomatiques d'un manque d'attractivité des métiers, elles doivent être perçues à l'aune des spécificités du secteur.

1.1. ENTRE ENJEUX D'ATTRACTIVITÉ ET DE TENSIONS DE RECRUTEMENT

1.1.1. AUGMENTER L'OFFRE DE TRAVAIL EN DIVERSIFIANT LES PROFILS SALARIÉS

Des travaux menés sur le secteur du particulier employeur et de l'emploi à domicile¹ concernant les caractéristiques socio-démographiques des salariés et démontrant une faible diversité de profils (essentiellement des femmes, le plus souvent âgées de plus de 50 ans), illustrent la difficulté à attirer de nouveaux publics, en raison notamment de stéréotypes persistants autour de ces métiers encore trop souvent associés à des « compétences féminines » et à la sphère domestique.

¹ Voir notamment Stéphanie Queval, Véronique Lagandré et Isabelle Puech, Qui sont les salarié(e)s des particuliers employeurs et dans quelles conditions travaillent-ils(elles) ? Les Cahiers de l'Observatoire des emplois de la famille, novembre 2019

La baisse du nombre de salariés exerçant dans le secteur (- 1,3 % en 2018) dépend de plusieurs facteurs : le recul du nombre de particuliers employeurs (- 1,1 % en 2018), le repli observé depuis quelques années du nombre de naissances concernant l'activité d'accueil individuel de jeunes enfants (- 1,5 % en 2018), des départs à la retraite non compensés par de nouvelles entrées dans les métiers et la difficulté à fidéliser les salariés aux âges les plus avancés. Ces deux derniers facteurs ont été mis en exergue par l'observation des taux d'entrées et de sorties des salariés du secteur en 2016². Parmi les différentes catégories d'emplois, la garde d'enfants à domicile est la seule activité à enregistrer une croissance du nombre de salariés en 2016 : le taux d'entrée est en effet supérieur au taux de sortie tous âges confondus. Dans les autres professions, le nombre de salariés décroît. Si les jeunes sont plus nombreux à entrer qu'à sortir de ces métiers, les salariés d'âges plus avancés sont difficiles à fidéliser. Ainsi, parmi les moins de 40 ans, il y a davantage d'entrées que de sorties quelle que soit la profession³. Pour terminer, l'évolution du secteur est fortement liée aux dispositifs fiscaux et sociaux d'accompagnement de l'emploi à domicile. Par exemple, la suppression de certains dispositifs entre 2011 et 2013 a entraîné un net repli de celui-ci⁴.

Pourtant, les tensions potentielles dans le secteur ont déjà été identifiées il y a cinq ans, grâce à une étude de France Stratégie et de la DARES, citant les aides à domicile (métier cité pour lequel près de 160 000 recrutements s'avéraient nécessaires) et les assistants maternels parmi les dix métiers, tous secteurs confondus, ayant le plus de besoin de recrutements entre 2012 et 2022⁵. En 2018, selon une analyse de la DARES, 54% des heures déclarées dans le champ des services à la personne, au sein duquel la DARES inclut le secteur du particulier employeur et de l'emploi à domicile, étaient déclarées par des particuliers employeurs⁶. Ces derniers éléments soulignent qu'il est nécessaire d'engager des actions pour rendre ces métiers plus attractifs auprès des salariés et futurs salariés. L'objet de la présente étude est ainsi d'apporter un certain nombre de pistes en ce sens.

Une mixité qui tend légèrement à s'améliorer sur le long terme

Les salariés travaillant dans le secteur de l'emploi à domicile sont en très grande majorité des femmes (88,3%)⁷. Cette faible mixité est particulièrement accentuée chez les professionnels de la petite enfance (96,7% des gardes d'enfants et 99,4% des assistants maternels). Les hommes sont davantage représentés dans les emplois à domicile hors petite enfance (notamment parmi les assistants de vie dépendance et employés familiaux), où ils représentent 16,4% des salariés. En mettant en perspective les mêmes indicateurs dix ans auparavant, la représentation des hommes dans l'ensemble des métiers du secteur a toutefois légèrement augmenté⁸.

² Le taux d'entrée (exprimé en pourcentage) correspond au nombre de salariés qui font leur entrée dans le secteur, le taux de sortie correspond aux salariés qui quittent le secteur (retraite, autre emploi, ...)

³ Observatoire des emplois de la famille, Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile - Rapport sectoriel des branches - Edition 2020. FEPEM, juin 2020

⁴ Observatoire des emplois de la famille, Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile - Rapport sectoriel des branches. Edition 2019, FEPEM, avril 2019

⁵ France Stratégie et DARES, Les métiers en 2022. Résultats et enseignements. rapport d'étape du groupe Prospective des métiers et qualifications, juillet 2014.

⁶ DARES, Les salariés des services à la personne : comment évoluent leurs conditions de travail et d'emploi ?, Dares-Analyses, n°38, août 2018

⁷ Observatoire des emplois de la famille, Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile : rapport sectoriel des branches. Edition 2020

⁸ La part d'homme dans l'emploi à domicile a gagné +4 points en dix ans, du T2 2017 au T2 2006, les gardes d'enfants +2 points et les assistants maternels +0,4 point. Source : Stéphanie Queval, Véronique Lagandré et Isabelle Puech, « Qui sont les salarié(e)s des particuliers employeurs et dans quelles conditions travaillent-ils(elles) ? », Les Cahiers de l'Observatoire des emplois de la famille, novembre 2019

Une pyramide des âges des salariés vieillissante

Les salariés du secteur ont la particularité d'être relativement âgés. Les salariés de 50 ans et plus représentaient plus de la moitié des effectifs comptabilisés en 2017 (51,7%). En reprenant les statistiques publiques fournies sur la base des familles professionnelles FAP⁹, la famille de métiers des employés de maison (hors aides à domicile, aides ménagères et assistantes maternelles) était la catégorie comptant le plus de salariés âgés de 50 ans et plus (52% sur la même période)¹⁰. L'âge d'entrée tardif (en moyenne à 38 ans) dans les métiers peut expliquer en partie cette pyramide des âges. En effet, les salariés entrent souvent dans le secteur en seconde partie de carrière et ont des origines sectorielles diverses, parfois sans lien direct avec les métiers du domicile.

Pourtant, parmi les 118 500 gardes d'enfants à domicile exerçant en 2017, près de la moitié a moins de 30 ans. Cette proportion très importante s'explique par le fait qu'il s'agit, pour une partie de ces salariés, d'une activité exercée à temps partiel et/ou à titre secondaire, pour répondre à des besoins ponctuels ou de courte durée (baby-sitter étudiant(e) assurant les sorties d'écoles et les soirées par exemple). A contrario, 47% des 304 705 assistants maternels recensés en France avaient 50 ans et plus en 2018. Le recours à ce système de garde, notamment en faisant appel à des salariés en seconde partie de carrière, peut apporter des éléments rassurants aux parents employeurs. Cela peut s'expliquer également par une génération de salariés attirée par la profession à une période de vie où l'emploi à domicile permet une meilleure conciliation des temps de vie. Nous le verrons plus loin dans ce rapport, la professionnalisation du métier amène à repenser ce schéma d'entrée dans la profession qui pourrait avoir un impact sur l'âge moyen des professionnels.

Les autres emplois hors garde d'enfants représentaient 929 875 salariés en 2018. Ce sont les métiers les plus représentés dans le secteur mais également les plus âgés. La moitié des effectifs est âgée de 50 ans et plus avec une moyenne d'âge de 48 ans.

▷ TABLEAU 1 :

CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS DU SECTEUR DE L'EMPLOI À DOMICILE :

NOMBRE DE SALARIÉS, TAUX DE FÉMINISATION ET PART DES 50 ANS ET PLUS

Métiers du secteur	Nombre de salariés	Taux de féminisation	Part des 50 ans et plus
Garde d'enfants	117 369 (8,4%)	96,7%	31,4%
Assistant maternel	304 705 (24,4%)	99,4%	46,9%
Autres emplois hors garde d'enfants - Employé familial et assistant de vie	929 875 (68,9%)	83,4%	57,1%
Ensemble des métiers	1,4 million	88,3%	52,6%

Source : Observatoire des emplois de la famille, Rapport sectoriel des branches du particulier employeur, Edition 2020

9 Au milieu des années 1980, les familles professionnelles sont nées d'un besoin d'unifier et de standardiser des classements créés par les statisticiens dans différentes régions. Ces outils avaient été construits dans le but de réunir, à travers un même filtre, les statistiques de l'emploi ainsi que celles de demande et d'offre d'emploi, en articulant les données de ces deux univers. La dernière révision de la nomenclature des familles professionnelles date de 2009 - Fap 2009

10 Parmi les FAP avec une information disponible



1.1.2.

DES BESOINS EN EMPLOI À ANTICIPER DANS LES DIX PROCHAINES ANNÉES...



Les projections réalisées à échéance 2030-2040 mettent en lumière de forts enjeux de recrutement dans le secteur en France comme pour le reste de l'Union européenne¹¹.

Dans le cadre du Contrat d'études prospectives la modalisation proposée¹² se base sur deux postulats : de nombreux départs en retraite et des besoins de créations d'emplois pour accompagner les évolutions démographiques (notamment un vieillissement de la population). Trois aspects sont pris en compte dans cette analyse :

- Une analyse démographique de la population salariée d'ici 2030 ;
- Une évaluation des évolutions démographiques (vieillesse de la population et présence des jeunes enfants de moins de 3 ans) pouvant se répercuter, sur les besoins en emploi à échéance 2017-2030 et 2030-2040.
- Enfin, afin de disposer d'une vision d'ensemble sur les territoires, les besoins de renouvellement pour compenser les départs à la retraite d'ici 2030 ont été croisés avec les besoins de créations de postes compte tenu des évolutions démographiques. L'objectif est d'identifier les départements les plus en tension à l'horizon 2030 sur le métier d'assistants maternels et sur celui d'assistant(e)s de vie¹³.

...PRINCIPALEMENT LIÉS AUX DÉPARTS À LA RETRAITE...

Selon les estimations de l'Observatoire des emplois de la famille, 708 400 départs à la retraite sont à prévoir d'ici 2030 dans le secteur sur l'ensemble des métiers.

La moitié des effectifs salariés en 2017 seront ainsi à remplacer d'ici 2030 si l'on veut maintenir un accompagnement des personnes âgées ou en situation de handicap et un accueil des jeunes enfants similaire à ce qu'il est aujourd'hui. Les métiers les plus concernés sont les employés familiaux et les assistants de vie dépendance. En revanche, les gardes d'enfants seront moins concernés. Les territoires souvent ruraux des régions Grand Est, Bourgogne-Franche-Comté ainsi que le centre de la France et la Martinique seront proportionnellement plus affectés par ce phénomène.

11 Les estimations vont de au moins 5 millions d'emploi à créer (EFSI, « PHS industry monitor : Statistical overview of the personal and household services sector in the European Union », avril 2018) à 20 millions d'ici 2025 (European Commission & Stakeholders, Blueprint Digital Transformation of Health and Care for the Ageing Society, janvier 2017)

12 « Evolution de l'emploi : quels enjeux en termes de ressources humaines pour le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile à l'horizon 2030 et 2040 », EDEC PIC du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (2018-2020), avec l'appui de l'Observatoire des emplois de la famille, FEPEM

13 « Pour les assistants maternels : A partir du nombre d'enfants de moins de 3 ans disponible dans les projections Omphale de l'Insee pour les horizons 2030 et 2040, l'objectif est d'estimer le nombre d'assistant(e)s maternel(le)s nécessaires pour les accueillir si le taux de recours à ce mode d'accueil reste constant sur l'ensemble de la période. Pour cela, le ratio « nombre de places offertes par les assistant(e)s maternel(le)s pour 100 enfants de moins de 3 ans » a été utilisé. Il se calcule en multipliant le nombre d'assistant(e)s maternel(le)s en exercice avec le nombre moyen d'agrément par assistant(e) maternel(le), le tout rapporté au nombre d'enfants de moins de 3 ans vivant sur le territoire. Le ratio « nombre de places offertes par les assistantes maternel(le)s pour 100 enfants » ainsi calculé s'inspire fortement du ratio du même nom proposé par l'Observatoire national de la petite enfance. Il a ensuite été possible d'estimer le nombre d'assistant(e)s maternel(le)s aux différents horizons en faisant varier le nombre d'enfants de moins de 3 ans en 2030 et 2040 (grâce aux données d'Omphale 2017), tout en maintenant constant par rapport à 2016 les autres variables (le nombre moyen d'agrément par assistant(e) maternel(le) et le ratio « nombre de places offertes par les assistant(e)s maternel(le)s pour 100 enfants de moins de 3 ans »).

Pour les assistants de vie (ou accompagnement à domicile des personnes âgées de 80 ans et plus) : Une méthode similaire a été appliquée, sur la base du « taux de recours à l'emploi à domicile des personnes âgées de 80 ans et plus en 2017 » (qui est fonction du nombre de particuliers employeurs en 2017 et du nombre de personnes âgées de 80 ans et plus en 2016). Tout en maintenant constant ce ratio, le nombre de personnes âgées de 80 ans et plus à l'horizon 2030 puis 2040 a été utilisé (avec OMPHALE 2017) de façon à déterminer le nombre de particuliers employeurs à ces deux horizons. Ensuite, le volume horaire déclaré en 2030 et 2040 a été estimé (en partant du volume horaire moyen par particulier employeur en 2016) et traduit en emplois en équivalents temps plein. Les besoins d'assistant(e)s maternel(le)s sont exprimés en nombre de salarié(e)s, tandis que les besoins d'accompagnement à domicile des personnes âgées de 80 ans et plus sont exprimés en emplois en équivalents temps plein. » EDEC PIC du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (2018-2020),ibid.

151 800 assistants maternels soit 48% des effectifs actuels partiront à la retraite d'ici 2030. Dans 57 départements, la part des départs en retraite serait supérieure à la moyenne nationale (48%). Les départements dans lesquels les départs à la retraite seraient proportionnellement les plus nombreux se concentreraient de la Dordogne à la Moselle, ainsi que l'Indre, l'Aveyron et le Cantal.

Concernant les employés familiaux, 186 500 professionnels seront à recruter d'ici 2030 afin de remplacer les départs en retraite, soit 45% de l'effectif actuel. 75 départements seront fortement concernés par ces départs en retraite, avec une part de renouvellement plus importante qu'au niveau national d'ici 2030. Le Cantal et les départements des Antilles sont particulièrement concernés. En volume, la Réunion, Paris, le Nord, les Bouches-du-Rhône et la Martinique seront fortement affectés.

Profession la plus concernée par les départs à la retraite, les assistants de vie, qu'ils exercent aussi en tant qu'employés familiaux ou non, seront extrêmement nombreux à partir à la retraite d'ici 2030 : plus de 6 sur 10 (63 %), soit 338 260 salariés sur l'ensemble du territoire national. Dans tous les départements sans exception, plus de la moitié des assistant(e)s de vie (54 %) exerçant en 2017 sur leur territoire partiraient à la retraite d'ici 2030. Dans sept départements, ce serait au moins 7 assistants de vie sur 10 qui seraient à remplacer pour maintenir un accompagnement auprès de personnes âgées ou en situation de handicap tel qu'actuellement. Les départements les plus affectés sont situés dans le quart Nord-Est, mais aussi sur un croissant s'étalant de la Mayenne au Doubs. En volume, les départements du Nord et de la Gironde seront les principaux concernés avec respectivement 9 000 départs en retraite à compenser, sans compter Paris et son agglomération, où 10 000 départs sont attendus.

...MAIS ÉGALEMENT DE NOUVEAUX BESOINS DE RECRUTEMENT

Le phénomène de vieillissement de la population va s'amplifier dans les prochaines années. D'ici 2030, 2,6 millions de personnes auront 85 ans et plus et 3,9 millions d'ici 2040, soit presque le double par rapport à aujourd'hui. En 2070, c'est près de 30% de la population française qui sera âgée de 65 ans ou plus (+9 points par rapport à 2018)¹⁴. Les générations issues du baby-boom (1946-1974) auront dès lors dépassé l'âge de 65 ans¹⁵. Les tranches d'âges les plus avancées seront de plus en plus représentées : la part des 75-84 ans devrait s'accroître à partir de 2021 et celle des 85 ans et plus à partir de 2031¹⁶.

L'ensemble des indicateurs montrent que le domicile est le mode de résidence le plus courant parmi la population âgée de 65 ans et plus. Il est d'ailleurs privilégié jusqu'à un âge avancé. En effet, 96% des personnes de moins de 80 ans continuent à vivre à leur domicile. Les moins de 90 ans se maintiennent également au domicile pour les trois quarts d'entre eux¹⁷.

14 Selon le scénario central des projections de population de l'Insee (Omphale, 2019)

15 Nathalie Blanpain, « De 2,8 millions de seniors en 1870 en France à 21,9 millions en 2070 ? », Insee, France portrait social. Edition 2018, pp. 11-24.

16 Blanpain, op. cit.

17 Nathalie Blanpain, « De 2,8 millions de seniors en 1870 en France à 21,9 millions en 2070 ? », Insee, France portrait social. Edition 2018, pp. 11-24.

Dès lors, les besoins d'accompagnement des personnes âgées vont nécessairement croître en quantité comme en qualité pour prévenir la perte d'autonomie et maintenir la vie à domicile. Pour subvenir à ces besoins, deux types d'accompagnement sont possibles. Le premier s'adresse à des personnes âgées autonomes ayant des besoins d'accompagnement se concentrant uniquement sur l'entretien et la gestion du domicile ; ces activités sont réalisées par des employés familiaux. Le second s'adresse à des personnes déjà en perte d'autonomie ayant des besoins spécifiques allant de l'entretien du domicile à l'aide à la personne : les activités des assistants de vie dépendance.

Les besoins supplémentaires en recrutement d'**employés familiaux** sont peu quantifiables. Cela s'explique par la difficulté à isoler la pratique de ce métier dans les nomenclatures métiers existantes. A titre d'illustration, l'employé familial est souvent assimilé à l'employé de maison¹⁸. Cette classification implique la comptabilisation de métiers assez rares (par exemple, le gardiennage pour un particulier) ou encore de métiers qui requièrent des compétences très différentes de l'employé familial (par exemple, le soutien scolaire). Ainsi, en l'absence d'une analyse statistique par compétences à un niveau fin, la quantification des besoins reste un point de difficulté majeure dans la mise en pratique d'actions concrètes d'anticipation de l'évolution des emplois et des compétences¹⁹.

Pourtant, des facteurs sociétaux soulignent l'importance de besoins d'accompagnement à domicile auxquels l'employé familial pourrait répondre dans les années à venir. Celui-ci peut intervenir au sein de plusieurs types de ménages : personne(s) âgée(s) autonome(s), couple avec ou sans enfants, personnes célibataires. Or, ces publics seront amenés à se tourner de plus en plus vers les métiers du domicile. En ce sens, la volonté de plus en plus partagée par les particuliers employeurs de vieillir à leur domicile sera un vecteur de besoins en emplois pour les employés familiaux. De même, les foyers dont le ou les parents travaillent, sont de plus en plus occupés par des activités professionnelles ou sociales plus fréquentes, et consacrent moins de temps à la gestion de leur domicile.

D'ici 2030, les besoins d'accompagnement auxquels répondent les **assistants de vie dépendance** et plus seront en forte hausse en France (+33,6%). Près de 30 000 emplois supplémentaires en équivalents temps plein seront nécessaires pour permettre un accompagnement des particuliers employeurs âgés similaire à celui observé en 2017 (+ 29 320 ETP). Entre 2030 et 2040, cette croissance du volume d'emplois supplémentaires devrait se poursuivre à un rythme très proche (+31 %, + 36 100 ETP), soit l'équivalent en 23 ans de 65 400 ETP à pourvoir en plus des compensations des départs en retraite.

Enfin, pour les **assistants maternels**, les besoins en remplacements des départs à la retraite, déjà palpables aujourd'hui, seront non négligeables au cours de la prochaine décennie. Les besoins en emplois supplémentaires apparaîtront davantage entre 2030 et 2040 afin d'absorber le nouveau dynamisme des naissances projeté sur cette période. En tout, 14 500 ETP supplémentaires seront nécessaires pour accueillir les enfants de moins de 3 ans. Les besoins en recrutement se concentreront sur certains territoires, notamment les départements accueillant une métropole.



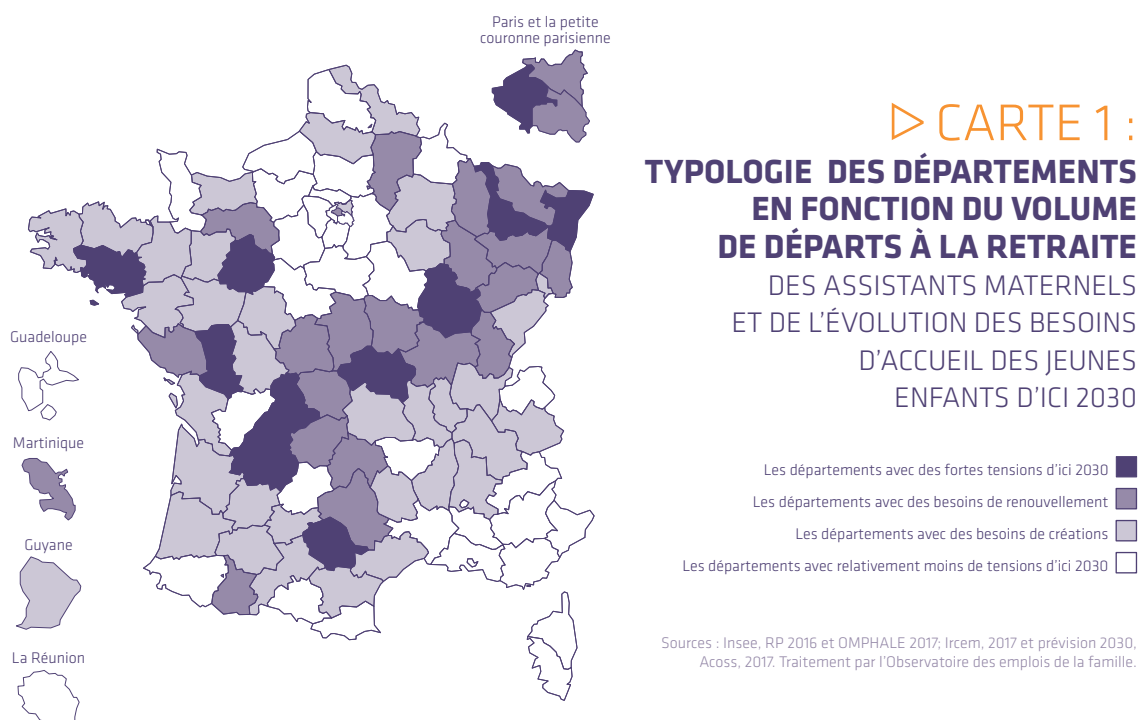
...PRINCIPALEMENT DANS L'EST ET LE CENTRE DE LA FRANCE POUR LES ASSISTANTS MATERNELS ET ASSISTANTS DE VIE.

Les besoins de renouvellement pour compenser les départs à la retraite d'ici 2030 ont été croisés avec les besoins de créations de postes compte tenu des évolutions démographiques. L'objectif est d'identifier les départements les plus en tension à l'horizon 2030 sur le métier d'assistants maternels et sur celui d'assistant(e)s de vie²⁰.

Les départements sont répartis en quatre profils :

- **Les départements avec de fortes tensions d'ici 2030** : les besoins de renouvellement et de création de postes y sont supérieurs à la moyenne nationale.
- **Les départements avec des besoins de renouvellement** liés aux départs à la retraite des salariés à un niveau supérieur à la moyenne nationale mais dans lesquels les créations d'emplois pour répondre à l'évolution démographique sont inférieures à la moyenne nationale
- **Les départements avec des besoins de créations d'emplois** pour répondre aux évolutions démographiques supérieur au niveau national mais dans lesquels le renouvellement des salariés lié aux départs à la retraite est inférieur au niveau national.
- **Les départements avec des tensions mesurées d'ici 2030** : les départs à la retraite y sont proportionnellement moins nombreux qu'au niveau national et les besoins de créations d'emplois inférieurs au niveau national.

D'ici 2030, douze départements connaîtraient des tensions, cumulant à la fois de forts besoins de renouvellement de professionnelles et des besoins de créations d'emplois pour répondre aux besoins d'accueil. (Paris, Hauts-de-Seine, Morbihan, Sarthe, Deux-Sèvres, Côte D'Or, Meurthe-et-Moselle, Bas-Rhin, Haute-Vienne, Allier, Dordogne et le Tarn).

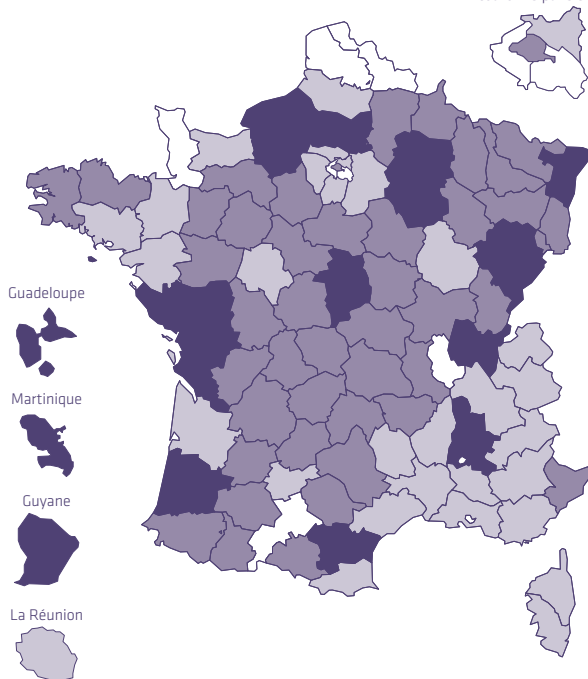


²⁰ Les gardes d'enfants, dont la pyramide des âges est plus jeune que les autres professions, sont de plus en plus nombreux en France (+ 1 083 emplois en France - Observatoire des emplois de la famille, Ibid 2020). Les tensions de recrutement devraient donc être modérées d'ici 2030



Les tensions seront perceptibles sur de nombreux départements concernant les assistants de vie dépendance. De très fortes tensions sont détectées sur dix-huit départements notamment sur la diagonale Sud-Ouest/Nord-Est et les départements présentant relativement moins de tensions d'ici 2030 font figure d'exception (Haute-Garonne, Hauts-de-Seine, Val-de-Marne, Rhône, Pas-de-Calais, Nord et la Manche)

Paris et la petite couronne parisienne



▷ CARTE 2 :
TYPLOGIE DES DÉPARTEMENTS EN FONCTION DU VOLUME DE DÉPARTS À LA RETRAITE DES ASSISTANT(E)S DE VIE DÉPENDANCE ET DE L'ÉVOLUTION DES BESOINS D'ACCUEILS DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ÂGÉS DE 80 ANS ET PLUS D'ICI 2030

- Les départements avec des fortes tensions d'ici 2030 ■
- Les départements avec des besoins de renouvellement ■
- Les départements avec des besoins de créations ■
- Les départements avec relativement moins de tensions d'ici 2030 □

Sources : Insee, RP 2016 et OMPHALE 2017; Ircem, 2017 et prévision 2030, Acoos, 2017. Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

La combinaison du vieillissement de la population des particuliers employeurs et des salariés, des évolutions démographiques²¹ et sociétales générant de nouveaux besoins d'accompagnement de la famille, et des profils de professionnels très homogènes sont autant de ressorts à étudier afin d'attirer de nouveaux publics. La quantification des besoins en emplois permet de réaliser l'ampleur du défi à relever pour le secteur dans les années à venir.

²¹ Ces évolutions sont également par les migrations des seniors survenant au moment du départ en retraite. En 2014, près de 13 775 900 seniors changeaient de région soit près d'un million supplémentaire par rapport à 2011 (en 2011, 12 894 000) Source : Insee, recensements de la population 2011 et 2014, exploitation principale.

1.2. **SALARIÉS ET PARTICULIERS EMPLOYEURS : LEVIERS ET FREINS D'UNE RELATION DE TRAVAIL ATYPIQUE**

La singularité d'un modèle économique basé sur la relation de travail entre deux particuliers, l'un salarié, l'autre particulier employeur, amène les branches du secteur à penser de nombreuses innovations dans le domaine des ressources humaines. Il est apparu important de dépasser le cadre des études prospectives et travaux menés dans le cadre du projet EDEC afin de permettre aux lecteurs, d'avoir une vision globale du fonctionnement du secteur et de les éclairer sur les difficultés, comme les atouts d'un tel modèle. Le besoin d'informations et de communication en tant que levier d'attractivité s'est d'ailleurs révélé essentiel au fil des investigations menées²². A ce titre, la combinaison des recherches quantitatives et qualitatives rend plus objective l'analyse des freins et leviers d'une relation salariale partagée par deux particuliers.

1.2.1. **DES TRAJECTOIRES DE VIE DIVERGENTES MAIS UN ATTRAIT COMMUN POUR LES PROFESSIONS**

Les trajectoires professionnelles comprenant une mobilité, qu'elle soit intra-sectorielle ou intersectorielle, ont été l'un des champs d'investigation du contrat d'études prospectives. Reposant essentiellement sur des techniques qualitatives, les deux études menées²³ : ont permis à travers la parole des salariés, de retracer les parcours professionnels et d'en saisir les étapes clés. Si l'objectif était de comprendre les mécanismes de mobilité et de mettre en avant les conditions de réussite ou d'échec de ces dernières, elles ont toutes deux révélé l'importance de la valorisation des parcours de vie dans ces processus.

Des salariés au parcours scolaire parfois bousculé et des parcours professionnels divers

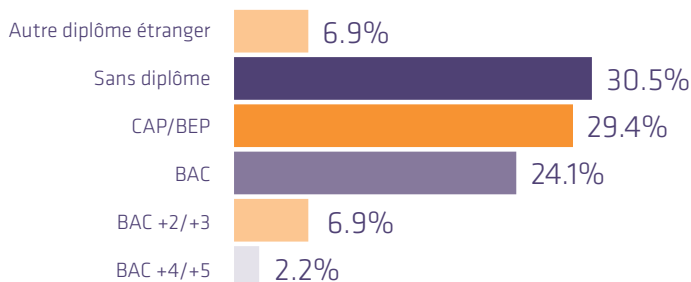
Les salariés du secteur ont souvent un niveau de diplôme peu élevé et peuvent montrer des signes de difficultés d'insertion/réinsertion professionnelle²⁴. En illustration, les premiers résultats d'une enquête menée par IPERIA dans le cadre de ses obligations de certificateur vis-à-vis de France Compétences et permettant de suivre dans l'emploi les nouveaux certifiés confirme les retours terrain. Sur 1 931 répondants à l'enquête (entre juillet 2017 et aujourd'hui) près d'un tiers déclarait être sans diplôme²⁵.

22 Cette préconisation est notamment abordée dans le second volet du rapport

23 Nommées « Pré-diagnostic des mobilités intersectorielles » et « Trajectoires professionnelles et mobilités intra-sectorielles » de salarié(e)s exerçant auprès de particuliers employeurs ». Le résumé des livrables réalisés dans le cadre du CEP est disponible en annexe

24 Richard Wittorski, Les apprentissages mutuels entre particuliers employeurs et salarié-e-s au domicile, Novembre 2018 (Université de Rouen, CIRNEF) Equipe de recherche : Catherine Clénet (Université de Rouen, CIRNEF), Jean-Paul Finot, Patrick Obertelli (Centrale Supélec, CRF), Mélanie Tocqueville (IPERIA), Richard Wittorski

25 L'enquête Suivi en Emploi a permis de suivre les thématiques suivantes : la situation la situation en emploi avant et après la certification (à 6 et 18 mois), les conditions de travail (fréquence et conditions de déplacements, nombre d'heures travaillées...), les conditions d'emploi (type de contrat, multi-activité...) et le parcours de formation et des besoins afférents. Pour la mettre en œuvre, deux questionnaires ont été élaborés et sont corrélés par des indicateurs communs (salaires, volume horaire, situation professionnelle...) : Un questionnaire dit « à 6 mois » et un questionnaire dit « à 18 mois ». La méthodologie complète est disponible en annexe. L'enquête interroge tous les certifiés d'un Titre « Assistant(e) de vie dépendance », Assistant(e) Maternel(le) / Garde d'enfants » et « Employé(e) familial(e) »



▷ GRAPHIQUE 1 : DERNIER NIVEAU DE DIPLÔMES OBTENUS AVANT L'OBTENTION DU TITRE VISÉ

Source : Enquête Suivi en Emploi, IPERIA (2017-2020)

Aussi, les salariés ont bien souvent une expérience personnelle et professionnelle riche et diversifiée avant d'intégrer le secteur.

Déterminants convergents vers le secteur du particulier employeur et de l'emploi à domicile

Parfois abordé en tant que première expérience professionnelle notamment par des personnes éloignées du marché du travail, l'emploi à domicile est également un secteur de reconversion. Lorsque les personnes ont déjà vécu une expérience professionnelle auparavant, l'intégration est souvent due à une rupture professionnelle et/ou de vie. Cette rupture peut être « souhaitée », souvent pour des raisons personnelles (volonté d'être plus présent pour un enfant ou un parent malade par exemple) mais aussi parfois professionnelles (insatisfaction liée au travail).

Extrait du

« Pré-diagnostic des aires de mobilités des métiers relevant du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile »²⁶



- *Après avoir travaillé pendant 10 ans comme agent de sûreté aéroportuaire, un évènement familial amène Annie à reconsidérer sa situation professionnelle : à la suite de sa séparation avec le père de sa fille, celle-ci lui demande plus de présence car son métier la contraint à des horaires décalés (travail de nuit et en week-end). Elle négocie alors une rupture conventionnelle et entame sa reconversion vers le métier d'assistante de vie.*
- *Yasmine travaille plusieurs années dans la coiffure quand son père tombe malade. Elle décide de s'en occuper à plein temps jusqu'à son décès. A sa mort, sans emploi, elle décide de prendre soin d'une personne âgée de son entourage, d'abord bénévolement puis comme assistante de vie salariée.*
- *Josiane travaille plusieurs années comme femme de ménage en entreprise mais n'est pas satisfaite de cet emploi (pénibilité et précarité de l'emploi). Quand l'un de ses contrats se termine, elle décide de se reconvertir comme assistante de vie.*

Cette rupture du parcours professionnel peut également être « subie » à la suite d'un licenciement économique ou d'une mobilité géographique qui amène des personnes étrangères à reconsidérer leur situation professionnelle en France.

Extrait de l'étude

« Pré-diagnostic des aires de mobilités des métiers relevant du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile »²⁷



- *Carole a travaillé pendant 17 ans comme responsable de salle dans un centre de vacances avant d'être licenciée pour raisons économiques. A la suite de cette rupture de son parcours professionnel, elle fait le choix de se reconvertir et de devenir assistante de vie auprès de personnes en situation de handicap ou de personnes en perte d'autonomie.*

Extrait de l'étude

« Trajectoires professionnelles et mobilités intra-sectorielles de salarié(e)s exerçant auprès de particuliers employeurs »²⁸

- *D'origine colombienne, Elyse est secrétaire comptable de profession et travaille pendant quelques temps dans deux magasins situés dans un village colombien. Étant de confession chrétienne évangélique, elle quitte son métier pour effectuer des missions d'abord au Pérou puis en France. En 2004, un pasteur sollicite Elyse pour effectuer une mission de quelques mois en France. À la suite d'événements personnels et face à la situation politique et sociale en Colombie, Elyse décide finalement de rester en France. Sa mission terminée et ne parlant pas la langue, Elyse connaît une période de chômage de quelques mois, puis elle débute un travail auprès d'un particulier employeur en tant qu'employée familiale grâce à une relation amicale.*

Les salariés sont bien souvent liés à leur profession au domicile par l'intérêt développé au cours d'une expérience passée professionnelle (ayant déjà travaillé avec des publics enfants, adultes, personnes âgées, en situation de perte d'autonomie ou de handicap, aide aux PMR, etc.) ou personnelle (aidants ou assimilés, connaissances personnelles en difficulté...).

27 Ibid.

28 Observatoire des emplois de la famille, « Trajectoires professionnelles et mobilités intra-sectorielles de salarié(e)s exerçant auprès de particuliers employeurs », Contrat d'études prospectives du secteur du particulier employeur et de l'emploi à domicile (2018-2020), 2020

Extrait de l'étude

« Trajectoires professionnelles et mobilités intra-sectorielles de salarié(e)s exerçant auprès de particuliers employeurs »²⁹



- *Carole a déjà travaillé au contact de personnes non autonomes dans son ancien métier en centre de vacances et s'occupe de sa fille qui est elle-même en situation de handicap. La transition vers le métier d'assistante de vie s'est ainsi faite assez naturellement car elle appréciait ce contact avec des personnes invalides et ressentait le besoin de les aider : « mon ancien métier me plaisait. Dans les groupes que j'accueillais, il y avait des personnes invalides et je pense que ça m'a permis de mettre un pied dans le domaine », « je m'aperçois qu'il y a beaucoup de personnes dans le besoin. Moi, j'ai ma fille qui est invalide et je me rends compte que ça prend beaucoup de temps et que certains ne savent pas s'y prendre. C'est ma motivation. Aller vers les personnes dans le besoin, qui ont besoin d'aide ».*

Si les histoires de vie divergent, les salariés interrogés montrent un intérêt certain pour les contacts humains, l'accompagnement des personnes et la relation de proximité. La proximité entre le salarié et le particulier, qu'elle soit spatiale (pour certains métiers) ou intime (par la nature des activités), enrichit la relation de travail d'une dimension privée. **En outre, Le « sentiment d'être employeur » s'acquiert progressivement, généralement grâce à l'expérience (des situations de tensions dans la relation d'emploi par exemple) ou hérité, lorsqu'il s'agit d'une pratique récurrente de génération en génération³⁰.**

1.2.2.

LE DOMICILE COMME LIEU DE TRAVAIL : DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI ATYPIQUES

La question des conditions d'emploi et de travail a de nombreuses fois été évoquée par les salariés et les acteurs de l'emploi-formation (collectivités territoriales, prescripteurs, organismes de formation...) dans le cadre des investigations menées³¹. Il en ressort une méconnaissance globale du cadre législatif et réglementaire des métiers du secteur. Pour autant, de nombreux ouvrages portant spécifiquement sur l'analyse du secteur apportent un éclairage objectif sur la question des conditions d'emploi, qu'il convient de croiser avec ces retours.

²⁹ Itinere, op. cit.

³⁰ Richard Wittorski, ibid, 2018

³¹ On retrouve notamment des témoignages, dans le cadre des études « Pré-diagnostic des mobilités intersectorielles » et « Trajectoires professionnelles et mobilités intra-sectorielles », de salarié expliquant que malgré leur dévouement à leur travail, la pénibilité du travail et, parfois, le manque de reconnaissance se font ressentir

Le recours au CDI est une norme dans le secteur du particulier employeur et de l'emploi à domicile puisqu'il est le contrat « de principe » du salarié employé par un particulier employeur³². Le temps partiel est une réalité dans le secteur puisqu'il correspond aux besoins des particuliers employeurs en termes d'accompagnement. Cela concerne hors assistants maternels, 90% des salariés³³. Toutefois, nous le verrons par la suite, le caractère subi associé au temps partiel n'est pas une généralité parmi les salariés interrogés dans le cadre des investigations menées. Il peut être la conséquence d'un choix de vie permettant de concilier vie privée et vie professionnelle. Parce qu'ils sont majoritairement en temps partiel, choisi ou subi, les salariés du secteur cumulent plusieurs contrats de travail. Plus de la moitié des salariés (56%) avaient au moins deux employeurs³⁴. Pour les assistants maternels, le multi-emploi est une des caractéristiques premières du métier puisque 83% d'entre eux ont plus d'un particulier employeur³⁵. Le taux horaire net moyen et par enfant, pour les assistants maternels s'élevait à 3,51€ (sachant qu'une large part d'entre elles accueillent 2 à 3 enfants)³⁶ et celui des salariés du particulier employeur, hors garde d'enfants, à 10,49€ en 2018³⁷.

Les métiers du secteur du particulier employeur et de l'emploi à domicile nécessitent une très forte autonomie comportent une dimension de pénibilité physique mais aussi psychologique (sentiment d'isolement, manque de reconnaissance...) comme le révèle l'enquête menée dans le cadre de l'adaptation de la politique de certification³⁸. Cette autonomie et cette flexibilité sont recherchées par les salariés dans leur démarche vers le particulier employeur.

Le sentiment d'isolement s'explique car le salarié travaille souvent seul, avec peu de contacts avec ses pairs. Il peut être amené à collaborer avec d'autres corps de métier sans pour autant partager ses pratiques professionnelles.

S'occuper de personnes âgées en situation de dépendance ou de handicap, d'enfants ou encore d'un domicile nécessite un sens aigu des responsabilités et de l'organisation ainsi qu'une forte autonomie. Le degré d'investissement professionnel nécessaire implique une relation de travail de proximité entre le salarié et le particulier employeur, un apprentissage et un ajustement de la relation en continu.

1.2.3.

RELATION DE TRAVAIL DE PROXIMITÉ : UN APPRENTISSAGE MUTUEL ET CONTINU

L'assistant maternel et le salarié du particulier employeur, du fait de leurs profils, peuvent vivre une intégration sociale et professionnelle par le travail et le contact avec le/les particulier(s) employeur(s). Le travail au domicile et cette relation d'emploi ont été analysés au cours d'une recherche dédiée à la question à laquelle a participé IPERIA³⁹.

32 « Le contrat de travail du salarié employé à domicile par un particulier employeur (ménage, garde d'enfant, accompagnement de la perte d'autonomie et du handicap) est en principe à durée indéterminée (CDI). Toutefois, le recours au CDD est possible dans les cas prévus par le code du travail (par exemple, en cas de remplacement d'un salarié absent). La durée de la période d'essai varie selon la nature du contrat » (Service-public.fr)

33 Observatoire des emplois de la famille, Rapport sectoriel des branches du particulier employeur, Edition 2019, avril 2019

34 Observatoire des emplois de la famille, Rapport sectoriel des branches du particulier employeur, Edition 2019, avril 2019., FEPEM, ibid. 2019, op. cit.

35 Depuis la loi de financement de la Sécurité sociale de 2009, un assistant maternel peut accueillir jusqu'à 4 enfants en même temps lorsqu'il détient un agrément complet (trois auparavant). Les enfants de moins de trois ans, que l'assistant maternel pourrait avoir lui-même, sont décomptés du nombre de places autorisées.

36 Ne se basant pas sur les mêmes critères, le calcul des deux taux horaires ne peuvent être comparés entre eux

37 Observatoire des emplois de la famille, juin 2020, op. cit.

38 Les principaux risques professionnels évoqués par les assistants maternels et gardes d'enfants (question à choix multiples) sont le manque de reconnaissance (85,8%), la fatigabilité (81,5%) et l'isolement (75,9%). A noter que le manque de reconnaissance est le premier choix des répondants. Les réponses des employés familiaux tranchent moins radicalement parmi les items proposés. Ceux fédérant plus de la moitié des répondants sont les problèmes de santé (55,8%), la fatigabilité (57,7%), l'isolement (54,7%) et le manque de reconnaissance (50,5%). Enfin, les assistants de vie dépendance évoquent le risque de manque de reconnaissance (72,7%), en premier choix. La fatigabilité et l'usure psychologique ressortent également, réunissant respectivement 72,3% et 69,4% des suffrages. Enfin, plus de la moitié des répondants craint le sentiment d'isolement (51,8%) et des problèmes de santé (51,8%).

39 Ibid., 2018

Cette relation de travail de proximité relève d'une intimité partagée. Le salarié intervient au domicile de l'employeur et développe ses compétences, notamment sociales, à ses côtés. Les apprentissages mutuels et continus au cours de la relation de travail se font par la voie de la communication et des interactions. Comprendre les besoins de l'autre, expliquer le cadre légal de la relation de travail ou sensibiliser l'employeur aux produits ménagers utilisés, sont autant de sujets de ces interactions. Le développement de cet apprentissage traduit une dynamique d'autoformation et de transmission de la connaissance. Les apprentissages peuvent être informels et catégorisés selon 4 registres principaux :

- **Les apprentissages organisationnels** tels que le fait de réaliser son emploi du temps ou de rechercher un employeur.
- **Les apprentissages relationnels**, tels qu'identifier la situation des employeurs et éventuellement les zones de dangers.
- **Les apprentissages communicationnels** tels qu'apprendre à communiquer au quotidien avec ses employeurs, exprimer ses besoins.
- **Les apprentissages émotionnels** tels que maîtriser ses émotions dans des contextes professionnels difficiles du fait de l'état de santé des employeurs.

La confiance qui se noue au domicile est le terreau de cette relation de professionnalisation conjointe. La dynamique du « domicile apprenant » est ici pleinement représentée, que les salariés et les particuliers employeurs soient en contact au quotidien ou qu'ils ne le soient pas. Dans ce deuxième cas, la source d'apprentissage peut provenir de l'analyse que font les salariés des écarts observés entre les pratiques au domicile des différents employeurs.

Des enjeux identitaires

Le développement de la dynamique d'apprentissage au domicile se fait avec, en parallèle, le développement de doubles identités. Le particulier se dote de l'identité d'employeur et le salarié est également le professionnel du domicile. Cette logique identitaire est liée à la professionnalisation du binôme qui s'opère du fait de la relation de travail. Ces identités sont incorporées par la pratique et l'expérience empirique. Par exemple, le salarié va faire accepter ses méthodes de travail et sa présence, l'employeur va édicter les tâches à réaliser. C'est dans la pratique quotidienne et dans les leçons tirées de l'expérience, que chacun compose son identité professionnelle au domicile et qu'un nouveau référentiel se crée dans la relation de travail. Ces paroles d'un particulier employeur illustrent ces propos :

« Quand on a été échaudé à un moment donné par quelqu'un, au lieu d'intervenir directement, on attend et puis la fois d'après on tire des leçons, on a appris par expérience que ne rien dire laisse tout partir en vrac, du coup on apprend à préciser le cadre du travail attendu. »



Cette relation d'apprentissages et d'enrichissements mutuels est l'une des plus-values du travail entre particuliers. C'est l'un des atouts parfois mésestimés du secteur mais qui joue un rôle essentiel dans l'attractivité des métiers.

1.2.4.

LIEN ENTRE PROFESSIONNALISATION ET ATTRACTIVITÉ : LA FORMATION, UN PREMIER PAS VERS UNE ÉVOLUTION DES REPRÉSENTATIONS DES MÉTIERS

Les conditions de travail et d'emploi parfois vécues comme difficiles, et dans tous les cas atypiques, ne sont pas nécessairement subies⁴⁰. La gratification d'une utilité sociale, du contact humain et la liberté que procure le multi emploi sont également mises en avant. D'ailleurs, Le risque professionnel le plus cité, tous métiers confondus, est davantage tourné vers l'item de la reconnaissance du métier que les thématiques liées spécificités d'emploi : le manque de reconnaissance, item évoqué par 85,8% des assistants maternels et gardes d'enfants, 50,5% des employés familiaux et 72.7% des assistants de vie⁴¹. Force est de constater qu'il n'explique pas totalement le défaut d'attractivité dont souffrent les métiers du secteur.

Les représentations liées aux activités du travail à domicile participent fortement à créer des réticences. Il s'agit de métiers de la sphère domestique, auparavant souvent pratiqués par les femmes du domicile et associés à des « compétences féminines »⁴². Avec l'émancipation des femmes par le travail, l'entretien du domicile et de la famille n'est pas réinvesti par les hommes et demeure un service à externaliser. En raison de ces représentations profondément ancrées dans les sociétés contemporaines, la professionnalisation est un enjeu majeur pour permettre la reconnaissance des métiers et des activités domestiques. L'acquisition de compétences supplémentaires ou la validation de son expérience par la formation certifiante est une nouvelle étape dans la reconnaissance des métiers et des compétences qu'ils englobent.

La professionnalisation : levier de reconnaissance des métiers

L'enquête Suivi en Emploi menée par IPERIA citée précédemment a été renforcée pour apporter un éclairage nouveau sur l'impact de la certification sur les parcours professionnels des stagiaires certifiés. Les premiers résultats soulignent l'autonomie, le contact humain et le sentiment d'utilité comme valeurs associées à la profession.

L'insertion en emploi est également plébiscitée : **six mois après leur certification, ils étaient 70% à être employés. 85% des professionnels certifiés en emploi travaillaient alors au domicile.**

Ces premiers retours sur l'impact de la certification sur l'employabilité des salariés et nouveaux entrants permettent de mettre en valeur la reconnaissance des compétences dans l'exercice du métier.

Les résultats des deux études menées par IPERIA et par l'Observatoire des emplois de la famille sur les trajectoires professionnelles des personnes ayant vécu une mobilité professionnelle soulignent également l'impact de la formation et notamment la formation certifiante dans leur parcours professionnel et dans leur rapport avec leur particulier employeur⁴³.

40 IPERIA, « Diagnostic du secteur de l'emploi à domicile en Centre-Val-de-Loire », 2019

41 IPERIA (2019), « Mise à jour des référentiels de certification », Contrat d'études prospectives

42 Le rapport du BIT évoque à ce sujet : « Le travail domestique correspond le plus souvent aux tâches non rémunérées qui sont exécutées traditionnellement par les femmes chez elles » ou encore « Pourtant, le travail domestique n'est toujours pas apprécié à sa juste valeur. Il est assimilé à du travail non qualifié parce qu'on juge traditionnellement que la plupart des femmes ont la capacité de remplir cette fonction, et que les compétences qu'elles apprennent d'autres femmes du foyer sont considérées comme naturelles » Source : BIT, « Travail décent pour les travailleurs domestiques », Rapport IV(1), Conférence internationale du Travail, 99e session, 2010, édition 2019

43 La méthodologie des deux études se basent sur des entretiens semi-directifs réalisés auprès de salariés du particuliers employeur ayant obtenu un titre Iperia



Extrait de l'étude

« Trajectoires professionnelles et mobilités intra-sectorielles de salarié(e)s exerçant auprès de particuliers employeurs » ⁴⁴

- Priscilla, une garde d'enfants ayant exercé également en tant qu'employée familiale : « Les parents sont contents quand on se forme, c'est la preuve qu'on est professionnel quoi. Et puis c'est plus de considération pour les personnes qui sont gardes d'enfants. Parce que ce n'est pas que garder des enfants c'est autre chose quoi [...] J'ai voulu être professionnelle après la question du temps complet et du salaire est arrivée après dans mon choix d'évoluer ».

Pourtant, les salariés formés et certifiés sont encore trop peu nombreux sur les 1,4 million de salariés du secteur. Côté particuliers employeurs, beaucoup n'exigent aucune certification au recrutement⁴⁵. Ils se tournent le plus souvent vers le « bouche à oreille » et la recommandation pour recruter leur salarié comme l'indiquent de nombreuses études sur le secteur⁴⁶. Le poste à pourvoir fait rarement l'objet d'une description précise, écrite ou orale, alors qu'il s'agit d'une étape essentielle dans le début d'une relation de travail.

Dans ces circonstances, des insatisfactions apparaissent pour les deux parties : d'un côté, le salarié ne semble pas motivé, peu compétent par rapport aux tâches demandées et se sent dévalorisé dans ses fonctions, avec parfois pour conséquence un désinvestissement dans la profession. D'un autre côté, le particulier employeur est lui-même peu conscient de ses véritables besoins, et en particulier de ses futurs besoins.

La formation répond en partie au caractère subi de certaines conditions de travail/d'emploi : elle permet, entre autres, de se positionner en tant que professionnel et de faciliter la recherche d'emploi. En outre, la liberté octroyée au salarié de choisir ses contrats de travail, dont il a négocié les termes grâce aux techniques apprises lors de la formation qu'il a suivie, lui permettra une meilleure conciliation de ses temps de vie et de ses trajets professionnels. De même, il pourra apprendre des gestes et des postures facilitant son quotidien, réduisant ainsi la pénibilité physique de son métier. Enfin, l'acquisition de compétences liées à la communication lui permettront de prévenir des situations de tensions, voire de conflits, avec son particulier employeur ou des personnes tierces intervenant au domicile (personnel soignant, aidant, artisan intervenant sur le cadre de vie...). En ce sens, le salarié acquiert les compétences nécessaires pour participer de manière active et consciente à la relation d'emploi le liant au particulier employeur. L'apprentissage mutuel né du binôme particulier-salarié (cf. 1.2.3) se renforce et se professionnalise par l'éclairage de la formation professionnelle du salarié.

Enfin, bien au-delà d'améliorer les conditions de travail/d'emploi, la formation professionnelle permet de développer des compétences de plus en plus pointues nécessaires dans l'exercice de son métier aujourd'hui et demain. En anticipation avec les différentes évolutions de son métier, le salarié sécurise par la formation son employabilité à terme.

44 Observatoire des emplois de la famille op. cit.

45 Le diagnostic du secteur de l'emploi à domicile menée en Centre-Val-de-Loire illustre cette affirmation (ibid.2019) : 94% des particuliers employeurs se sentaient libre de n'exiger aucun diplôme/certification lors du recrutement (94%). Synthèse de l'études en annexe.

46 De nombreuses enquêtes de terrain et d'études ont mis en évidence ce phénomène (Sophie Bressé, « Professionnaliser la garde d'enfants à domicile », Observatoire des emplois de la famille, 2016, diagnostic du secteur de l'emploi à domicile en Centre-Val-de-Loire (ibid. 2019))



Un cadre normatif de la formation professionnelle mobilisé pour favoriser l'attractivité des métiers

Parce que la relation particulier employeur-salarié n'a pas de parallèle dans d'autres secteurs, l'accès à la formation a été facilité par un cadre fait sur mesure. Pour ce faire, les branches professionnelles ont mis en place un cadre légal et conventionnel, qu'elles continuent de faire évoluer depuis 1994. Elles créent ainsi un environnement sécurisant pour tous les salariés intégrés ou entrants dans le secteur, favorisant l'attractivité des métiers. Les Commissions Paritaires Nationales Emploi Formation (CPNEFP) ont, en ce sens, un pouvoir décisionnaire sur l'orientation de ces évolutions et leur mise en œuvre. Le cadre normatif a ainsi été construit et renforcé depuis plus de 25 ans par :

- La consolidation de conventions nationales collectives et une grille de classification des métiers⁴⁷ comportant vingt et un emplois repères ;
- Un accord de formation sécurisant et encadrant le droit à la formation des salariés du secteur adopté en 1999, amendé en 2016
- Un accord relatif au financement de la formation professionnelle permettant de renforcer la contribution des particuliers employeurs dans le cadre d'une contribution conventionnelle plus importante que la contribution légale ;
- La reconnaissance de la singularité du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et la nécessité de disposer de financements et de modalités d'organisation adaptés reconnus par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Est ainsi posé le cadre d'un financement de la formation professionnelle qui garantit un droit effectif d'accès à la formation pour les salariés et la création d'un cadre collectif propre au secteur qui permette l'exercice des responsabilités d'employeurs.
- Dans la lignée de la loi de 2018, la création d'une Association paritaire nationale interbranches (APNI) qui a pour mission de porter le mandat du particulier employeur pour garantir et mieux servir les droits sociaux des salariés du secteur de l'emploi à domicile, dont les droits liés à la formation professionnelle, avec la perspective de faciliter toujours davantage l'accès à la formation.

Conjointement à l'encadrement du départ en formation, le secteur s'est doté d'une offre de formation certifiante à même de renforcer l'attractivité du secteur et la reconnaissance des compétences associées en investissant dans des titres de niveau III. De plus, les branches ont mis en place une offre prioritaire nationale de formation en modules courts ou qualifiants. En 2020, 104 modules sont proposés à l'ensemble des salariés des deux branches professionnelles. Aux côtés de cette offre, les salariés gardent la possibilité de se former, après validation paritaire, sur d'autres thématiques de leur métier dans le cadre du plan de développement des compétences.

En ce sens, depuis 1994, IPERIA, la plateforme nationale de la professionnalisation du secteur de l'emploi à domicile, met son expertise au service des branches professionnelles pour construire, diffuser et développer un programme national portant sur la certification de compétences et les modalités d'accès à la formation continue et à la certification. IPERIA est ainsi le certificateur des trois titres portés par les branches et déposés pour la première fois au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) en 2009. Cela se traduit aujourd'hui par près de 27 800 titres délivrés⁴⁸.

⁴⁷ La grille de classification est consultable dans son intégralité en annexe
⁴⁸ Données internes IPERIA, décembre 2020

Les salariés du secteur du particulier employeur et de l'emploi à domicile ont, aujourd'hui, accès à deux dispositifs encadrés par les branches professionnelles : le plan de développement des compétences et le Compte personnel de formation (CPF).

En ce qui concerne le premier dispositif, les branches définissent chaque année les éléments à l'origine du financement de ces formations en mobilisant majoritairement des cotisations sociales collectées auprès des employeurs (0,35 % de la masse salariale brute en 2018 passé en 2019 à 0,55%) auxquelles s'est ajoutée une part d'engagement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dédiée au soutien des métiers en tension. En 2018, administrées par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) du secteur, AGEFOS PME, les dépenses engagées représentaient 42 millions d'euros. Au-delà du financement, le plan de développement des compétences⁴⁹ a été conçu de manière adaptée aux salariés du secteur. Cela s'est traduit, notamment, par un accès à la formation pour les salariés dès la première heure travaillée à hauteur de 58h par an et par personne. Des aménagements ont été mis en place quand les formations se déroulent en dehors du temps de travail. Les salariés du particulier employeur bénéficient du maintien de salaire durant l'ensemble de la formation⁵⁰, de la participation forfaitaire aux frais de vie (hôtellerie, déplacement, restauration⁵¹...) comme les assistant maternels qui ont une allocation de formation en lieu et place du maintien de salaire.

A ce jour, ces dispositifs se concrétisent par plus de 330 000 départs en formation de salariés et assistant maternels du particulier employeur⁵². En 2019, 64 705 départs en formation étaient comptabilisés soit +16,8% par rapport à 2018⁵³. Depuis dix ans, le nombre de départs en formation a augmenté significativement. De 2009 à 2018, les départs en formation ont été quasiment multipliés par dix, passant de 5 719 à 64 705 départs en formation sur l'offre prioritaire des branches. **Au total, plus de 92 000 professionnels ont été formés sur un module issu du catalogue des branches. Pour assurer une qualité pédagogique uniforme, IPERIA, en tant que certificateur, s'appuie sur un réseau de 217 organismes de formation labellisés⁵⁴. Ce label, mis en place par les branches professionnelles et IPERIA, a été reconnu par le CNEFOP en juin 2017.**

D'ici 2030, de nombreux professionnels seront partis à la retraite alors que des besoins d'accompagnement des familles (maintien au domicile pour les personnes âgées, une prise en charge individualisée des enfants, services personnalisés aux familles...) n'auront cessé de grandir. Dans cette équation, la singularité du secteur basée sur une relation d'emploi entre particuliers est une ressource (relation de proximité, autonomie organisationnelle, conditions salariales, relation humaine...) et un frein (conditions de travail et d'emploi atypiques, gestion de l'intimité du domicile et des familles, temps partiel) à l'attractivité des métiers.

Les tensions détectées recouvrent deux aspects significatifs. Certes, le nombre de professionnels sur les territoires sera objectivement insuffisant d'ici 2030 et encore davantage en 2040. Pourtant, la qualité de l'accompagnement des professionnels attendue va également augmenter. Bien accompagner, éviter la négligence, respecter les pratiques socio-culturelles, développer de nouveaux modes de vie : les professionnels demandés seront nécessairement des professionnels compétents. Les métiers exercés devront gagner en visibilité et notoriété, le secteur devra lui-même évoluer pour proposer de nouvelles perspectives d'emploi aux salariés et futurs salariés. Pour anticiper les compétences nécessaires aux professionnels exerçant au domicile, une démarche prospective est essentielle pour connaître les attentes des particuliers employeurs.

49 Le Plan de développement des compétences est un dispositif à l'initiative de l'employeur. Dans le secteur de l'emploi à domicile il est encadré nationalement par les CPNEFP pour permettre un accès facilité au plus grand nombre. Le recours au plan de développement des compétences est financé dans le cadre d'une collecte constituée des cotisations sociales des particuliers employeurs qui sont calculées sur la masse salariale brute du secteur et dont les partenaires sociaux ont augmenté le taux en 2019.

50 Les heures en dehors du temps de travail sont requalifiées en temps de travail effectif.

51 En 2018, les cotisations sociales sur les parts légales et conventionnelles ont représenté une collecte d'environ 33 millions d'euros.

52 Données internes IPERIA, décembre 2020

53 Données internes IPERIA, décembre 2020

54 Année de référence : 2019, données internes IPERIA, arrêtées à décembre 2020

2. DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES : QUELLES PERSPECTIVES D'ICI 2030 ?

Des éléments structurels et conjoncturels dessinent des perspectives intéressantes pour les métiers du particulier employeur et de l'emploi à domicile. Ils sont le résultat de tendances sociétales de fond (comportement des ménages, pratiques professionnelles, évolution du domicile...) mais également des actions entreprises que ce soit par le service public et/ou les acteurs gravitant autour du secteur. Ces perspectives pour les métiers sont ici définies par une méthodologie sur-mesure adaptée aux enjeux du secteur et à sa singularité. La démarche prospective se veut résolument tournée vers l'action⁵⁵ et volontairement engagée vers un objectif : la reconnaissance et l'attractivité des métiers du particulier employeur et de l'emploi à domicile.

La méthodologie proposée s'appuie sur les travaux de réflexions prospectives menés sur chacun des métiers existants : employé familial, assistant de vie dépendance et les métiers de la prise en charge de l'enfant.

Grace à une diversité de techniques d'investigation (ateliers prospectifs, recherches bibliographiques, entretiens semi-directifs), **ces trois études permettent de tracer un scénario central sur le devenir des métiers d'ici 2030.**

Pour compléter ces travaux, nous nous appuyons sur deux études d'impact :

- Une première portant sur les impacts numériques, la domotique et la robotique sur les pratiques professionnelles actuelles et à venir ;
- Une deuxième portant sur l'impact des démarches vertes écocitoyennes sur le quotidien des professionnels du secteur⁵⁶.

Des travaux plus institutionnels qui donnent le cap de l'action publique autour des enjeux du secteur seront également intégrés.



55 Mousli Marc, « Prospective et action publique », L'Économie politique, 2013/4 (n° 60), p. 91-105. DOI : 10.3917/leco.060.0091. URL : <https://www.cairn.info/revue-l-economie-politique-2013-4-page-91.htm>

56 « Etude sur les nouvelles compétences : Numérique, domotique et robotique ; démarche verte et écocitoyenneté », EDEC PIC du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (2018-2020), Ambroise Bouteille et Associées

Sur la base de ces ressources, l'importance des facteurs dessinant les lignes de perspectives quant à l'évolution des métiers et des compétences a été analysée sous deux prismes :

- Des enjeux partagés par l'ensemble des professionnels du domicile, parce qu'ils interviennent auprès de particuliers employeurs et/ou de leur famille au sein d'un domicile : le numérique, la robotique et la domotique, les démarches et pratiques écocitoyennes et la reconfiguration du domicile dans le fond (reconfiguration de la cellule familiale) comme dans la forme (nouvelles formes d'habitats)
- Des enjeux spécifiques, structurels ou conjoncturels, concernant des domaines d'intervention : l'accompagnement des personnes en perte d'autonomie, l'accompagnement du domicile en tant qu'entité et la prise en charge de l'enfant.

Le choix de cette segmentation résulte d'une double volonté. D'une part, l'articulation choisie permet de mettre en avant la capacité d'action des acteurs quelles que soient les tendances (structurelles ou conjoncturelles) et, d'autre part, elle segmente ce qui dépend directement de l'environnement (le domicile) ou des publics accompagnés. Les résultats de la méthodologie déployée ont pour ambition de dresser une ligne directrice révélant les leviers et les freins à la reconnaissance et à l'attractivité des métiers d'ici 2030.

2.1. DES ENJEUX PARTAGÉS POUR LES PROFESSIONNELS DU SECTEUR

D'ici 2030, trois grandes perspectives partagées se dessinent pour les professionnels du secteur :

Les nouvelles pratiques liées au **numérique, la robotique et la domotique** des particuliers est au cœur des transformations des métiers et des compétences. Parfois liées à des technologies depuis longtemps développées, ces pratiques intègrent progressivement la vie des particuliers, salarié comme particulier employeur. Grâce à l'étude réalisée dans le cadre de notre démarche, nous allons revenir sur les difficultés rencontrées par les salariés et les pratiques développées pour y remédier, comment ils ont intégré l'exercice de leur métier et quelles compétences ont été / doivent être développées pour appréhender ces mutations.

Les **démarches écocitoyennes** imprègnent toujours plus fortement les pratiques des ménages, que ce soit dans la gestion et l'entretien de leur domicile, dans les pratiques de soin (au sens large du terme) ou de bien-être de tous les membres de la famille. Ces démarches impliquent nécessairement une remise en cause d'anciennes pratiques (utilisation de certains produits qualifiés de nocifs, pratiques énergivores...) et l'adoption de nouvelles méthodes.

Ces deux tendances lourdes impliquent non seulement le renforcement et/ou le développement de compétences techniques mais également, des **compétences dites « soft skills » incontournables** pour pérenniser la relation salarié-particulier employeur dans ces transformations. Les pratiques professionnelles seront donc de plus en plus situées dans un contexte, une relation précise avec un particulier employeur. **L'accompagnement des personnes aidées ou de la famille sera davantage individualisé et personnalisé.** Cet accompagnement entrainera d'ici 2030 un développement des « soft skills », appelées par la suite des compétences sociales et transversales ainsi qu'un plus fort recours à une structure mandataire dont les compétences externes d'intermédiation dans la relation de travail entre le salarié et le particulier employeurs apportent un soutien quotidien notamment aux personnes aidées les plus dépendantes.

2.1.1. NUMÉRIQUE, ROBOTIQUE ET DOMOTIQUE : QUELS SERONT LES IMPACTS POTENTIELS SUR LES MÉTIERS DU SECTEUR ?

Quelles opportunités offrent l'usage du numérique au domicile ?

Les outils numériques regroupent un vaste champ d'attributs : cela passe par internet, les softwares et hardwares, la domotique ou encore la robotique. L'introduction ou le renforcement de ces usages par le particulier employeur et/ou le salarié peut offrir de réelles opportunités pour le salarié :

- De développer ses activités professionnelles ;
- De prévenir des situations de tension ou des risques professionnels ;
- De faciliter et améliorer l'accompagnement du maintien des personnes fragilisées au domicile.

Développer ses activités professionnelles

Internet permet d'ouvrir le salarié à des **opportunités de recrutement** par l'accès à des sites de recherche d'emploi mais surtout à l'accès et à l'animation des réseaux sociaux. C'est également le moyen d'améliorer au quotidien **sa pratique professionnelle et son employabilité.** Cela peut passer par des pratiques très simples de recherche de nouvelles informations par le web sur des thématiques diverses (pathologies, idées ludiques etc.) ou la recherche du bon interlocuteur pour un problème dédié (accès à la formation, juridique ou règlementaire...). Les calendriers électroniques, les applications téléphones ou encore des logiciels spécialisés pourraient aider à la mise en place d'outils de suivi d'activités ou de planning essentiels dans le cadre d'une activité multi-employeur.

Les outils numériques permettent également d'**élargir les activités de loisirs et d'apprentissages** pour les publics accompagnés : jeux ludiques, intelligents, de stimulation de la mémoire, passe-temps, recettes de cuisine ou tutoriels d'activités manuelles. Si les parents le souhaitent, ces outils pourraient s'appliquer à l'aide aux devoirs pour les enfants scolarisés. L'introduction du numérique interroge nécessairement le **rôle du salarié** par rapport à l'utilisation de ce type d'outils au sein du domicile. A ce titre, la déclaration du salarié auprès de l'URSAFF via les dispositifs CESU/CESU+ ou PAJEMPLOI/PAJEMPLOI+⁵⁷ accompagne la dynamique d'acculturation à l'outil numérique du particulier employeur et appuie le rôle d'accompagnement du salarié. S'il s'occupe de personnes âgées ou dépendantes, ce rôle est essentiel compte-tenu de la digitalisation croissante des démarches administratives, le professionnel étant en première ligne pour accompagner la personne dans son quotidien, dans le respect de sa vie privée (mot de passe, compte bancaire).

Pour lui comme pour le reste des salariés, c'est l'occasion de développer le périmètre d'activités proposées aux particuliers employeurs. Cela pourrait se traduire par des activités d'organisation d'évènements (réceptions, fêtes etc.) ou de réservation de loisirs (voyages, sorties...) incluant la connaissance des bons interlocuteurs et des pratiques de négociation (demande de devis, mise en relation avec le particulier employeur).

Prévention de situations de tension ou des risques professionnels

L'usage du numérique peut également être un véritable appui pour le salarié dans l'exercice de son métier et notamment dans la prévention de risques psychologiques et physiques. D'une part, la communication à distance est facilitée par l'emploi de messageries digitalisées et d'autre part, de nouvelles technologies peuvent atténuer et prévenir des risques d'usures physiques.

Les outils de communication offrent l'opportunité aux salariés de se rapprocher et d'**échanger avec leurs pairs**, en activant et en animant leur réseau, une mutualisation des pratiques ainsi qu'une approche pluriprofessionnelle. En outre, cela leur permet de mieux communiquer avec les parents, personnes aidées, ou proches de la famille. Les salariés peuvent utiliser les messageries instantanées pour transmettre aux parents des vidéos ou photos, pour leur donner l'opportunité de suivre l'activité de leur enfant même pendant leur absence. En communiquant régulièrement et de manière efficiente, certaines situations de tension, voire de conflits, peuvent être apaisées en amont.

Le renforcement ou l'introduction des solutions **liées à la domotique pourrait également prévenir la pénibilité physique de certaines activités**. L'entretien de la maison pourrait être ainsi facilité par des technologies plus ou moins introduites dans le domicile (électroménagers, assistants personnels intelligents et d'autres objets du quotidien de bien-être connectés). En plus de prévenir l'usure physique, l'utilisation de ces outils permet au salarié d'économiser du temps. Il peut ainsi mettre à profit cette économie en faveur d'autres activités directement en lien avec la personne ou les personnes accompagnées. De la même façon, les nouvelles technologies en matière de domotique peuvent représenter une économie pécuniaire lorsqu'elles s'emploient à l'économie d'eau ou d'électricité (vers le modèle d'une maison connectée ou smarthome⁵⁸).

⁵⁷ <https://particulieremploi.fr/les-nouveaux-systemes-declaratifs-cesu-et-pajemploi/>

⁵⁸ « La « smarthome » est un ensemble de technologies qui pourraient permettre de gérer les installations technologiques de manière autonome de la maison, et notamment de contrôler, réagir, programmer ou déclencher son environnement à distance par interconnexions, voix ou expressions, sensations, scénarii prédéfinis... »

Faciliter l'accompagnement du maintien des personnes fragilisées au domicile

L'usage du numérique représente également un levier majeur du maintien à domicile des personnes fragilisées en leur proposant un domicile fonctionnel et adapté à leurs besoins tout en leur offrant un accompagnement personnalisé. Le projet Carer+ (2012-2015) avait pour objectif d'identifier les compétences nécessaires pour maintenir les personnes âgées à domicile, par le développement notamment de parcours d'apprentissage et d'outils technologiques numériques. Cela a permis, d'une part, d'apporter une réponse à l'isolement des personnes âgées mais aussi des outils pour les accompagner dans leur perte d'autonomie, et d'autre part, de former les salariés accompagnant ces personnes âgées aux nouvelles technologies. Il a notamment montré que la « qualité de vie des personnes âgées a été améliorée, surtout par rapport à son bien-être mental et émotionnel, leur prédisposition vers les nouvelles technologies et leur capacité et leurs compétences numériques »⁵⁹. En ce sens, les gérontechnologies présentent des possibilités intéressantes en matière de prévention de chute, de problèmes médicaux ou d'intrusions externes (bracelet connecté, caméra de surveillance...). En parallèle, les systèmes de monitoring médicalisés facilitent le suivi médical à distance et peuvent diminuer le nombre d'interventions au domicile. Cela se traduit également par le perfectionnement de lits ou de fauteuils médicalisés permettant à des personnes parfois déjà placées en maison de retraite ou en séjour à l'hôpital de revenir à leur domicile. Pour aller plus loin, **la robotique** pourrait se développer dans les champs d'activités des particuliers employeurs telles que la préparation des repas ou l'offre du (ré)confort aux personnes accompagnées (robots qui attrapent les objets, robots émotionnels interactifs etc.). Enfin, le développement de logiciel de jeux intelligents, s'appuyant ou non sur des expériences sensorielles (lunettes virtuelles, simulateurs...) pourrait ralentir la perte d'autonomie chez certaines personnes accompagnées.

L'ensemble de ces technologies a d'ores et déjà été inventé mais n'est pas nécessairement déployé au domicile. Certaines technologies sont déjà introduites mais parfois sous utilisées (internet, jeux ludiques, application de gestion de l'activité), d'autres sont en cours d'introduction dans le domicile (technologies liées à la smarthome), tandis que d'autres sont encore confidentielles (robotiques, technologies de monitoring et jeux thérapeutiques...)⁶⁰. Les freins à l'introduction et l'appropriation de ces technologies sont d'abord de nature économique : souvent onéreuses, elles sont parfois réservées à des institutions hospitalières enclines à de tels investissements. De fait, elles sont souvent mal connues des particuliers. Ensuite, l'appréhension de ces technologies peut être difficilement admise par les particuliers. Les freins rencontrés sont alors de nature psychologique (effet de génération, peur liée à la méconnaissance des possibilités de certains outils...) mais également éthique : dans quelles mesures les particuliers sont prêts à accepter l'intrusion de technologies de surveillance et/ou possiblement aliénantes ? En ce sens, le salarié doit s'adapter à la résistance du particulier employeur face à leurs pratiques des technologies (parents réfractaires à l'emploi des écrans pour la prise en charge de leur enfant, personnes âgées ayant une certaine appréhension de la technologie...) mais aussi à sa propre réticence ou appréhension de ces technologies. L'analyse des pratiques professionnelles dans le cadre d'une formation apparaît indispensable pour aider le salarié à développer les compétences nécessaires à la gestion de ses appréhensions et celles de leurs particuliers employeurs.

59 Classé en 2018 par la Commission européenne dans le top 25 des projets les plus influents du secteur, le projet Carer+ est le fruit d'un consortium réunissant diverses entités européennes engagées avec la promotion de l'Agenda numérique pour l'Europe, le développement des compétences numériques des assistants de vie et des aidants et le bon vieillir. Ce consortium est piloté par IPERIA L'Institut (France) et il est composé par 13 organisations de 8 états membres : Fédération des Particuliers Employeurs de France (France), Telecentre Europe (Belgique), 3s Unternehmensberatung GmbH (Autriche), Istituto per la Ricerca Sociale (Italie), Università degli Studi di Macerata (Italie), King's College London Learning Institute (Royaume Uni), Arcola Research Ltd. (Royaume Uni), European Distance and E-Learning Network (Royaume Uni), Foundation EOS (Roumanie), Latvian Information and Communication Technology Association (Lettonie), Iniciativas Innovadoras (Espagne) et Latvijas Samariešu Apvienības (Lettonie). Pour plus d'informations concernant le projet Carer+, veuillez visiter le site web: <http://www.carerplusproject.eu/>

60 J-P. Aquino et M. Bourquin, « Les innovations numériques et technologiques dans les établissements et services pour personnes âgées », rapport commandé par la filière Silver Economie, juillet 2019

Usages numériques : quelles pratiques détectées ?

Les professionnels interrogés lors d'une première enquête⁶¹ soulignent le bouleversement ressenti lié à l'arrivée des outils numériques, domotiques dans leur quotidien de travail. Parmi une liste prédéfinie d'items, les répondants ont sélectionné les phénomènes ou outils ayant le plus évolué dans leurs pratiques professionnelles. Les principaux items évoqués se différencient en fonction du métier exercé.

Pour, les assistants maternels et les gardes d'enfants, l'utilisation d'outils numériques (45,2%) sont prédominantes par rapport aux autres professions. Le métier d'**employé familial**, au-delà des matériels utilisés et des appareils numériques, est particulièrement sensibilisé aux outils domotiques (téléalarme, appareils connectés et programmables, systèmes de veilles), items réunissant 35% des répondants. Ce type d'outils est également très présent pour les **assistants de vie dépendance**, puisque plus de la moitié des effectifs (51,4%) les désignent.

En écho à cette première étude, des professionnels ont été interrogés spécifiquement sur les questions des usages numériques, robotiques et domotiques⁶² dans le cadre d'entretiens semi-directifs. Le panel était composé de : 4 gardes d'enfants ; 3 assistants maternels ; 6 employés familiaux ; 7 assistants de vie dépendance selon une volonté de répartition diversifiée (zones rurale et urbaine, villes de tailles différentes, âges). Les principaux retours évoquent :

- Une utilisation des nouvelles technologies par les salariés du panel essentiellement **personnelle au salarié (gestion de ses mails, agenda etc.)** et la communication, alors que la domotique facilitant l'entretien de la maison et les nouvelles technologies du confort des personnes aidées ne sont que peu déployées actuellement.
- Deux tendances sont notées selon les métiers : alors que les **assistants maternels et gardes d'enfants** sont très actifs sur les réseaux sociaux, pour promouvoir les activités qu'ils proposent dans le cadre de leur recherche d'employeurs, les **Assistants de vie dépendance** sont plus à même de rechercher à se documenter (sur des pathologies par exemple) ou à s'autoformer grâce au numérique.
- Utilisation du **numérique pour les loisirs** est la plus développée par les **assistants maternels** et gardes d'enfants, car rentrant directement dans le cadre de leur travail pour renouveler les activités proposées. Pour les **assistants de vie dépendance, dont les activités prioritaires sont le confort physique** de la personne (toilette, repas...), les loisirs ne sont proposés que lorsque la personne aidée souhaite les financer. De même, l'accompagnement des démarches administratives est proposé quand la personne aidée s'engage à le financer.
- Alors que les progrès technologiques sont importants, que ce soit pour la sécurisation du domicile ou de la personne, pour faciliter l'entretien de la maison, du linge et la préparation des repas, ou pour maintenir une personne dépendante à domicile, l'introduction est également jugée lente.

Les opportunités d'évolution des métiers et de sécurisation des parcours professionnels que représentent les nouvelles technologies et usages liés au numérique sont donc loin d'être pleinement exploitées, car, nous l'avons vu, les us et coutumes évoluent sur un temps long, au-delà du champ du contrat d'études prospectives. D'ici 2030, les salariés seront davantage concernés par une appropriation des outils existants et l'adaptation de l'accompagnement à chaque particulier employeur selon son acceptation ou appréhension de ces nouvelles technologies.

⁶¹ A l'occasion de cette étude portant sur les pratiques des assistants maternels et salariés du particuliers employeurs, 1288 professionnels ont répondu. « Note sur la mise à jour des référentiels de certification », EDEC PIC du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (2018-2020), IPERIA

⁶² « Etudes sur les nouvelles compétences : numériques, domotiques et démarches vertes et écocitoyennes », Cabinet Ambroise Bouteille et Associés, Contrat d'études prospectives, 2019

2.1.2.

DÉMARCHES ET PRATIQUES ÉCOCITOYENNES : PERSPECTIVES ENCORE LOINTAINES ?

Autant à l'initiative étatique que citoyenne, les démarches écocitoyennes et pratiques vertes⁶³ progressent et intègrent progressivement la vie du domicile. Cela se traduit par des courants sociétaux forts en termes de réduction de consommation d'énergie et d'eau, de maîtrise de la production de déchets et la capacité à les recycler, et de limitation des produits toxiques. Plus concrètement, ces courants vont directement influencer les exigences des particuliers employeurs en termes de préparation des repas, d'entretien du domicile ou de toilettes de confort. Cela se traduit pour le salarié par l'intégration de nouvelles connaissances et pratiques professionnelles à son initiative ou à celle de son particulier employeur.

Des courants sociétaux forts

Force est de constater que la crise écologique ne sera que plus oppressante dans les dix prochaines années. Les mesures prises aujourd'hui et demain pour limiter l'impact négatif de l'homme sur l'environnement réinterrogeront directement les pratiques des ménages. Chaque année, les incendies, les sécheresses qui touchent certains territoires français, encouragent un investissement toujours plus grand à des pratiques de consommations plus raisonnables. Les actions entreprises par le législateur pour réduire la consommation d'énergie et d'eau d'ici 2025⁶⁴ investissent le champ du domicile en favorisant les rénovations de l'habitat privé et les écoconstructions. Les tâches domestiques sont également voulues moins énergivores avec l'introduction des heures pleines et creuses et plus globalement, de technologies pour l'économie d'électricité et d'eau telles que l'installation de capteurs de suivi de consommation. Le contrôle de la consommation d'énergie et d'eau s'étend également à des pratiques de mobilité plus responsables (vélo, à pied, transports en commun). Ces démarches écocitoyennes se traduisent par une conscience de plus en plus forte des gestes de recyclage et de réduction des déchets. Ces pratiques se manifestent dans toutes les étapes du quotidien allant des courses à la préparation des repas jusqu'au recyclage des restes et des emballages. La tendance est donc au consommer moins ou en tout cas mieux en limitant l'utilisation de produits jugés nocifs voire toxiques dans la consommation alimentaire ou l'entretien du domicile. En reprenant chacun des items évoqués, l'impact sur le domicile et le quotidien des professionnels qui y interviennent est visible : comment cela se traduit-il dans leur quotidien ?

Quel est le rôle du salarié du particulier employeur dans la diffusion de ces pratiques ?

Les particuliers employeurs sont fortement susceptibles d'intégrer ces pratiques et de formuler des exigences en ce sens à leur salarié. Dans le cadre de l'entretien du domicile, cela se traduit par l'utilisation de produits de nettoyage respectueux de labels ou de critères équitables et/ou bio, ou encore l'entretien des plantes d'intérieur ou d'extérieur avec des produits respectueux de l'environnement. La préparation des repas est également sujette à ces exigences dans le choix des aliments (bio, équitables, pauvres en produits d'origine animale...) et la qualité de la préparation (choix des huiles de cuisson par exemple). Ces nouvelles pratiques pourraient également être incrémentées au domicile par le salarié lui-même⁶⁵.

63 Consommation raisonnée de l'énergie et de l'eau, tri des déchets, qualité des aliments et utilisation de produits respectueux de l'environnement ainsi que la sensibilisation d'autrui à ces questions

64 La loi de transition énergétique pour la croissance verte (n° 2015-992 du 17 août 2015) annonce un programme ambitieux de réduction de la consommation énergétique. Avant 2025, les bâtiments résidentiels privés dont la consommation en énergie primaire est supérieure à 330 kilowattheures d'énergie primaire au mètre carré et par an doivent avoir fait l'objet d'une rénovation énergétique.

65 L'influence possible de l'employé familial a largement été mise en avant par les travaux du projet PRODOMME : <https://www.institut.iperia.eu/2020/06/05/et-si-les-professionnels-du-domicile-vous-accompagnaient-vers-un-mode-de-vie-plus-sain/#more-74930>.

Dans les faits, l'étude consacrée à ce sujet⁶⁶ a montré qu'il existe une certaine conscience de l'ensemble des salariés interrogés de l'importance des pratiques de préservation de l'environnement se traduisant essentiellement par des écogestes de tri, de recyclage, de réduction de consommation d'eau et d'électricité et de ménage écoresponsable. La nourriture est un sujet qui préoccupe les salariés du secteur qui chercheraient à réduire le gaspillage alimentaire et à introduire plus de repas bio. Ce sujet est particulièrement récurrent chez les professionnels prenant en charge des enfants (gardes d'enfants et assistants maternels). En tant que salarié, le professionnel peut uniquement sensibiliser l'employeur avec une posture adaptée, en apportant des conseils en fonction du besoin identifié de la famille.

Même si ces pratiques vertes sont largement connues auprès des salariés, ces derniers n'en ont pas nécessairement l'initiative au sein du domicile.

Pour aller plus loin, le salarié pourrait adopter à moyen terme, lorsqu'il prendra progressivement l'initiative de ces pratiques, une posture d'ambassadeur des démarches écocitoyennes en ayant connaissance, par exemple, des différents types de label qualité permettant d'identifier les produits adéquats, repérer les filières d'approvisionnement de certains produits de niche (en particulier dans des territoires ruraux) ou encore connaître les propriétés d'association de produits naturels. Au côté du particulier employeur, au cœur de la sphère domestique, le salarié tient un rôle majeur dans l'engagement des ménages à une démarche écocitoyenne. En valorisant les compétences dites « vertes », l'impact de l'exercice des métiers du secteur du particulier employeur et de l'emploi à domicile pourrait être mesuré et apporter une contribution solide à l'économie verte⁶⁷.

2.1.3. VERS UN ACCOMPAGNEMENT TOUJOURS PLUS HUMANISÉ

Individualiser l'accompagnement à domicile : le rôle des soft skills ou compétences sociales et transversales chez les salariés

Que ce soit dans l'accompagnement aux changements liés au numérique ou dans une démarche écocitoyenne, le salarié doit mobiliser des compétences lui permettant de faciliter la relation qu'il entretient avec le particulier employeur dans une période de transition (résistance au changement, compréhension des postures professionnelles...). Ces compétences **sociales et transversales**⁶⁸ sont des prérequis dans les métiers du secteur et peuvent se développer avec l'expérience ou la formation. Si le concept n'est pas nouveau, il apparaît aujourd'hui comme incontournable. L'identification de ces compétences, leur acquisition et leur évaluation font l'objet de nombreuses réflexions méthodologiques.

Parfois mises en relation avec la personnalité du salarié, ces compétences sont dans tous les cas des « *compétences non académiques recherchées par les employeurs* »⁶⁹. C'est d'ailleurs l'un des premiers critères de recrutement avancés par le particulier employeur⁷⁰.

66 « Etude sur les nouvelles compétences : Numérique, domotique et robotique ; démarche verte et écocitoyenneté », EDEC PIC du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (2018-2020), Ambroise Bouteille et Associées

67 Cela pourrait s'approcher de la définition de l'Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte (Rapport d'activité 2017, édition 2018) des métiers dits « verdissants » soient des « Métiers dont la finalité n'est pas environnementale mais qui intègrent de nouvelles « briques de compétences » pour prendre en compte de façon significative et quantifiable la dimension environnementale dans le geste métier. La liste de ces métiers, identifiés par un groupe d'experts dans le répertoire opérationnel des métiers (Rome V3) et dans la nomenclature des PCS, a vocation à s'étendre. »

68 « Littéralement, les « soft skills » sont des « compétences douces ». Au sens commun, elles ont plusieurs définitions et un sens large, voire même flou. Elles peuvent définir des compétences transversales, transposables, transférables, ancrées, génériques, douces, liées à des savoirs de base, ou comportementales, cognitives ou organisationnelles, aptitudes comportementales, qualités professionnelles, compétences sociales, émotionnelles, relationnelles, compétences non-cognitives (intrapersonnelles, interpersonnelles et socio-émotionnelles), habilités socio-affectives, intelligence ou pratique sociale, savoirs faire sociaux et caractéristiques personnelles, savoirs non académiques, savoir-être, compétence psychosociale, dispositions individuelles-sociales, dispositions intra et interindividuelles. » IPERIA, « Note d'analyse et de préconisation autour des soft skills », « Note d'analyse et de préconisations autour des soft skills », EDEC PIC du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (2018-2020), IPERIA

69 Op.Cit, 2019
70 Op.Cit, 2019

Dans ce contexte, l'investissement dans le développement des compétences sociales et transversales doit être majeur pour outiller les salariés dans leur démarche professionnelle allant de la recherche d'emploi, à l'intégration dans le poste, en passant par la résolution des conflits et jusqu'à la rupture du contrat de travail

Vers un accompagnement toujours plus individualisé

Le développement de ces compétences est d'autant plus important que le salarié a une fonction d'accompagnement de l'enfant, de la personne fragilisée ou de la famille dans son ensemble.

L'accompagnement reste une pratique contextuelle⁷¹ qui nécessite donc une compréhension de la situation particulièrement développée. **La tendance profonde est à l'adaptation et à l'individualisation des pratiques professionnelles à la personne et à son environnement.** Cette tendance trouve son écho dans les recherches menées dans l'accompagnement du vieillissement, de la perte d'autonomie et des situations de handicap qui proposent une vision holistique de la personne, c'est-à-dire, en prenant en compte ses besoins au regard de son environnement et du contexte.

De même, l'assistant maternel ou le garde d'enfants va personnaliser la prise en charge de l'enfant en fonction de sa personnalité, de ses besoins, de ses spécificités et surtout des attentes des parents quant à son éducation.

Enfin, l'employé familial adapte, plus que tous les métiers, son accompagnement par rapport aux membres de la famille présents au domicile, aux intervenants extérieurs proches ou extérieurs ou encore aux changements pouvant intervenir au domicile (changement de place d'ustensiles de cuisine, sollicitations occasionnelles, etc.).

Dans cette démarche d'individualisation de l'accompagnement, le modèle économique basé sur un salarié et un particulier employeur semble être le plus adapté. Il repose notamment sur une relation de confiance entre deux particuliers. Cette confiance mutuelle se base sur le socle solide d'un contrat de travail octroyant des droits et des devoirs à chacun.

Une tierce organisation peut également être citée. La **structure mandataire** contribue largement à la personnalisation de l'accompagnement⁷². Elle permet de conseiller et d'appuyer le particulier employeur dans son rôle d'employeur (gestion de la relation, formalités administratives, déclarations fiscales) tout en préservant la relation de proximité qu'il entretient avec son salarié. Elle va notamment construire avec le particulier employeur ou l'aidant les besoins d'intervention nécessaires en fonction de la situation. Le besoin peut concerner la garde d'un enfant, l'entretien du domicile ou l'accompagnement d'une personne en perte d'autonomie. C'est dans ce dernier cas que le recours à une structure mandataire est particulièrement prégnant : elle permet une intermédiation, un soutien parfois psychologique à la personne âgée ne parvenant pas à entreprendre cette démarche⁷³. Elle maintient le lien social entre la personne aidée et le salarié par l'instauration de bonnes pratiques et de conseils personnalisés. Depuis 2015, la qualité de l'accompagnement de ces structures est garantie par le label Qualimandat® au niveau national. Ce label et le référentiel attendant a été consolidé par le partenariat de la FEPEM et la CNSA. Il recouvre l'ensemble des activités (information du particulier, présélection des candidatures, rédaction des contrats de travail, rupture du contrat...) et permet une amélioration continue des pratiques des mandataires entrant dans une démarche de labellisation.

71 Paul Maëla, « L'accompagnement dans le champ professionnel », *Savoirs*, 2009/2 (n° 20), p. 11-63. DOI : 10.3917/savo.020.0011. URL : <https://www.cairn.info/revue-savoirs-2009-2-page-11.htm>

72 En 2018, l'activité des organismes mandataires représentait 45 millions d'heures déclarées. L'Observatoire des emplois de la famille, « L'activité mandataire », *Le Baromètre des emplois de la famille*, n°31, décembre 2019

73 Christophe Cahn, « Emploi mandataire au domicile, la qualité de vie pour ambition : Réalités et bonnes pratiques pour accompagner l'avancée en âge », février 2017

2.2.

VERS UNE RECONNAISSANCE DE LA PROFESSIONNALITÉ DES MÉTIERS DU SECTEUR D'ICI 2030 ?

Notre vision s'étend dorénavant à l'environnement des professionnels à échéance 2030 mais notre démarche prospective n'est pas encore complète. Pour qu'elle soit entière, nous devons revenir plus finement sur les attentes et les évolutions sociales et sociétales concernant spécifiquement les métiers.

Pour adopter le bon angle analytique, l'articulation entre les métiers, les compétences et les publics d'intervention est importante. Elle souligne en effet l'interconnexion de ces trois aspects dans le mécanisme de la reconnaissance des métiers et, de fait, le renforcement de leur attractivité. Ainsi, les publics ciblés sont les personnes âgées, les personnes en perte d'autonomie et en situation de handicap, le jeune enfant et la famille dans son ensemble. Pour les accompagner, la mobilisation de compétences techniques et transversales est nécessaire. Ces compétences évoluent sans cesse selon la personne/la famille accompagnée et son environnement (social, culturel, technologique, spatial...). Pour prendre en compte ce mécanisme d'interdépendance, le domaine d'intervention apparaît comme la segmentation la plus adaptée : l'accompagnement des personnes en perte d'autonomie et/ou en situation de dépendance au domicile, l'entretien du domicile et accompagnement des familles et la prise en charge individualisée de l'enfant. Il met en scène, à la fois les publics ciblés, les compétences mobilisées dans leur accompagnement et l'enjeu de la reconnaissance des métiers.

Chacun de ces trois domaines rassemblent des acteurs, des courants de pensée et une opérationnalité différenciés. Ces enjeux spécifiques nous donneront une visibilité sur les professionnels attendus d'ici 2030.

2.2.1.

L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES EN PERTE D'AUTONOMIE ET/OU EN SITUATION DE DÉPENDANCE AU DOMICILE

La situation de dépendance ou de perte d'autonomie peut survenir par le vieillissement « naturel » de la personne et des pathologies associées, une situation de handicap native ou apparue au cours de la vie de la personne (enfance, âge adulte et vieillissement). Les compétences nécessaires à l'accompagnement de la personne dans sa vie quotidienne recoupent de multiples registres (technique, social) et revêtent des applications différenciées selon la pathologie rencontrée. Les travaux de recherche et de terrain⁷⁴ menés dans le cadre du contrat d'études prospectives permettent d'identifier ce que l'on attendra des professionnels de demain.

Une nécessité de création d'emplois dédiés à l'accompagnement des personnes en perte d'autonomie au domicile...

Le maintien à domicile des personnes âgées en perte d'autonomie fait figure aujourd'hui de priorité. L'investissement des pouvoirs public sur la question⁷⁵ est un signal fort en ce sens.

Comme nous l'évoquions dans la partie 1.1.2, le domicile est le mode de résidence privilégié des 65 ans et plus, un public représentant près d'un tiers de la population française d'ici 2070. La perte d'autonomie intervient parfois de manière brutale (chute, incidents cardiovasculaires...) mais très souvent de manière progressive (maladies neurodégénératives, cancers...). En ce sens, à échéance 2030, ce serait 1,75 million de personnes qui seraient touchées par la maladie d'Alzheimer ou une maladie apparentée soit une hausse de +75% par rapport à 2015. Six malades sur dix se feraient suivre à domicile⁷⁶. Plusieurs éléments laissent à penser que le maintien à domicile devrait être encore favorisé dans les années à venir :

- La vie de couple favorise le maintien à domicile, cette dernière aurait tendance à se rallonger grâce au recul du veuvage lié à l'élévation de l'espérance de vie et une réduction des écarts entre hommes et femmes⁷⁷.
- Une sécurité financière plus importante (pension de retraite et patrimoine) facilitant le maintien à domicile par l'installation d'équipements et/ou d'une aide professionnelle.
- Une autonomie souhaitée par les personnes âgées et valorisée par les politiques de santé (renforcement de la médecine ambulatoire, aides financières au maintien à domicile)
- Le développement des technologies numériques et domotiques permettant de maintenir un lien social et/ou médicalisé avec la personne aidée suivie à domicile (cf. 2.1.1)

Pour permettre un maintien au domicile, un accompagnement dans les tâches du quotidien peut s'avérer nécessaire⁷⁸. Celui-ci est souvent pourvu par l'entourage de la personne âgée, seul ou soutenu par une aide professionnelle. En 2015, la DREES estimait que la moitié des personnes qui avait recours à une aide dans les tâches quotidiennes, bénéficiait uniquement de l'aide de leur entourage, un tiers s'appuyait sur une aide mixte (aide combinée d'aidants professionnels et de l'entourage) et 19% étaient accompagnés exclusivement par des intervenants professionnels. L'aide mixte se développe particulièrement à mesure que l'âge avance révélant ainsi le rôle majeur des proches aidants mais également l'insuffisance de leur intervention seule dans le maintien à domicile dès lors que la dépendance devient trop importante.

Les personnes en situation de handicap quel que soit leur âge peuvent également exprimer des besoins d'accompagnement au quotidien. Au total, 4,6 millions de personnes âgées de 20 à 59 ans auraient une forme d'handicap matérialisée par une reconnaissance administrative, une limitation fonctionnelle ou un sentiment de handicap⁷⁹ dont plus de la moitié disposant d'une reconnaissance administrative au titre du handicap en 2008-2009. Les personnes handicapées âgées (au sens d'un handicap différent des limitations engendrées par le vieillissement) sont plus difficilement chiffrables car souvent assimilées aux situations de dépendance.

75 La remise du rapport Libault et El Khomri en sont les exemples les plus récents et décisifs

76 HCFEA, Le soutien à l'autonomie des personnes âgées à l'horizon 2030, Tomes 1 et 2, rapport adopté le 7 novembre 2018.

77 En 2070, le niveau de vie serait de 93 ans pour les femmes et 90 pour les hommes soit un écart de 3 ans contre 6 ans aujourd'hui

78 Données DREES, Enquête sociale 2016.

79 « Les chiffres de l'autonomie 2018 », CNSA.

En recoupant les prestations liées au handicap, on estime qu'il y aurait :

- 150 000 bénéficiaires de l'AAH âgés de 60 ans et plus fin 2017⁸⁰. Cette allocation a pour but de garantir un minimum de ressources aux personnes handicapées. L'AAH est beaucoup moins souvent versée une fois l'âge minimum légal de départ à la retraite passée.
- 86 250 bénéficiaires de l'ACTP et de la PCH sont âgés de 60 ans et plus en 2016⁸¹, prestations qui financent très souvent de l'aide à domicile. Pour rappel, les personnes devenues handicapées à partir de 60 ans ne peuvent pas faire appel à la PCH mais peuvent demander l'APA, une allocation non spécifiquement ciblée sur les publics handicapés.

Le nombre de personnes en situation de handicap pourrait augmenter à l'avenir. Deux facteurs expliqueraient ce phénomène. D'une part, le nombre de personnes âgées en situation de handicap augmenterait mécaniquement par le vieillissement de la population et d'autre part, l'espérance de vie progresserait dans les années à venir mais de manière inégale en fonction du handicap. Cette progression est permise grâce à la protocolisation des soins, à l'amélioration du niveau technique des équipes, à la meilleure prise en compte des comorbidités, ...⁸².

...Pour répondre à des attentes de plus en plus qualitatives

La vie au domicile est pour la majorité des cas rendue possible grâce à l'adaptation adéquate du logement et un suivi des pathologies permettant de prévenir des situations de dépendance. Ainsi, toutes les innovations sociétales ou technologiques favorisant le maintien à domicile des personnes âgées auront un effet bénéfique au quotidien pour les personnes en situation de handicap, âgées ou non.

Cependant, des **besoins spécifiques** sont nécessaires selon le type d'incapacité déclaré. Par exemple, les personnes polyhandicapées ont besoin d'être accompagnées dans les activités de vie quotidienne tandis que les personnes atteintes de déficience intellectuelle ont davantage besoin d'un accompagnement social, d'aide pour les travaux ménagers et pour la préparation des repas. Cela se traduit par des activités telles que l'entretien du cadre de vie, l'animation de liens sociaux, l'accompagnement à la compréhension d'informations externes en lien avec sa pathologie ou de son cadre de vie (introduction de nouvelles technologies dans l'environnement de vie, nouvelles interventions externes au sein du domicile...) dans le respect de l'autonomie de la personne aidée. Lorsque la personne en situation de handicap est un enfant, l'accompagnement doit prendre en considération la fonction parentale (valeurs éducatives, accompagnement à domicile de pathologie chronique (HAD), familiarisation avec les institutions de santé, paramédicales et/ou associatives...).

Une nécessité impérieuse du respect de la vie personnelle des enfants comme des parents est également à prendre en compte (besoin de temps pour soi et pour les autres membres de la famille, préservation de son équilibre entre vie privée et vie professionnelle⁸³). Les activités du professionnel accompagnant l'enfant seront de double nature : l'accompagnement de la vie de l'enfant (scolaire, périscolaire, loisirs...) et les besoins spécifiques liés à son handicap. Les parents sont particulièrement vigilants à la légitimité, par la formation ou une expérience manifeste, du professionnel qui accompagne leur enfant. Quelle que soit la situation de dépendance, la personne accompagnée et les aidants sont au centre des décisions. Même en présence de nombreux intervenants au domicile, les messages transmis à la personne aidée doivent être clairs.

80 L. Dauphin, A. Leviel, « Le nombre des bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés a doublé depuis 1990 », Études et Résultats, n° 1 087, DREES, octobre 2018.

81 Données DREES, Enquête sociale 2016.

82 B. Azéma, N. Martinez, « Les personnes handicapées vieillissantes : espérances de vie et de santé ; qualité de vie. Une revue de littérature », RFAS, 2005/2, pp. 295 à 333.

83 Debrach et alii, « Les besoins en accompagnement des parents d'enfant(s) porteur(s) de handicap », ORS et CREAL Limousin, 2015, p. 3

Ainsi, les intervenants doivent être coordonnés et suffisamment qualifiés pour transmettre les messages pertinents⁸⁴. Les attentes des personnes accompagnées sont avant tout la recherche d'une qualité de vie (liée à l'état physique, psychologique, social et économique⁸⁵), d'un lien social inclusif⁸⁶ permettant l'acquisition de la plus haute autonomie possible pour l'individu en situation de dépendance, d'un dialogue, d'une co-construction de l'accompagnement et une implication des proches aidants.

Ainsi, plusieurs facteurs liés aux publics ciblés sont à prendre en compte dans l'adaptation de l'accompagnement à délivrer :

- Les caractéristiques **sociodémographiques** des personnes accompagnées en termes d'âge (ou de génération), de sexe, de nationalité, de lieu de vie (zone géographique, type de logement), de situation conjugale, de cohabitation ou d'isolement (couple, veuvage, formes de cohabitation spécifiques...) et de situation par rapport aux soutiens relationnels de proximité (liens familiaux, amicaux, de voisinage).
- Les différents **modes de vie** choisis ou subis des personnes accompagnées. Elles dépendent du niveau de revenu, de la CSP d'origine voire des parcours professionnels antérieurs, de l'accès aux services de proximité.
- Des **aspirations et des besoins** d'intégration à la vie citoyenne hétérogènes. Ces disparités posent de nombreuses questions quant à l'accès au numérique pour assurer les démarches administratives ou faciliter les démarches de la vie courante. La qualité de vie et le bien vieillir restent toutefois une constante quelle que soit la personne.
- **L'état de santé** des personnes accompagnées conditionne le degré et le type d'accompagnement nécessaire (situation de fragilité psychologique, handicap, perte légère d'autonomie etc.).

Perspectives et enjeux pour l'assistant de vie dépendance en 2030

L'assistant de vie dépendance, parce qu'il noue une relation de proximité avec son particulier employeur, est dans une posture de premier plan dans l'analyse des situations quotidiennes et l'évolution de l'autonomie de la personne. Cette proximité et ce rôle l'obligent de deux manières. La première le pousse à se sentir légitime dans son analyse et pertinent dans le message qu'il transmet à la personne aidée ou ses proches. La deuxième est qu'il puisse maîtriser son environnement de travail afin qu'il se sente libre de travailler en toute autonomie et en sécurité pour lui comme pour la personne accompagnée. Ces deux aspects seront largement mis en avant d'ici 2030 par l'institutionnalisation du maintien au domicile et ses conséquences (plus d'intervenants à domicile, intervention de nouvelles technologies, nouvelles pratiques et coutumes à prendre en compte, de nouvelles formes d'habitats qui requièrent une organisation des interventions différenciées...). Cela nécessite donc une meilleure :

- Prise en compte de l'hétérogénéité des situations familiales, sociales, de l'état de santé, des aspirations, afin de proposer un accompagnement adapté à chacun.
- Appréhension par le professionnel de niveaux différenciés d'introduction au numérique selon les particuliers employeurs.
- Mobilisation de ces outils numériques au service de la relation humaine.
- Articulation des projets de vie et de soin, donc des intervenants de chacun des domaines.

84 Centre ressources recherches appliquées et handicap, op.cit., p. 38.

85 Franco Alain, « Vivre chez soi ». Rapport à Mme Nora Berra, Secrétaire d'État en charge des Aînés, Juin 2010, p.30.

86 Taquet Adrien, Serres Jean-François, « Plus simple la vie », rapport au 1er ministre, à la secrétaire d'état chargée des personnes handicapées et au ministre de l'action et des comptes publics, mai 2018, p. 138.



2.2.2.

ENTRETIEN DU DOMICILE ET ACCOMPAGNEMENT DES FAMILLES

La mission de l'entretien du domicile et de la gestion de la sphère domestique représente un accompagnement qui intéresse tant les personnes âgées dépendantes que les personnes âgées autonomes, les actifs et les familles.

De façon assez paradoxale, l'espace du domicile incarne à la fois un espace privilégié⁸⁷ dans lequel il faut se sentir bien, qu'il faut investir et un espace auquel les ménages consacrent de moins en moins de temps⁸⁸. Une personne tierce, tel que l'employé familial, peut prendre en charge l'entretien, l'organisation et l'harmonisation de ce lieu de vie.

Des besoins émergents et différents pour les personnes âgées autonomes

La conjugaison de l'accroissement du nombre de personnes âgées dans les années à venir et de l'augmentation de l'espérance de vie donnent de nouvelles perspectives aux métiers du secteur. Néanmoins, un autre élément est endogène au système : l'âge d'entrée dans la dépendance qui devient de plus en plus tardif. En effet, le ministère des Solidarités et de la Santé⁸⁹ explique que la majorité des personnes âgées vieillissent dans de bonnes conditions d'autonomie. En 2018, seuls 8% des plus de 60 ans et 20% des plus de 85 ans sont dépendants, l'âge moyen de perte d'autonomie étant de 83 ans. Désormais, dans les années à venir, il ne s'agira plus seulement de s'occuper d'une personne âgée dépendante, mais de répondre à un besoin nouveau : fournir une aide adaptée à une personne âgée autonome. Selon l'Observatoire des emplois de la famille de la FEPEM, environ 1,1 million de particuliers employeurs ont au moins 60 ans et parmi eux dont la majorité n'est pas dépendante. Il s'agit de personnes qui ont recours à un emploi familial. Ces séniors sont souvent en couple et ont plus de 60 ans, ils utilisent des services liés à l'entretien de la maison (ménage, bricolage, etc.)⁹⁰.

87 Djaoui E., « Approches de la culture du domicile », 2011.

88 Enquête Emploi du temps, Insee, 2010.

89 « Personnes âgées : Chiffres clés », Site du ministère de la Solidarité et de la Santé, 2018.

90 Observatoire des emplois de la famille, « Etude sur le statut du particulier employeur », Observatoire des emplois de la famille, 2008.

Les éléments évoqués sur le maintien à domicile laissent à penser qu'ils seront d'autant plus présents au cours des dix prochaines années. De plus en plus de « séniors non dépendants » seront demandeurs d'une aide ponctuelle à domicile (d'après les scénarii de l'Insee, en 2060, une personne sur trois aura plus de 60 ans⁹¹). Dans ce contexte, la position privilégiée qu'occupe l'employé familial au sein du domicile (confiance, autonomie et affinité avec le particulier employeur et ses proches) lui permet de remplir de nombreuses missions polyvalentes : allant de la réception d'un simple colis à un regard prévenant sur la perte d'autonomie du particulier employeur.

Un acteur professionnel polyvalent pour des services personnalisés au cœur des familles

Avec l'émergence et le renforcement de la société de « divertissement », les individus consacrent moins de temps à l'entretien du domicile et l'organisation de la vie familiale. En parallèle, la hausse du niveau de vie, notamment de la classe moyenne, donne la possibilité à un plus grand nombre de ménages d'avoir recours à une aide professionnelle au domicile. L'employé familial s'occupe de l'entretien du domicile, il est au cœur du foyer et de son organisation ce qui se traduit également par la garde des enfants vivant au sein de celui-ci. Dans une étude menée par le CREDOC⁹², « les couples avec enfants » représentaient un tiers des particuliers employeurs interrogés. Ces derniers, souvent actifs occupés et majoritairement en couple, peuvent avoir recours à une personne tierce les accompagnant dans l'entretien du domicile et des personnes occupant le foyer. A ce titre, ils peuvent prendre soin des enfants (davantage âgés de plus de 3 ans et scolarisés), notamment pour l'aide aux devoirs, les activités extra-scolaires et d'autres activités de loisirs. Contrairement à la garde d'enfants, l'employé familial n'a pas dans son cœur de métier le développement de l'enfant (cf. concept d'investissement social 2.2.3.). Il apporte ainsi un soutien essentiel à l'équilibre et l'harmonie du foyer, en faisant gagner du temps au particulier employeur.

Le temps devient une denrée rare pour un parent isolé. De 1990 et 2016, le nombre de familles monoparentales a pratiquement doublé⁹³. Ces familles peuvent être demandeuses d'une personne tierce les aidant à concilier leur vie personnelle, parentale et professionnelle. En ce sens, l'employé familial peut contribuer au bon déroulement d'une garde partagée ou alternée (gestion de planning, accompagnement des enfants à leurs domiciles).

La pluralité des situations et publics au sein d'un même domicile rend absolument nécessaire l'intervention d'une personne compétente. Cette pluralité pourrait d'autant plus se complexifier dans les dix années à venir avec l'apparition et la multiplication de nouvelles formes d'habitats inclusifs. Dans ce cadre, l'employé familial pourrait assurer la coordination de l'habitat partagé, l'entretien des différents logements toujours en proximité avec le ou les particuliers employeurs qui l'emploient.

Perspectives et enjeux pour l'employé familial en 2030

L'employé familial se place comme une personne centrale au sein du foyer, sans se substituer aux membres du foyer. Cela fait appel non seulement à des compétences techniques mais également à des compétences sociales et transversales⁹⁴. Les compétences d'organisation, de polyvalence, d'adaptation et de gouvernance de l'employé familial lui permettent de faire face à des situations diverses et de proposer un accompagnement global adapté aux besoins du particulier employeur. En effet, il s'adapte à différentes morphologies familiales et organise la vie dans le domicile. Par cet accompagnement, il rend le foyer homogène. Grâce à son autonomie, l'employé familial travaille et gère le quotidien seul (car souvent le particulier employeur n'est pas là).

91 Insee, « Projections de population à l'horizon 2060 », octobre 2010.

92 CREDOC, « Etude sur le statut du particulier employeur », Observatoire des emplois de la famille, FEPEM, 2008..

93 « Les familles monoparentales depuis 1990 », Drees, Dossiers solidarités et santé, n°67, juillet 2015.

94 Voir 2.1.4 « Vers un accompagnement toujours plus individualisé ».

Pourtant, de tous les métiers pris en compte dans ce rapport, c'est sans doute celui dont les compétences sont encore aujourd'hui les moins reconnues. Cela se traduit par une absence totale de reconnaissance dans les nomenclatures statistiques et un moindre investissement de l'action publique dans sa professionnalisation (pas de canaux de recrutement dédiés, peu d'achats de certifications spécifiques). Le manque d'attractivité du métier est lié :

- d'une part, à la trop faible reconnaissance de la complexité de gestion d'un domicile et à la dévalorisation des compétences associées. Bien souvent perçues « innées » au genre féminin, les missions attribuées à l'employé familial sont encore trop souvent minorées ;
- d'autre part, à la dissociation de son exercice à un public dédié : il ne s'occupe ni spécifiquement de la personne âgée ni de l'enfant, il s'occupe de l'harmonie du domicile.

Pourtant depuis plus de vingt ans, il bénéficie d'une reconnaissance professionnalisante à travers un titre de branche de niveau III dont IPERIA est le certificateur (ancien niveau V) inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)⁹⁵. Il fût même le premier métier du secteur du particulier employeur et de l'emploi à domicile pour lequel les partenaires sociaux ont investi le champ de la compétence. Plus que tout autre métier, dans les dix prochaines années, l'employé familial devra s'attacher à la certification de ses compétences (compréhension et adaptation de ses pratiques professionnelles par rapport à son environnement de travail, gestion du domicile, entretien du cadre de vie...) et au développement de nouvelles (coordination du domicile, adaptation à des habitats multiples...) pour être reconnu.

2.2.3. LA PRISE EN CHARGE INDIVIDUALISÉE DE L'ENFANT

La prise en charge de l'enfant est un sujet qui concerne l'ensemble des métiers du secteur : l'assistant de vie dépendance peut prendre en charge le handicap et l'employé familial les activités périscolaires et la prise en charge des repas. Cependant, les professionnels engagés dans le développement de l'enfant, et en particulier du jeune enfant, sont les gardes d'enfants et les assistants maternels.

Ces deux métiers proposent une offre de solutions de garde individualisées mais couvrent des périmètres différents en termes de volume (la garde d'enfants, surtout concentrée en région parisienne représentait en 2017, 1,2 place de garde contre 33,4 places pour les assistants maternels) et de publics (des parents plutôt cadres avec un niveau de vie relativement élevé pour les gardes d'enfants) . Dès lors, les deux métiers ont connu des trajectoires et un investissement souvent différents. Les assistants maternels, exerçant à leur propre domicile ou en MAM, sont notamment régis par un cadre réglementaire spécifique et relèvent du périmètre des conseils départementaux via la protection maternelle et infantile (PMI). Cependant, les perspectives tracées par les travaux du contrat d'études prospectives révèlent de possibles points de convergence entre les deux métiers. La prise en charge de l'enfant et les compétences nécessaires pour y parvenir sont donc le fil conducteur pour appréhender les métiers du secteur en 2030.

La prise en charge de l'enfant comme un investissement social

Le concept d'investissement social⁹⁷ repense la politique d'accueil de la petite enfance et plus généralement la prise en charge de l'enfant. Si la terminologie est récente, elle remonte aux débuts de la réflexion du rôle des parents dans l'éducation de leur enfant. Le concept interroge la responsabilité citoyenne des parents, leurs pratiques parentales et donc la répercussion sociale de l'éducation. Sans faire état des débats autour de ces questions⁹⁸, le concept d'investissement social est intéressant et structurant dans la prise en charge de l'enfant. En effet, il s'agit d'un investissement et donc d'un engagement social et de moyens pour l'éducation de l'enfant. Ainsi, investir dans l'éducation de l'enfant relève d'une démarche citoyenne et donc d'un investissement public. Elle est citoyenne dans la mesure où il s'agit d'octroyer aux enfants, dès le plus jeune âge, l'opportunité de bénéficier des mêmes chances quelle que soit leur origine sociale et économique. Pour les professionnels prenant en charge l'enfant, et notamment le jeune enfant, l'investissement social est une forme de légitimité idéologique à leur professionnalisation. Une ambition haute et donc de lourdes responsabilités à assumer : quelles seront les attentes des parents par rapport à ce nouveau paradigme ?

L'investissement social en pratique : une responsabilité légitimée par la compétence

Il ne s'agit dorénavant plus de garder « simplement » un enfant en l'absence des parents mais de mettre en œuvre une activité éducative, prendre soin de l'enfant de manière « professionnelle » en adéquation avec la ligne directrice choisie par les parents. Cette nouvelle inclinaison idéologique souligne l'importance des compétences associées à l'éducation de l'enfant et à son éveil et donc de la professionnalisation des salariés employés pour ces activités. Alors que l'on pourrait attendre des professionnels qu'ils soient associés à la responsabilité éducative des parents, la réalité est aujourd'hui en décalage.

Pendant de nombreuses années, le métier d'assistants maternels a été promu par les prescripteurs comme une opportunité pour certaines mères en réinsertion sur le marché du travail de concilier leurs temps de vie à leur domicile. Cependant, l'orientation massive de ce public a montré ces limites de deux manières :

- L'incapacité de certains assistants maternels à remplir leur agrément sur certaines régions (manque de visibilité sur les opportunités de recrutement locales, difficulté à rechercher de nouveaux employeurs) et, paradoxalement, de nombreux départs en retraite d'ici les vingt prochaines années.
- La difficulté d'attirer de nouveaux publics et surtout de les fidéliser. Les PMI, en charge de la gestion des agréments, ont poussé leur niveau d'exigence à l'entrée de la profession en concordance avec la volonté d'investir socialement dans l'éducation de l'enfant en l'absence des parents.

Les exigences exprimées par les parents employeurs, et/ou les PMI dans le cas des assistants maternels, nécessitent une professionnalisation des métiers de la petite enfance. D'une part, pour aider les professionnels à porter la responsabilité éducative à demi-mot projetée par les parents et d'autre part, pour aider à la reconnaissance de ces métiers et ainsi favoriser leur attractivité. En ce sens, le rapport Giampino⁹⁹ rappelle l'importance de la professionnalisation des assistants maternels basée sur la formation initiale et obligatoire ainsi que le soutien des RAM dans ce processus.

⁹⁷ Il apparaît pour la première fois dans le texte d'objectifs et de gestion qui lie la CNAF et l'Etat sur la période 2018-2022 : « Outre son apport essentiel à la possibilité pour les familles de concilier vies familiale, sociale et professionnelle, la politique d'accueil du jeune enfant participe aussi à l'égalité des chances dès le plus jeune âge et constitue de ce fait un véritable investissement social : investir de façon précoce et continue auprès des enfants et améliorer la qualité des modes d'accueil contribue à leur socialisation et favorise leur développement »

⁹⁸ Le sujet de l'investissement social et son lien avec la notion de « parentalité positive » fait l'objet de nombreuses controverses. Quelques éléments de compréhension du sujet sont notamment soulignés dans l'article Bénédicte Jacquey-Vazquez : Jacquey-Vazquez Bénédicte, « Focus - Le soutien à la parentalité, un levier pour l'investissement social », Informations sociales, 2016/1 (n° 192), p. 98-101. DOI : 10.3917/inso.192.0098. URL : <https://www.cairn.info/revue-informations-sociales-2016-1-page-98.htm>

⁹⁹ Rapport de Sylviane Giampino, Développement du jeune enfant - Modes d'accueil, Formation des professionnels, 2016

Dans cette logique, un travail de fond a été suivi afin d'amener les conditions d'agrément au niveau des exigences voulues sur la prise en charge de l'enfant. En ce sens, la DGCS a opéré une refonte de la formation initiale des assistants maternels en 2018 en renforçant les acquis préalables à l'exercice du métier et à leur évaluation¹⁰⁰.

Le même rapport souligne l'importance de la prise en charge de l'enfant de moins de trois ans. Dans la lignée du concept d'investissement social, la prise en charge doit être précoce pour être efficiente. Trois principes ont été évoqués pour les solutions de mode d'accueil et par extension au mode de garde :

- Le développement de l'enfant n'est pas linéaire, il se veut dynamique et itératif avec son environnement mais également entre chacune des sphères de son développement. Puisque « *Les sphères du développement du petit enfant, physique, cognitif, affectif, social, émotionnel sont inséparables.* »¹⁰¹ et interconnectées.
- Ensuite, une logique de « prime éducation » est à favoriser : le professionnel a le statut de « passeur » pour le jeune enfant entre sa cellule familiale et le monde extérieur. Ainsi, la relation nouée avec l'enfant gardé doit être teintée de ces deux obédiences.
- Enfin, le mode d'accueil devrait se baser sur l'autonomie et la personnalité du jeune enfant tout en garantissant une qualité égale quels que soient les facteurs déterministes qui composent son origine sociale.

Les compétences à développer en ce sens par les professionnels tourneront donc autour de sa capacité à interagir avec le jeune enfant et son environnement afin de comprendre son univers et adapter ses pratiques professionnelles en fonction.

L'exercice au domicile en transition : spécificités et enjeux pour les assistants maternels

La particularité des assistants maternels qui exercent à leur propre domicile peut représenter un avantage pour certains professionnels pour concilier leurs temps de vie mais également un frein à l'attractivité du métier. Parce qu'il est nécessaire pour eux d'avoir un espace de vie, plutôt spacieux et sécurisé, se pose, en particulier dans les agglomérations, la question du coût du logement. Par ailleurs, la géolocalisation du logement dans certains quartiers peut constituer un repoussoir pour certains parents. L'exercice du métier en lui-même est également contraint par ce domicile. La conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée peut être un enjeu puisque l'espace de vie est partagé davantage par une frontière temporelle qu'une véritable frontière spatiale. Enfin, travailler chez soi peut être perçu comme un frein à la professionnalité car les tâches effectuées (entretien du domicile, prise en charge de l'enfant...) sont assimilées à des tâches domestiques et donc perçues comme non professionnelles. Paradoxalement, ce manque de reconnaissance vient en particulier des proches et par ricochet des professionnels eux-mêmes.

En ce sens, l'exercice du métier d'assistant maternel est pensé dans un autre contexte que son propre domicile avec la conception de Maisons d'assistants maternels (MAM) dès 2010. L'idée de travailler au sein d'une MAM ou plus généralement dans un lieu tiers séduit les professionnels comme les particuliers employeurs mais a également le potentiel de rayonner auprès de nouveaux publics, peut-être plus jeunes, qui n'ont pas encore la capacité de répondre aux exigences de la PMI (notamment sur la taille et la sécurisation du logement) ou même auprès des parents (légitimité, manque d'expérience...). Cependant, l'agrément et la formation obligatoire associée ne prépare pas nécessairement les professionnels à la création et à la gestion d'une MAM (organisation horizontale du travail, gestion administrative et humaine...).

Les gardes d'enfants et assistants maternels de demain

Le renouvellement des générations d'assistants maternels les plus âgées va permettre de pallier certaines difficultés rencontrées aujourd'hui dans la reconnaissance des métiers :

- La formation professionnelle est une pratique davantage partagée par les nouvelles générations que les anciennes avec les récentes refontes des obligations de formation initiale liées à l'agrément pour les assistants maternels et par les nouvelles exigences des parents en termes d'éducation. Dans ce cadre, les salariés devraient rencontrer moins de difficultés à appréhender et à coconstruire le projet d'accueil avec les parents, à s'affirmer en tant que professionnels et donc envisager une carrière pérenne au sein de la profession de garde d'enfants ou d'assistants maternels.
- Les nouvelles générations sont beaucoup plus alertes avec les outils numériques ce qui leur permet d'adopter au quotidien des outils de mise en relation ou de gestion de la vie quotidienne mis à leur disposition. De même, de nouveaux outils méthodologiques, tels que la charte de confiance, document permettant de coconstruire le projet d'accueil de l'enfant, seront de plus en plus ancrés dans les pratiques.

Les gardes d'enfants sont également sur un chemin de professionnalisation. Les professionnels peuvent aujourd'hui suivre un parcours de formation du simple module à l'accès d'un titre de niveau III (Titre « Assistant Maternel / Gardes d'enfants »). Pour cela, ils peuvent être accompagnés par les Relais d'assistants maternels ou les relais d'assistants parentaux (RAP). Ainsi, leur sont ouverte la possibilité d'évoluer vers d'autres métiers de la petite enfance, en passant par exemple l'agrément afin de devenir Assistant Maternel.

Particulièrement adaptée à un milieu urbain, ce mode de garde constitue une alternative intéressante pour les parents employeurs aux horaires d'absence atypiques mais aussi pour les professionnels de la petite enfance n'ayant pas le logement adapté à l'obtention de l'agrément d'assistant maternel. Le développement de la garde partagée offre également une perspective intéressante. Elle permet à plusieurs familles de mutualiser les coûts liés à l'emploi d'une garde d'enfants en alternant parfois le domicile où sont pris en charge les enfants. Ce mode de garde particulièrement attractif financièrement requiert en contrepartie une adaptation des pratiques et un développement des compétences de la garde d'enfants qui devra concilier en même temps les exigences de plusieurs particuliers employeurs. Parce qu'ils sont plus jeunes que la plupart des professionnels du secteur, on peut penser qu'ils seront un public ressource pour répondre à un besoin croissant de diversification des modes de gardes, mais également un vivier de professionnels à faire vivre et évoluer dans le secteur.

Les actions publiques et institutionnelles permettant d'aider les professionnels à mieux répondre aux attentes des particuliers employeurs sont aujourd'hui mises en place et la qualité de l'accueil individuel tend à se professionnaliser. Cependant, si la voie tracée semble positive, un gain en qualité ne sera vraiment mesurable que lorsque la professionnalisation de ce métier, par le biais de la formation professionnelle et la diversification des publics, correspondra à une pratique plus fréquente.

L'addition des facteurs environnementaux flèche des enjeux transversaux pour l'ensemble des métiers du secteur et interrogent fortement la capacité des professionnels à exercer dans un environnement de plus en plus complexe. Les perspectives de responsabilité morale, de capacité d'analyse et d'adaptation sont à la fois ambitieuses et présentent de véritables défis pour le salarié du particulier employeur. Elles nécessiteront non seulement des compétences spécifiques à acquérir (compétences transversales, liées aux outils numériques, aux nouvelles pathologies...) mais également un nouveau rapport à la formation professionnelle qui doit être entretenu tout le long de son parcours professionnel. Ces nouvelles pratiques sont fondamentales puisqu'elles permettront aux professionnels d'agir et non de subir les évolutions.

De la même façon, les salariés ne sont pas responsables de ce manque d'attractivité. Il subissent les représentations de la société. Les représentations des activités « domestiques » éloignent non seulement les professionnels de la reconnaissance de leur métier mais excluent également de nouveaux publics éloignés de la représentation maternelle ou féminine (homme, jeune, diplômés...). Le temps long nécessaire à la transformation de ces représentations nous laisse à penser que 2030 ne releverait que partiellement les résultats des actions mises en place aujourd'hui. La visibilité des changements des représentations (permise notamment grâce à la professionnalisation des métiers) sera restreinte d'ici 2030 mais certaine. Les 25 années écoulées ont montré l'ampleur du chemin parcouru. En 1994, les salariés du secteur n'avaient accès à aucune formation. Aujourd'hui rien que sur le seul dispositif du plan de développement il est possible de comptabiliser près de 70 000 départs en 2019 et la professionnalisation s'installe de plus en plus dans le paysage comme un droit sans remise en cause.

Cela montre combien les actions simples et croisées des acteurs du secteur et des acteurs périphériques peuvent directement influencer ces représentations en travaillant par étapes, sous la forme d'actions, de convictions ou de réflexions à approfondir.

▷ **C'est l'objet de la seconde partie.**



2.



PISTES DE RÉFLEXION ET PRÉCONISATIONS

POUR SOUTENIR
L'ATTRACTIVITÉ DU SECTEUR
DU PARTICULIER EMPLOYEUR
ET DE L'EMPLOI À DOMICILE



PISTES DE RÉFLEXION ET PRÉCONISATIONS POUR SOUTENIR L'ATTRACTIVITÉ DU SECTEUR DU PARTICULIER EMPLOYEUR ET DE L'EMPLOI À DOMICILE

Pour relever les défis d'attractivité et de sécurisation des parcours professionnels, deux leviers peuvent être envisagés.

La certification des compétences permet de valoriser les métiers et les expériences passées des salariés entreprenant cette démarche. Cependant, encore faut-il faire adhérer les salariés/futurs salariés comme les particuliers employeurs à ce parcours certifiant et la reconnaissance des compétences. Pour cela, de nouvelles pistes sont étudiées afin d'offrir et rendre visibles des perspectives d'évolution professionnelle. Elles permettront d'anticiper la mutation des métiers en adaptant la certification aux thématiques de demain : acquérir les compétences spécifiques à l'accompagnement d'enfants en situation d'handicap, aider les professionnels à créer et à gérer une maison d'assistant maternel (MAM) ou encore valoriser les compétences nécessaires pour coordonner les différents intervenants au domicile.

Pour rendre visibles ces actions, un travail de terrain complémentaire est nécessaire : les acteurs doivent s'investir pour renforcer quantitativement et qualitativement l'emploi du secteur. Cela passe aussi bien par la promotion des métiers auprès des publics (salariés, nouveaux entrants, particuliers employeurs, acteurs institutionnels...) que par la captation de nouveaux publics susceptibles d'intégrer le secteur du particulier employeur.

AXE 1. VALORISER LES COMPÉTENCES POUR UNE MEILLEURE(RE) CONNAISSANCE DES MÉTIERS

Pour acquérir de nouvelles compétences et/ou certifier celles déjà acquises, la personne, qu'elle soit nouvelle entrante dans le secteur ou salariée du particulier employeur, peut obtenir un titre reconnu par France Compétences lui octroyant une qualification équivalente à un niveau III (CAP/BEP). Cette démarche constitue une opportunité pour toutes les personnes en recherche d'emploi ou pour des salariés ne possédant pas ou peu de diplômes.

Elle peut alors se tourner vers une offre large de diplômes ou de titres dont la vocation est de préparer les professionnels à leur situation de travail actuelle ou future. Que ce soit par l'alternance, la formation longue initiale ou la validation d'acquis d'expérience (VAE), les modalités d'apprentissage s'adaptent aux différents publics. Sur le segment de l'aide aux personnes fragilisées, âgées, en perte d'autonomie, en situation de handicap, l'accompagnement des familles et de l'entretien du domicile ou encore la prise en charge de l'enfant, quelques diplômes (DEAES, ADVF, CAP Petite enfance...) et les titres portés par les deux branches du particulier employeur et de l'emploi à domicile (Assistant(e) maternel(le) / Garde d'enfants, Assistant(e) de vie dépendance et Employé(e) familial(e)) fournissent tout ou partie des compétences adaptées aux métiers du domicile.

Concernant les trois Titres de branches, au-delà des compétences techniques, ils octroient les compétences relationnelles permettant de travailler auprès d'un particulier employeur. Parce qu'elles ciblent les publics bénéficiaires du projet EDEC, lui-même soutenu par les branches professionnelles des salariés et des assistants maternels du particulier employeur, les pistes de réflexion amenées par ce rapport, et en particulier par la partie ci-après, porteront sur les trois titres précités et métiers qui y sont liés.

◎ OBJECTIF 1 : ADAPTER LA POLITIQUE DE CERTIFICATION SUR UN MOYEN TERME

Les enjeux décrits dans la première partie flèchent des compétences à acquérir dans les années à venir.

- Pour les trois domaines d'intervention : les compétences sociales et transversales seront incontournables pour faire face aux mutations des pratiques liées au numérique et à une écoresponsabilité croissante. De même, pour être en mesure de répondre à des besoins spécifiques et individuels (personnes ou domicile), les professionnels devront mobiliser une capacité d'analyse et d'adaptation accrue.
- Les salariés doivent être à l'aise et alertes sur les évolutions technologiques et les pratiques écoresponsables. Au-delà de sa capacité d'adaptation, le professionnel devra être proactif dans ces démarches en acquérant des compétences sociales et transversales et des savoir-faire davantage techniques (entretien du linge, du cadre de vie, établir un projet d'accompagnement personnalisé...).
- Enfin, en tant que professionnel, il devra également être une personne référente dans son domaine. Par exemple, sans être un spécialiste des pathologies, l'assistant de vie dépendance devra se sentir à l'aise pour accompagner une personne dépendante afin de définir ses besoins mais également ses propres limites professionnelles.

La formation professionnelle et plus particulièrement la formation certifiante est un outil privilégié puisqu'elle vise non seulement l'acquisition ou le renforcement de nouvelles compétences et permet de le concrétiser sous la forme d'un parchemin valorisable auprès des futurs particuliers employeurs mais aussi dans le cadre de la classification des métiers du secteur.

Refonte des référentiels de certification dans le cadre du projet d'Engagement pour le Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC)

Depuis le dernier dépôt de ces titres au RNCP en 2017, le travail de fond des branches des salariés et assistants maternels du particulier employeur, en lien avec IPERIA, a permis de faire évoluer les certifications¹⁰². Que ce soit par la veille, la certification ou les études menées par IPERIA dans le cadre du projet EDEC, des besoins en compétences émergentes ont été pris en compte dans la refonte des référentiels de certification. Ainsi, un travail de fond et contextualisé aux spécificités du secteur s'est opéré pour que la certification :

- Soit en cohérence avec la capacité d'apprentissage des salariés et l'obtention d'un titre de niveau III ce qui explique une approche des blocs de compétences innovante ;
- Intègre les innovations sociétales et technologiques ;
- Donne la capacité aux salariés de s'adapter aux domiciles, quelles que soient leurs pratiques de ces innovations.

La nouvelle maquette des titres met en valeur les passerelles intra-sectorielles et la cohérence de l'offre certifiante en proposant des blocs communs sur l'organisation de l'activité du salarié du particulier employeur ainsi que l'entretien du domicile et du linge.

Pour faciliter l'accès à la certification, le nombre de blocs de compétences est passé de sept à huit. Le découpage en huit blocs permet aux salariés d'acquérir des compétences autonomes et cohérentes liées à une activité précise de leur métier tout en étant en emploi. Cette modularisation s'inscrit donc dans une volonté de mettre à la portée de tous les professionnels une offre de certification accessible au moyen du plan de développement des compétences¹⁰³. Ils intègrent des compétences sociales et transversales tout en appréhendant les évolutions numériques et domotiques. Ils ont été conçus et refondus dans l'optique d'être non seulement une étape vers le Titre mais également une voie d'accès vers l'emploi autonome avec l'ambition de pouvoir répondre à la diversité des trajectoires professionnelles, salarié en formation continue ou demandeurs d'emploi en voie d'insertion/reconversion dans le métier. La notion de personnalisation est également renforcée et accentuée dans les référentiels de chaque Titre. Ainsi, le professionnel sera doté des compétences nécessaires pour détecter les besoins du particuliers employeurs, proposer une solution adaptée et négocier son opérationnalité au domicile. Cette organisation a été permise en rationalisant la modularisation avec les compétences acquises. Ainsi, une compétence ne peut se retrouver dans plusieurs blocs. Chaque compétence est donc évaluée une seule fois, avec une modalité d'évaluation par bloc.

Le numérique est intégré comme un outil que le salarié ou le primo-accédant devra mobiliser afin de réaliser des activités (recherche et gestions des emplois, activités ludiques avec les personnes accompagnées). La robotique, nous l'avons vu, est encore une technologie peu répandue et n'est donc pas un sujet prioritaire dans les dix années à venir. Enfin, les démarches écocitoyennes sont abordées de manière régulière tout le long du parcours de formation.

Enfin, pour consolider la capacité des salariés à s'adapter aux prochaines évolutions à dix ans voire à plus long terme, les compétences sociales et transversales sont désormais indispensables à l'acquisition d'un titre. Elles sont opérées à travers chacune des activités du métier et validées par l'épreuve du jury de certification. Ces compétences ont été diffusées de manière transversale au titre, communs à chacun des métiers, et adaptées aux spécificités de chacun des huit blocs. En référence aux éléments développés dans la première partie, celles essentielles et évaluées seront : l'autonomie, l'adaptabilité et la capacité relationnelle. Ces compétences sont d'ailleurs complémentaires aux formations davantage techniques.

L'évaluation de ces compétences a pour objectif de valoriser une grande partie de l'activité des professionnels et d'intégrer une complémentarité essentielle entre savoir-faire, savoir-être et savoirs.

La direction donnée par ces nouveaux référentiels couvre au plus large les enjeux communs identifiés en première partie. Mais, nous l'avons souligné, les enjeux spécifiques (2.2) sont les plus mouvants et exigeront des professionnels de mettre à profit leurs compétences dans un contexte dédié. C'est pourquoi trois propositions d'actions, chacune dédiée à un domaine d'intervention, sont mises en avant. Elles mettent chacune en exergue la nécessité de rester en alerte sur de nouvelles pratiques d'accompagnement et les nouvelles compétences à acquérir pour y parvenir.

103 Pour rappel, dès la première travaillée, 58h de formation sont disponibles pour chaque salarié et assistant maternel du particulier employeur



✓ ACTION 1 : **ACCOMPAGNER LA PERSONNE EN SITUATION DE DÉPENDANCE AU TRAVERS DES MUTATIONS TECHNOLOGIQUES ET SOCIÉTALES**

Nous l'avons vu dans le premier volet, le métier d'assistant de vie dépendance répondra à de véritables besoins d'accompagnement des personnes dépendantes dans les dix années à venir, mettant ainsi un accent fort sur la professionnalisation des salariés. Les salariés, conscients des réalités, évolutions et transformations futures du métier, ont exprimé la nécessité d'avoir une formation adaptée à leur réalité de travail¹⁰⁴. Ces éléments ont conforté le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile dans sa volonté d'apporter des réponses certifiantes de plus en plus adaptées et tournées vers l'avenir. Dans ce contexte, IPERIA a repensé le référentiel de certification du titre Assistant de vie dépendance en accentuant la capacité pour les salariés de construire avec leurs particuliers employeurs **un projet d'accompagnement adapté et personnalisé.**

Dans la pratique, comme pour l'ensemble des métiers du secteur, les assistants de vie dépendance se caractérisent par leur polyvalence et leur capacité à s'adapter à une diversité de publics dépendants, âgés ou en situation de handicap. Que ce soit dans la préparation des repas, l'entretien du domicile ou l'aide à l'habillage de la personne en situation de dépendance, les interventions du professionnel nécessitent des capacités d'écoute, de l'échange et un soutien envers la personne aidée. Même s'il exerce des activités liées à l'entretien du logement ou la préparation des repas, à la différence de l'employé familial, elles sont surtout l'occasion d'échanger avec le particulier employeur et/ou ses proches ou autres intervenants. La mise en pratique de ces capacités devient vitale lorsque la personne aidée est isolée. L'assistant de vie dépendance devient dès lors indispensable au bien-être de la personne, au-delà de la mission d'accompagnement.

Dans ces circonstances, le titre tel qu'il est repensé met l'accent sur la prise en charge de la dépendance et des pathologies de tous les âges, de l'entretien du domicile, de la rupture de l'isolement, et des innovations technologiques au service de la relation humaine. L'importance des compétences sociales et comportementales est soulignée de manière transversale au sein des blocs de compétences.

▷ TABLEAU 2 :

EXTRAIT DU RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS ET DE COMPÉTENCES DU TITRE ASSISTANT(E) DE VIE DÉPENDANCE

	RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS <small>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</small>	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES <small>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</small>
Commun aux trois titres	BC01.01 DÉVELOPPEMENT DE SON ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE AUPRÈS DE PLUSIEURS PARTICULIERS EMPLOYEURS	<p>C1 : Développer une stratégie de recherche d'emploi dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.</p> <p>C2 : Rechercher un emploi avec des outils de communication adaptés au secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.</p> <p>C3 : Développer des actions visant à maintenir son employabilité dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.</p>
	BC02.01 GESTION DE SON ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE AUPRÈS DE PARTICULIERS EMPLOYEURS	<p>C1 : Passer un entretien de recrutement avec un particulier employeur afin de favoriser l'embauche et d'instaurer une confiance mutuelle.</p> <p>C2 : Gérer son activité professionnelle et les relations de travail avec un ou plusieurs particuliers employeurs.</p>
	BC03.01 PRÉVENTION ET SÉCURITÉ AU DOMICILE	<p>C1 : Mettre en place des actions de prévention et de sécurisation de l'habitat pour assurer la sécurité des enfants et des adultes.</p> <p>C2 : Mettre en place des actions de prévention des risques professionnels au domicile du particulier employeur ou à son propre domicile afin de sécuriser son intervention.</p>
	BC04.01 ENTRETIEN DU DOMICILE ET DU LINGE : PRATIQUES ÉCO-RESPONSABLES	<p>C1 : Entretien le domicile.</p> <p>C2 : Entretien le linge.</p>
	BC09.01 PERSONNE ÂGÉE EN SITUATION DE DÉPENDANCE : ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ	<p>C1 : Participer à la mise en place d'un projet d'accompagnement personnalisé pour les personnes âgées en situation de dépendance.</p> <p>C2 : Collaborer avec les professionnels et les proches aidants pour la continuité de l'accompagnement de la personne âgée en situation de dépendance.</p>
Spécifique au titre	BC10.01 PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP : PROJET ET ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉS	<p>C1 : Participer à la mise en place du projet personnalisé de la personne en situation de handicap.</p> <p>C2 : Collaborer avec les professionnels, la famille et l'entourage proche pour la continuité de l'accompagnement de la personne en situation de handicap.</p>
	BC11.01 ACTES DU QUOTIDIEN ET ACTIVITÉS DE L'ADULTE EN SITUATION DE DÉPENDANCE	<p>C1 : Accompagner l'adulte en situation de dépendance à la réalisation des actes d'hygiène corporelle, à l'habillage et déshabillage pour son confort et son bien-être.</p> <p>C2 : Accompagner à la réalisation des transferts et des déplacements de l'adulte en situation de dépendance pour favoriser son autonomie et sa socialisation.</p> <p>C3 : Accompagner l'adulte en situation de dépendance dans ses activités sociales, physiques et culturelles afin de contribuer au maintien de son autonomie et à son épanouissement.</p>
	BC12.01 REPAS AUPRÈS D'ADULTES EN SITUATION DE DÉPENDANCE	<p>C1 : Organiser les repas en collaboration avec le particulier employeur.</p> <p>C2 : Cuisiner des plats équilibrés pour les adultes en situation de dépendance.</p> <p>C3 : Accompagner l'adulte en situation de dépendance à la prise de ses repas en fonction de sa situation afin de préserver son autonomie et sa sécurité.</p>
	COMPÉTENCES SOCIALES ET TRANSVERSALES	<p>L'autonomie</p> <p>L'adaptation</p> <p>La capacité relationnelle</p>

Dans la logique des grandes perspectives tracées en première partie, les référentiels ont été construits pour répondre à un besoin d'accompagnement de plus en plus fort, préparer les professionnels à gérer les situations d'isolement et préserver l'autonomie face à la dépendance. Le titre a pour vocation de fournir des compétences socles pour accéder au métier ; **l'acquisition de certificats au répertoire spécifique permettra de mieux appréhender certaines pathologies**¹⁰⁵. L'accompagnement s'adapte et se situe à son environnement. Il sera donc bien différent en fonction de la pathologie dont souffre la personne aidée. Ainsi, des certificats liés au répertoire spécifique de France Compétences sont en cours de construction. Ils viseraient principalement le handicap moteur et les troubles cognitifs (Alzheimer notamment). Les compétences visées seraient en lien avec les différentes situations rencontrées : refus de soin pour les personnes souffrantes de troubles cognitifs ou encore l'utilisation d'appareils spécifiques pour la prise en charge d'un handicap moteur.

En complément de cela, l'assistant de vie dépendance est sensibilisé au numérique puisqu'il est intégré comme outil à son apprentissage. Il peut également venir en aide aux personnes en situation de dépendance dans l'utilisation de ces outils.

Pour aller plus loin...

Pour comprendre le rapport des salariés ayant effectué une mobilité intersectorielle à la formation professionnelle, l'étude Pré-diagnostic des mobilités intersectorielles révèle qu'il existe un véritable besoin de formation dans l'aide aux personnes âgées dans l'usage du numérique que ce soit pour les employés familiaux ou les assistants de vie dépendance.

Il s'agit d'une thématique récurrente dans l'ensemble des modules composant les blocs de compétences.

Ainsi, cela induit d'interroger la capacité du nouveau certifié à poursuivre son parcours de formation tout le long de sa carrière. L'enquête Suivi en Emploi d'IPERIA révèle à ce titre que 18 mois après leur certification, seulement 13% des certifiés d'un titre Assistant(e) de vie dépendance étaient repartis en formation contre près d'un quart des répondants des trois titres.

Ainsi, il serait recommandé de travailler à une **acculturation à la formation continue pour les nouveaux salariés comme les natifs au secteur**. Si cette recommandation peut s'appliquer à tous les métiers du secteur, elle apparaît particulièrement adaptée au regard de l'introduction de **nouvelles** technologies dans la fonction d'accompagnement de la dépendance. L'offre certifiante a pour vocation de fournir les compétences permettant au professionnel d'être immédiatement opérationnel. Dès lors, elle peut difficilement aborder de manière exhaustive les technologies ou pratiques innovantes et/ou de niches. Ainsi, la solution à l'introduction des compétences liées au numérique mais également et surtout aux thématiques émergentes de la domotique et robotique pourrait se traduire dans la conception de nouveaux modules de formation très spécialisés dédiés aux gérontechnologies innovantes.

L'un des enjeux encore peu pris en compte dans la conception de ce titre est la **notion de coordination**. Nous l'avons vu dans le 2.2.1, le message transmis à la personne aidée ou à ses proches doit être cohérent et donc uni quel que soit le nombre d'intervenants au domicile. Si un module intégré au titre aborde déjà le travail en collaboration avec d'autres professionnels¹⁰⁶, l'importance de cette thématique nous amène à penser que la coordination avec autrui sera dans les prochaines années un pan dominant. Cette thématique est abordée dans une action dédiée (5) mettant en valeur la possibilité de certification des compétences associées à la coordination comme vecteur d'évolution professionnelle ascendante aujourd'hui peu visible dans le secteur.

✓ ACTION 2 : MIEUX CONNAITRE L'EMPLOYÉ FAMILIAL POUR MIEUX VALORISER SA POLY-COMPÉTENCE

Les perspectives mises en avant dans le 2.2.2 ont fait ressortir la poly-compétence comme pilier du métier de demain. Ce pilier fait endurer à l'employé familial certaines difficultés de posture professionnelle : quelles sont ses limites professionnelles ? Quelles compétences doit-il acquérir pour remplir l'ensemble de ses missions ? Ces données ont également fait apparaître une certaine pénibilité liée à la multiplicité des employeurs, plus fréquente dans ce métier. Si les professionnels peuvent se sentir en difficulté dans l'exercice de leur profession et peu valorisés, leur métier porte toutes les qualités requises pour créer des vocations.

Le Titre a été repensé pour renforcer ces aspects et mettre en avant l'inestimable valeur de cette poly-compétence. Ainsi, l'accent a été porté sur les blocs de compétences traitant de l'entretien du domicile et du linge, des repas, de la prévention de la perte d'autonomie, de l'accompagnement des enfants dans les actes essentiels de la vie quotidienne et de la collaboration avec les proches et l'équipe pluridisciplinaire.

De même, par sa conscience écologique, l'employé familial peut se servir de sa position singulière au domicile pour favoriser l'évolution des pratiques éco-responsables. Dans le même esprit, ses compétences culinaires, valorisées par les particuliers employeurs, sont le moyen de réaliser des repas de groupe et de repas de qualité. Enfin, sa capacité à prévenir la perte d'autonomie lui permet de répondre aux besoins des familles et des personnes âgées non dépendantes.

Au même titre que l'assistant de vie, l'employé familial joue un rôle majeur dans la réduction de la fracture numérique pour les personnes les plus âgées. En effet, un simple soutien administratif est un élément primordial pour conserver l'autonomie des personnes âgées.

Enfin, un bloc est spécifiquement dédié à la proposition et la mise en œuvre de services personnalisés aux familles. Ainsi, le professionnel est poly-compétent : en plus d'entretenir le domicile, il peut proposer des services divers, adaptés aux besoins de la famille, en mobilisant ou non les outils numériques mis à sa disposition (aide administrative, achat de biens de consommation et de services, entretien et réparation de biens, soin des plantes et des animaux).

▷ TABLEAU 3 :

EXTRAIT DU RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS ET DE COMPÉTENCES DU TITRE EMPLOYÉ(E) FAMILIAL(E)

	RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS <small>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</small>	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES <small>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</small>
Commun aux trois titres	BC01.01 DÉVELOPPEMENT DE SON ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE AUPRÈS DE PLUSIEURS PARTICULIERS EMPLOYEURS	<p>C1 : Développer une stratégie de recherche d'emploi dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.</p> <p>C2 : Rechercher un emploi avec des outils de communication adaptés au secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.</p> <p>C3 : Développer des actions visant à maintenir son employabilité dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.</p>
	BC02.01 GESTION DE SON ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE AUPRÈS DE PARTICULIERS EMPLOYEURS	<p>C1 : Passer un entretien de recrutement avec un particulier employeur afin de favoriser l'embauche et d'instaurer une confiance mutuelle.</p> <p>C2 : Gérer son activité professionnelle et les relations de travail avec un ou plusieurs particuliers employeurs.</p>
	BC03.01 PRÉVENTION ET SÉCURITÉ AU DOMICILE	<p>C1 : Mettre en place des actions de prévention et de sécurisation de l'habitat pour assurer la sécurité des enfants et des adultes.</p> <p>C2 : Mettre en place des actions de prévention des risques professionnels au domicile du particulier employeur ou à son propre domicile afin de sécuriser son intervention.</p>
	BC04.01 ENTRETIEN DU DOMICILE ET DU LINGE : PRATIQUES ÉCO-RESPONSABLES	<p>C1 : Entretien du domicile.</p> <p>C2 : Entretien du linge.</p>
Spécifique au titre	BC13.01 SERVICES PERSONNALISÉS AUX FAMILLES	<p>C1 : Proposer une offre d'activités personnalisée au particulier employeur en fonction de ses besoins spécifiques afin de faciliter son quotidien.</p> <p>C2 : Mettre en place une offre d'activités personnalisée répondant à des besoins spécifiques du particulier employeur en vue de faciliter son quotidien.</p>
	BC14.01 ACTIVITÉS AUPRÈS DE PERSONNES ÂGÉES AUTONOMES	<p>C1 : Proposer à une personne âgée autonome de participer aux activités du quotidien en vue de contribuer à sa qualité de vie.</p> <p>C2 : Mettre en place des activités du quotidien et des activités physiques, sociales et culturelles pour la personne âgée autonome contribuant à sa qualité de vie.</p>
	BC15.01 ACTES DU QUOTIDIEN ET ACTIVITÉS DE L'ENFANT DE PLUS DE 3 ANS	<p>C1 : Accompagner l'enfant de plus de 3 ans dans la réalisation des actes quotidiens afin de garantir sa bonne santé et son bien-être au quotidien.</p> <p>C2 : Mettre en œuvre des activités périscolaires adaptées à l'enfant de plus de 3 ans pour favoriser son épanouissement.</p>
	BC16.01 REPAS AU DOMICILE DU PARTICULIER EMPLOYEUR	<p>C1 : Organiser les repas en collaboration avec le particulier employeur.</p> <p>C2 : Cuisiner des plats équilibrés pour le particulier employeur.</p> <p>C3 : Préparer un mets sucré ou salé pour plusieurs convives à l'occasion d'un goûter ou d'un repas organisé par le particulier employeur à son domicile.</p>
	COMPÉTENCES SOCIALES ET TRANSVERSALES	<p>L'autonomie</p> <p>L'adaptation</p> <p>La capacité relationnelle</p>

Pour aller plus loin...

Le référentiel du titre ainsi conçu fournit à l'employé familial les outils pour valoriser sa position au sein de la cellule familiale et du domicile. Pourtant, nous l'avons vu en première partie, l'acquisition de nouvelles compétences et/ou la valorisation de celles déjà acquises ne sera pas suffisante pour permettre une reconnaissance sociale pleine et entière de ce métier. La captation de nouveaux publics, la valorisation des trajectoires professionnelles tout comme l'approche sociétale et institutionnelle positive restent des enjeux essentiels pour la profession.

Ainsi, de la même manière que l'assistant de vie dépendance, les enjeux de coordination du domicile sont majeurs. Parce qu'il fournit des services de plus en plus personnalisés, allant de la conception du simple repas à l'organisation d'une réception, l'employé familial est de plus en plus amené à interagir avec des intervenants très différents au domicile. Ces compétences sont souvent déjà, dans les faits, mobilisées mais pas nécessairement valorisées. Aussi, l'action n°5 sera dédiée à étudier la question. La reconnaissance des compétences de coordination peut également être le moyen de valoriser le métier et de favoriser des vocations en rendant visibles les perspectives d'évolution pour les primo-accédants.

Comme nous le voyons dans les actions suivantes, **l'étude** des trajectoires de vie est un outil primordial pour la valorisation des parcours et la création de vocations professionnelles. Elle est particulièrement indispensable pour une la meilleure appréhension des leviers disponibles. Aussi, préconisera-t-on une étude dédiée au métier de l'employé familial, retraçant leurs parcours de vie et professionnels, collectant leur témoignage sur leur avenir. Pour une vision plus fine, cette étude devra nécessairement se séparer de celle concernant les assistants de vie dépendance. Ainsi, pour recruter des répondants (qui ne s'identifient pas nécessairement en tant qu'employé familial), une approche par la compétence et/ou les domaines d'activités sera favorisée pour les cibler. Finalement, cette étude devra répondre spécifiquement à la question : comment favoriser la sécurisation et valoriser les parcours professionnels des employés familiaux au regard des enjeux d'attractivité du métier ?



ACTION 3 :

ASSISTANT MATERNEL ET GARDE D'ENFANTS : INVESTIR LA PRISE EN CHARGE DE L'ENFANT

En interrogeant les assistants maternels et les gardes d'enfants, le besoin d'une formation adaptée aux pratiques de terrain est vivement ressorti. Près des trois quarts des professionnels interrogés estiment qu'une formation est nécessaire à l'exercice de leur métier et ce, dans le but de rencontrer des pairs, d'améliorer la relation de travail qu'ils entretiennent avec les parents comme avec les enfants accueillis¹⁰⁷. **Ce rapport à la formation a véritablement progressé depuis la dernière inscription auprès de France Compétences. En cohérence avec les enjeux communs sur la prise en charge de l'enfant, les assistants maternels et garde d'enfants bénéficient des évolutions de certifications.**

Ainsi, par ces différents retours et au vu des nouvelles tendances sociétales qui se profilent, l'appréhension du concept d'investissement social et son intégration dans les pratiques professionnelles devient l'enjeu majeur. Au travers de ce concept, les compétences liées à la primo-éducation sont primordiales, dans le respect de la décision des parents. Ainsi, pour armer les professionnels de la petite enfance, les compétences liées aux activités sur le projet d'accueil et d'accompagnement de l'enfant, la préparation des repas, les activités d'éveil de développement et de socialisation ont été renforcées.

Concernant l'individualisation de la prise en charge de l'enfant, les nouveaux référentiels permettront aux assistants maternels et aux gardes d'enfants d'être outillés pour construire le projet de prise en charge avec les parents (références éducatives, méthodes et pratiques mises en œuvre, cadre de l'utilisation des écrans). Cela se manifeste, par exemple, par la création d'un livret d'accueil présentant les principes éducatifs partagés par le particulier employeur et acceptés par le salarié.

La manipulation d'outils numériques sera, quant à elle, abordée dans le cadre de conception d'activités ludiques proposées à l'enfant dans plusieurs blocs. Ces outils numériques sont intégrés, comme pour les autres métiers, à l'apprentissage des techniques de recherche d'emploi et de gestion de son activité.

Nous l'évoquons pour les assistants de vie dépendance, mais la prise en charge de l'enfant implique également son possible handicap.

Certains handicaps tels que les troubles du spectre de l'autisme (TSA) pourraient être étudiés de manière approfondie dans le cadre d'un certificat au répertoire spécifique, permettant aux professionnels de faire reconnaître et renforcer leurs compétences en la matière. En cours d'instruction, ce certificat permettrait de positionner le salarié en tant que professionnel de la petite enfance en contribuant à l'identification de signes de développement et de comportements inhabituels et d'accompagner l'enfant avec un TSA de manière adaptée (gérer des situations de crises, la communication avec l'enfant, la collaboration avec les parents ou les professionnels). Une qualification sur cette thématique permettrait au salarié de faire valoir une plus-value non négligeable en termes de posture professionnelle (plus de confiance en ses connaissances, meilleure réactivité face aux situations d'urgence...), faciliter la recherche d'heures complémentaires (construction d'un réseau de particuliers, qualification attestant de compétences dédiées, possiblement valorisables financièrement).

Enfin, à l'instar des autres Titres dont IPERIA est le certificateur et portés par les branches du secteur, les compétences sociales et transversales seront abordées sur l'ensemble des blocs et évaluées par le jury de certification. Ces compétences revêtent une importance vitale pour garantir un dialogue avec les parents sur le sujet particulièrement délicat des valeurs éducatives.

▷ **TABLEAU 4 :**
EXTRAIT DU RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS ET DE COMPÉTENCES
 DU TITRE ASSISTANT(E) MATERNEL(LE) / GARDE D'ENFANTS

	RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS <small>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</small>	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES <small>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</small>
Commun aux trois titres	BC01.01 DÉVELOPPEMENT DE SON ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE AUPRÈS DE PLUSIEURS PARTICULIERS EMPLOYEURS	<p>C1 : Développer une stratégie de recherche d'emploi dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.</p> <p>C2 : Rechercher un emploi avec des outils de communication adaptés au secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.</p> <p>C3 : Développer des actions visant à maintenir son employabilité dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.</p>
	BC02.01 GESTION DE SON ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE AUPRÈS DE PARTICULIERS EMPLOYEURS	<p>C1 : Passer un entretien de recrutement avec un particulier employeur afin de favoriser l'embauche et d'instaurer une confiance mutuelle.</p> <p>C2 : Gérer son activité professionnelle et les relations de travail avec un ou plusieurs particuliers employeurs.</p>
	BC03.01 PRÉVENTION ET SÉCURITÉ AU DOMICILE	<p>C1 : Mettre en place des actions de prévention et de sécurisation de l'habitat pour assurer la sécurité des enfants et des adultes.</p> <p>C2 : Mettre en place des actions de prévention des risques professionnels au domicile du particulier employeur ou à son propre domicile afin de sécuriser son intervention.</p>
	BC04.01 ENTRETIEN DU DOMICILE ET DU LINGE : PRATIQUES ÉCO-RESPONSABLES	<p>C1 : Entretenir le domicile.</p> <p>C2 : Entretenir le linge.</p>
	BC05.01 PROJET D'ACCUEIL ET D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ DE L'ENFANT	<p>C1 : Définir un projet d'accueil.</p> <p>C2 : Mettre en place un projet d'accompagnement personnalisé adapté aux besoins, capacités et attentes de chaque enfant et de sa famille.</p> <p>C3 : Collaborer avec la famille et les professionnels intervenant auprès de l'enfant pour assurer le suivi et la continuité de son accompagnement.</p>
	BC06.01 ACCOMPAGNEMENT AUX ACTES QUOTIDIENS DE L'ENFANT	<p>C1 : Réaliser les soins du quotidien de l'enfant en l'accompagnant dans ses apprentissages.</p> <p>C2 : Aider l'enfant à se mouvoir et à se déplacer au quotidien afin d'assurer sa sécurité et son bien-être.</p>
	BC07.01 ACTIVITÉS D'ÉVEIL ET DE SOCIALISATION CONTRIBUANT AU DÉVELOPPEMENT DE L'ENFANT	<p>C1 : Proposer des activités d'éveil et de socialisation contribuant au développement de l'enfant.</p> <p>C2 : Accompagner l'enfant dans les activités d'éveil et de socialisation.</p>
	BC08.01 REPAS DE L'ENFANT	<p>C1 : Organiser les repas en collaboration avec le particulier employeur afin de garantir le bien-être de l'enfant.</p> <p>C2 : Cuisiner des plats équilibrés pour l'enfant afin de contribuer à son développement global et à sa bonne croissance.</p> <p>C3 : Accompagner l'enfant dans ses apprentissages durant les repas afin de contribuer à son épanouissement et à son autonomie.</p>
	COMPÉTENCES SOCIALES ET TRANSVERSALES	<p>L'autonomie</p> <p>L'adaptation</p> <p>La capacité relationnelle</p>

Pour aller plus loin...

Le titre « Assistant maternel /garde d'enfants » couvre une partie non négligeable des besoins détectés aujourd'hui : appropriation de la notion d'investissement social, utilisation des outils numériques, application des compétences sociales et transversales dans le quotidien de travail. La spécialisation permet de mieux appréhender la prise en charge d'un enfant en situation de handicap et le certificat au répertoire spécifique apporterait des éléments de renforcement spécifiques pour les professionnels prenant soin d'enfants ayant un TSA. L'offre certifiante couvrirait les points saillants relatifs aux développements des compétences nécessaires à l'exercice des métiers de demain.

Deux points de vigilance sont toutefois à souligner. D'une part, **l'appropriation des outils numériques n'est pas homogène**. Même si l'on peut imaginer que les années s'écoulant, la profession par effet de génération, serait plus familière avec ce type d'outils, la formation certifiante ou non, doit toujours prendre en compte les disparités entre les professionnels. D'autre part, la **démarche d'investissement social sera nécessairement de plus en plus prégnante** dans l'ensemble des thématiques de formation abordées.

Enfin, les enjeux prospectifs énoncés dans la première partie flèchent l'exercice dans un tiers lieu comme une évolution marquante du métier d'assistant maternel. Si ce mode d'exercice n'est pas adapté à tous les professionnels, la formation devra être développée sur ce sujet afin de permettre aux professionnels de choisir leur lieu de travail. **Les compétences spécifiques à la création et la gestion des MAM sont multiples et parfois complexes**. Une offre de formation certifiante est aujourd'hui pensée pour renforcer et valoriser les compétences associées à cette modalité d'exercice (action 4).

L'accès à des Titres de branches de niveau III constitue le socle de compétences des métiers de l'emploi entre particuliers. Sa consolidation s'avère nécessaire mais ne peut répondre à l'ensemble des besoins des employeurs et des missions émergentes au domicile.



◎ OBJECTIF 2 : VEILLER ET ANTICIPER LES NOUVELLES CERTIFICATIONS INDISPENSABLES POUR L'ÉVOLUTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Tout au long de ce rapport, des grandes thématiques ont été soulignées et les compétences ont souvent été associées à la refonte des titres. Certains champs restent encore mis à l'écart, soit parce qu'ils recouvrent des réalités encore lointaines (domotique robotique), soit parce qu'ils amènent des réflexions sur la mutation de certains métiers vers de nouveaux (certifications liées aux MAM, à la gouvernance). Ainsi :

- Une action dédiée à la certification liée à l'exercice en MAM est en cours d'expérimentation et pourrait déboucher sur des perspectives intéressantes d'évolution du métier d'assistant maternel. Nous le verrons, l'exercice en MAM peut requérir des compétences avancées, pouvant dépasser le niveau III de l'assistant maternel.
- L'activité de gouvernance est l'objet d'une seconde action. Une étude d'opportunité a été menée dans le cadre de ce projet EDEC, il pourrait être opérationnalisé dans les deux années à venir. La valorisation de cette activité pourrait apporter une plus-value aux métiers d'assistant de vie dépendance et d'employé familial en termes de visibilité et de valorisation des pratiques existantes. Dans un futur plus lointain, la gouvernance ou la coordination du domicile pourrait constituer une fonction à part entière voire un métier.

✓ ACTION 4 : FORMER LES PROFESSIONNELS A CRÉER ET GÉRER UNE MAM

Depuis 2010¹⁰⁸, les assistants maternels agréés se sont vu octroyer la possibilité d'exercer collectivement leur métier dans le cadre de locaux tiers à leur domicile : les maisons d'assistants maternels (nommés par leur acronyme « MAM »). **Depuis son institutionnalisation, le dispositif de la MAM attire l'attention des publics salariés comme des particuliers employeurs. Même si l'exercice du métier d'assistant maternel est encore majoritairement exercé au domicile, il est important de donner la capacité aux professionnels de choisir leur mode d'exercice dans les bonnes conditions.**

Si la MAM a été instituée grâce à la loi de juin 2010, la réglementation relative à sa création et à sa gestion est le fruit d'un long processus d'institutionnalisation. En 2014, le Sénat préconise, dans son premier bilan, des propositions visant à favoriser le développement et le fonctionnement des MAM en accompagnant les porteurs de projet dans leur création et leur pérennisation. Les conseils départementaux, à travers les PMI, accompagnent le développement du dispositif sur les territoires. **Dans cette lancée, en 2016, deux nouveaux outils à destination des professionnels ainsi que des acteurs qui les accompagnent dans cette démarche, sont venus compléter l'encadrement des MAM.**

- Un guide à l'usage des services de PMI et des assistants maternels a été créé par le Ministère des familles, de l'enfance et du Droit des femmes.
- Une charte qualité a été mise en place et signée entre les assistants maternels des MAM, le conseil Départemental et la CAF. Elle marque l'engagement des parties signataires pour le rendu d'un service d'accueil de qualité.

Malgré ces avancées, l'encadrement de l'accueil en MAM nécessite d'être encore renforcé comme en témoignent les difficultés organisationnelles et juridiques que peuvent rencontrer les services de PMI, les assistants maternels ou les particuliers employeurs. Ils évoquent notamment des lourdeurs administratives, la sécurisation juridique autour de l'accueil de l'enfant comme la question de la délégation de garde et s'inquiètent de la prise de risque entraînée par la création d'une MAM.

La question de la professionnalisation peut pour sa part aider les professionnels dans l'exercice de leur métier en MAM. Dans un premier temps, les partenaires sociaux ont souhaité réagir rapidement à la mise en place de ce nouveau dispositif et un premier module de formation non certifiante a été conçu en 2011 : « Travailler en maison d'assistants maternels »¹⁰⁹. Depuis, plus de 2 340 assistants maternels ont bénéficié de cette formation.

Le recours de plus en plus important aux MAM a incité la branche des assistants maternels du particulier employeur à investir une réflexion sur l'évolution des missions des salariés et les compétences nécessaires pour pouvoir exercer en dehors de son propre domicile en collaboration avec des pairs. C'est dans ce contexte que le projet d'une nouvelle certification a été amorcé.

Un travail d'analyse a ainsi été mené sur les retours d'expérience de la formation des stagiaires ayant participé au module non qualifiant et des professionnels exerçant en MAM¹¹⁰. L'analyse de cette enquête a mis l'accent sur les difficultés liées à la création (financement, recherche de locaux, convaincre les partenaires du projet, lourdeurs administratives...) et à la gestion (organisation horizontale du travail) de la MAM¹¹¹. Majoritairement convaincus de l'apport de la formation¹¹², les assistants maternels ont insisté sur l'importance d'une offre de formation adaptée, d'un accompagnement renforcé ainsi que d'un cadrage de la démarche de création.

109 Le module de 14 heures « Travailler en maison d'assistants maternels » (AMTG) a pour objectif de d'apprendre à passer d'une organisation en solo à une organisation collective. Il permet notamment d'identifier les types de projet envisageables (éducatifs, organisationnels...), les compétences et aptitudes à travailler en collectif, organiser un projet en collaboration (construction d'un projet, répartition des tâches, reporting...), gestion de la sécurité, de la responsabilité (délégation d'accueil etc.). Il était en 2019, dispensé par 55 organismes de formation labellisés par IPERIA

110 L'échantillon est composé de salariés ayant suivi le module « Travailler en MAM » et de professionnels exerçant en MAM sans pour autant avoir suivi de formation

111 70% des répondants déclarent rencontrer des difficultés dans l'exercice quotidien en MAM notamment liées à la gestion de l'activité collective (La gestion du sommeil des enfants, qui ne s'appréhende pas de la même manière au domicile avec quelques enfants et à plusieurs en collectif, la gestion du repas qui impacte la pratique professionnelle du domicile quand les enfants sont en grand nombre, la réalisation et l'animation d'activités auprès de plusieurs enfants, l'adaptation aux besoins des familles et les amplitudes horaires...)

112 En référence à l'enquête métier organisée dans : « Note sur la mise à jour des référentiels de certification », EDEC PIC du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (2018-2020), IPERIA

C'est ainsi qu'est né le projet de qualification intitulé « Travailler en MAM » aujourd'hui en cours d'instruction auprès de France Compétences¹¹³. Le travail d'ingénierie a permis de dégager deux composantes dans le référentiel constituant la certification :

CRÉATION ET PÉRENNISATION DE LA MAM

Compétence à acquérir 1 (C1) :
Conduire un projet de création d'une MAM

C2 :
Déterminer l'identité de la MAM et le cadre éducatif et participatif

C3 :
Mettre en œuvre des actions de pérennisation de la MAM

TRAVAIL D'ÉQUIPE EN MAM ET ACCOMPAGNEMENT DES ENFANTS

C1 :
Organiser le travail en équipe en MAM

C2 :
Communiquer en équipe en MAM

C3 :
Accompagner les enfants dans un cadre collectif

Pour aller plus loin...

Tout au long de l'année 2020 (en dehors du projet EDEC), un calendrier d'expérimentation est mis en place en collaboration avec des organismes de formation et des institutions partenaires. En parallèle et en complément de cette expérience, des démarches d'études et de projections conduites par l'Observatoire des emplois de la famille de la FEPEM et IPERIA viennent interroger le dispositif sur des territoires en partenariat avec des acteurs institutionnels encourageant des démarches prospectives en ce sens.

Le déploiement de cette certification offre une opportunité d'attractivité sans commune mesure. En effet, cela facilitera l'intégration de publics plus diversifiés, plus jeunes, attirés par la démarche participative et un encadrement, qui pourrait être formalisé, ainsi que d'assistants maternels plus expérimentés. C'est en partie l'objet du contrat d'études prospectives (CEP) soutenu par la DIRECCTE des Hauts-de-France. Son objectif est de travailler sur la valorisation du dispositif MAM auprès des acteurs publics, des salariés du particulier employeur et des parents employeurs. Il permettra d'identifier, de la manière la plus nuancée possible, les freins et les leviers qui interagissent entre ces trois acteurs, de sécuriser les parcours professionnels et de conforter la création de MAM pour diversifier les possibilités d'accueil auprès des particuliers employeurs. Le CEP mis en place localement donnera lieu à la mise en pratique directe de l'expérimentation de la certification. En complément, à la fin de l'expérimentation, un suivi en emploi des apprenants ayant obtenu la certification pourra apporter des éléments de mesure sur l'impact d'un projet de certification à ce sujet.

Plus largement, la reconnaissance des compétences liées à l'exercice en MAM amène des pistes d'action intéressantes :

- La pluralité et la relative complexité des compétences mobilisées en MAM (gestion du collectif, gestion financière, création d'un « business plan ») pourraient nous amener à penser que sa création et sa gestion requièrent une **qualification plus avancée qu'un niveau III**. Aussi, si l'on pousse la réflexion jusqu'au bout, les assistants maternels devront investir un rôle éducatif de plus en plus prégnant dans le cadre de la prise en charge de l'enfant (investissement social). Le métier est d'ailleurs exercé par des professionnels dont la formation initiale est plus élevée que les autres métiers du domicile étudiés ici¹¹⁴. La différence de qualification ne s'explique pas par la complexité des compétences demandées mais elle ouvre la possibilité d'un passage de niveau III à IV.

¹¹⁴ Au 1^{er} août 2020

¹¹⁵ L'enquête Suivi en Emploi menée par IPERIA révèle que 38% des certifiés d'un titre « Assistant(e) maternel(le) / Garde d'enfants » avait au moins le baccalauréat avant leur passage au jury de certification contre 31% pour les autres métiers.

- Si ce dispositif embrasse l'ambition de plus en plus de professionnels salariés ou nouveaux entrants, on peut imaginer qu'il sera amené à se développer dans les dix années à venir. Peut-être que du fait de la crise sanitaire, l'exercice au domicile sera privilégié ? Difficilement quantifiables en 2030, les MAM auront néanmoins suscité un intérêt certain du fait des travaux en cours sur le sujet. **De ce postulat, pourrait-on envisager que la formation certifiante trouve un écho auprès des assistants maternels. De même la formation obligatoire à l'agrément pourrait inclure une composante supplémentaire pour les personnes souhaitant travailler spécifiquement en MAM (en remettant en question les critères liés au domicile du professionnel).**

✓ ACTION 5 : VALORISER LES COMPÉTENCES LIÉES À LA GOUVERNANCE OU LA COORDINATION DU DOMICILE PAR UNE CERTIFICATION

La nécessité de valoriser les compétences liées à l'activité de gouvernance ou de coordination prend sa source dans plusieurs facteurs évoqués en première partie. Avec l'enjeu du maintien à domicile des personnes dépendantes, nous assistons à l'émergence de nouveaux besoins d'accompagnement de la personne à domicile (personnalisation de l'accompagnement, adaptation à l'environnement de travail...) auxquels le secteur du particulier employeur et de l'emploi à domicile est légitime pour apporter des réponses. L'objectif sous-jacent est de permettre aux salariés de valoriser des activités qu'ils réalisent parfois déjà (Coordination des intervenants, exercice du métier d'assistant maternel en MAM...) en prolongement de leur propre métier et aux demandeurs d'emploi de valoriser des compétences de coordination auprès de particuliers employeurs.

Nous avons rappelé l'importance de sécuriser l'autonomie de la personne le plus longtemps possible. **De fait, les salariés doivent fournir un message clair à la personne aidée pour lui permettre de prendre des décisions en pleine possession de ses moyens et si ce n'est plus possible, à l'aidant.**

Parce qu'ils développent une proximité particulière avec la personne aidée (1.2.3.), les salariés du particulier employeur sont les plus à même de consolider et traduire ce message. Cette activité peut être assurée en délégation d'un particulier employeur âgé, dépendant ou autonome, auprès de familles avec ou sans enfants. Ainsi, elle peut être exercée par tous les salariés travaillant au domicile du particulier employeur.

Les branches professionnelles se sont emparées de la question dès 2016 en envisageant la possibilité de porter une nouvelle certification équivalente à un niveau IV. Ainsi est née la réflexion et l'ingénierie autour de la **certification « Assistant de gouvernance familiale »** construite, à cette époque, autour de quatre parties :

- Préparation et organisation, réalisation et supervision des activités liées à la vie quotidienne familiale (connaissance du contexte d'intervention au domicile, les activités de la vie quotidienne, la sécurité des personnes au domicile) ;
- Coordination des différentes interventions et contrôle de la réalisation des activités (identification des intervenants à domicile et leur champ d'exercice respectif, management des intervenants à domicile) ;
- Gestion courante : formalités administratives, gestion d'un budget de fonctionnement, organisation d'activités liées à la famille ;
- Communication avec l'employeur, l'entourage et les intervenants extérieurs par tous moyens appropriés (Notamment s'approprier les outils du numériques pour mieux communiquer).

Entre 2016 et 2017, quatre expérimentations ont été déployées sur les départements de l'Hérault, du Var et de Paris¹¹⁵ pour former la montée en compétence des employés familiaux et de demandeurs d'emploi en reconversion. Ces expérimentations portaient à la fois sur la validation du référentiel de certification construit et sur la pertinence de ce type de certification par rapport aux publics visés à cette période : maisons haut-de-gamme, personnes dépendantes ou handicapées, mais aussi dans le domaine de la prise en charge de la petite enfance. .

Les résultats de ces expérimentations ont permis de constater que les référentiels de compétences répondaient bien aux besoins identifiés des familles mais ont soulevé plusieurs points d'attention :

- Des compétences de base de l'activité du domicile, notamment l'entretien du cadre de vie et la préparation des repas ainsi qu'une maîtrise de la spécificité sectorielle du particulier employeur (déontologie, législation du secteur) se sont révélées primordiales pour accéder aux compétences de coordination¹¹⁶.

Les employeurs visés n'avaient, à cette époque, pas encore la conscience d'un besoin en la matière. Une stagiaire salariée ayant obtenu la certification grâce à cette expérimentation indiquait :

« Elle correspond à un besoin réel, mais non encore exprimé car les employeurs ne savent pas qu'ils peuvent être aidés sur ce type d'intervention. »



- La diversité des besoins de coordination/gouvernance au domicile rend une certification commune ambitieuse : la nécessité de mieux segmenter les compétences requises selon le besoin de coordination (intégration à la chaîne du care ou coordination du domicile) s'est fait ressentir pour développer une certification pertinente.

¹¹⁵ A fin septembre 2017, 17 salariés du particulier employeur et demandeurs d'emploi ont déjà pu tester cette formation, dont 14 qui l'ont validée. Ceci, dans le cadre de projets de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de reconversion professionnelle (formation délivrée en partie en alternance 3 jours / 2 jours)

¹¹⁶ « L'expérimentation chez Perlerare Excellence, où certains stagiaires étaient en reconversion professionnelle, a montré qu'il est très compliqué d'aborder cette formation sans avoir au préalable les compétences de base de l'activité au domicile, notamment l'entretien du cadre de vie et la préparation des repas. La formation conduite par El Groupe a conforté ce premier bilan, en validant la nécessité pour les stagiaires de maîtriser les fondamentaux des spécificités »

Le projet EDEC a offert l'opportunité de continuer cette première expérimentation et d'en élargir le champ et les métiers.

Se basant sur le croisement de témoignages de professionnels du secteur, d'experts et des recherches documentaires poussées, une étude d'opportunité a été réalisée¹¹⁷. Elle a pour objectif de déterminer dans quelles conditions une certification serait envisageable à court / moyen termes (certificat au répertoire spécifique, titre à part entière, quelle segmentation de publics visés ?).

Deux segments ont clairement été identifiés :

- d'une part, le segment dit « famille » pouvant s'assimiler à la montée en compétences de l'employé familial via à une coordination de l'ensemble des intervenants au domicile du particulier employeur (petits travaux, lavage de vitre, jardinage etc.)
- d'autre part le segment dit d'accompagnement de la chaîne du soin (care) assimilé à l'activité de l'assistant de vie dépendance.

Les enjeux de définir une reconnaissance de ces compétences sont forts car les professionnels sont déjà confrontés à ces situations et se retrouvent souvent démunis d'outils pour répondre aux exigences des particuliers employeurs et à l'environnement qui pénètre le domicile. Si certains professionnels, par la richesse de leur expérience, réussissent à gérer ces situations, cela peut parfois se faire dans un climat de tensions. De plus les compétences qu'ils mobilisent pour y parvenir sont peu reconnues et très peu valorisées alors que cela pourrait largement concourir à donner de l'attractivité et de la perspective d'évolution de carrière à ces deux métiers.

Pour aller plus loin...

Cette analyse permet d'orienter précisément la certification envisageable. Premièrement, elle excluait la garde d'enfant dont les retours du terrain ne signaleraient pas encore de besoins en ce sens. Compte-tenu des retours de la première expérimentation du CQP « Assistant de gouvernance familiale » et les résultats de l'étude d'opportunités, une première inscription au répertoire spécifique permettrait de franchir une étape dans la reconnaissance des métiers. Par ailleurs, la perspective d'évolution et d'accès à un niveau de compétences avancées pourraient séduire des nouveaux profils d'entrants dans le secteur.

Les tableaux présentés ci-dessous font l'hypothèse des activités couvertes dans le prolongement des métiers de l'assistant de vie dépendance et de l'employé familial.

▷ TABLEAU 5 :

EXTRAIT DE L'ÉTUDE D'OPPORTUNITÉ D'UNE CERTIFICATION DE LA GOUVERNANCE - HYPOTHÈSE DES ACTIVITÉS RÉALISÉES DANS LE CADRE DE LA GOUVERNANCE SEGMENT CARE

Les activités de l'ADVD chargé de la gouvernance Care	GOUVERNANCE		
	RÉALISATION DE BASE	RÉALISATION Services +	COORDINATION
ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES	AIDE À L'AUTONOMIE : LEVER/ COUCHER, TOILETTE/SOINS CORPORELS, VEILLE DE L'ÉTAT DE SANTÉ, ETC.		COORDINATION ORGANISATIONNELLE DE L'INTERVENTION AU DOMICILE DES PROFESSIONNELS DU CARE (SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR, ET INTERVENTIONS EXTERNES DU SOIN) EN FONCTION DE L'IDENTIFICATION DU BESOIN GESTION DES RISQUES DE DÉRIVE VERS LA MALTRAITANCE
ACCOMPAGNEMENT LOISIRS/SORTIES	SORTIES DE LOISIRS (PROMENADE, RESTAURANT, BIBLIOTHÈQUE, ETC.) ACCOMPAGNEMENT CHEZ LE MÉDECIN OU D'AUTRES INTERVENANTS DE SANTÉ MISE EN PLACE D'ACTIVITÉS DE LOISIRS ADAPTÉES (TÉLÉ, CARTES, MÉDIAS...)		
REPAS	PRÉPARATION DES REPAS, DRESSAGE TABLE ET VAISSELLE, AIDE À LA PRISE DE REPAS		
ENTRETIEN DU DOMICILE	MÉNAGE LESSIVE/REPASSAGE PLANTES/JARDIN ANIMAUX DOMESTIQUES ENTRETIEN OBJETS	RESPONSABILITÉ DE L'ENTRETIEN GLOBAL DU DOMICILE (RÉPARATION/TRAVAUX)	COORDINATION DES TRAVAUX ET DES PRESTATAIRES À DOMICILE
INTENDANCE DU DOMICILE	COURSES DE NÉCESSITÉ, DONT PHARMACIE SUIVI DES COÛTS À DOMICILE (PAS DE GESTION BUDGÉTAIRE) SUIVI DES FOURNISSEURS SUIVI DES STOCKS		
DÉMARCHES ADMINISTRATIVES	SOUTIEN AUX DÉMARCHES ADMINISTRATIVES	GESTION DES CHÈQUES EMPLOIS SERVICES GESTION DES HORAIRES ET DES PLANNINGS	COORDINATION DE LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN APA COORDINATION DE LA GESTION DES INTERVENANTS SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR

▷ TABLEAU 6 :

EXTRAIT DE L'ÉTUDE D'OPPORTUNITÉ D'UNE CERTIFICATION DE LA GOUVERNANCE - HYPOTHÈSE DES ACTIVITÉS RÉALISÉES DANS LE CADRE DE LA GOUVERNANCE SEGMENT FAMILLE

Les activités de l'EF chargé de la gouvernance Famille	GOUVERNANCE		
	RÉALISATION DE BASE	RÉALISATION Services +	COORDINATION
ACCOMPAGNEMENT DES ENFANTS	PRISE EN CHARGE DES ENFANTS : LEVER /COUCHER, ACTIVITÉS LUDO-ÉDUCATIVES ...ETC.		COORDINATION D'UN PLAN D'ACTION D'ACTIVITÉS POUR LES ENFANTS EN FONCTION DE L'IDENTIFICATION DE L'ÉTAT D'ÉVOLUTION ET DE MATURITÉ DES ENFANTS GESTION DES RISQUES DE DÉRIVE VERS LA MALTRAITANCE
ACCOMPAGNEMENT LOISIRS/SORTIES	MISE EN PLACE D'ACTIVITÉS DE LOISIRS ADAPTÉES /SORTIES ACCOMPAGNEMENT CHEZ LE MÉDECIN OU D'AUTRES INTERVENANTS DE SANTÉ ACCOMPAGNEMENT À L'ÉCOLE DES ENFANTS ACCOMPAGNEMENT AUX ACTIVITÉS EXTRASCOLAIRES		COORDINATION DES RELATIONS DE LA FAMILLE AVEC LES INTERVENANTS DE SANTÉ DES ENFANTS, OU D'INTERVENANTS DANS LE CADRE DES ACTIVITÉS EXTRASCOLAIRES OU AVEC L'ÉCOLE
REPAS	PRÉPARATION DES REPAS, DRESSAGE TABLE ET VAISSELLE, AIDE À LA PRISE DE REPAS	ORGANISATION DE RÉCEPTIONS, DE DÎNERS, DE FÊTES SÉLECTION OU PRISE DE CONTACT AVEC UN TRAITEUR OU D'AUTRES PRESTATAIRES POUR L'ORGANISATION D'UNE RÉCEPTION OU D'UN DÎNER	COORDINATION DES PRESTATAIRES INTERVENANT À DOMICILE
ENTRETIEN DU DOMICILE	MÉNAGE LESSIVE/REPASSAGE PLANTES/JARDIN ANIMAUX DOMESTIQUES ENTRETIEN OBJETS	RESPONSABILITÉ DE L'ENTRETIEN GLOBAL DU DOMICILE (RÉPARATION/TRAVAUX) ENTRETIEN OBJETS PRÉCIEUX : VERRES EN CRISTAL, OBJETS D'ART, ARGENTERIE, LINGE DÉLICAT COURSES D'AGRÉMENT GESTION D'UNE RÉSIDENCE SECONDAIRE GESTION VÊTEMENTS PRESSING	COORDINATION DES TRAVAUX ET DES PRESTATAIRES À DOMICILE COORDINATION DE L'INTERVENTION AU DOMICILE DES INTERVENANTS SALARIÉS PAR LE PARTICULIER EMPLOYEUR
INTENDANCE DU DOMICILE	COURSES DE NÉCESSITÉ SUIVI DES COÛTS À DOMICILE (PAS DE GESTION BUDGÉTAIRE) SUIVI DES FOURNISSEURS SUIVI DES STOCKS	RECHERCHE DE PRODUITS ET SERVICES À LA SUITE DE DEMANDES SPÉCIFIQUES	
DÉMARCHES ADMINISTRATIVES	SOUTIEN AUX DÉMARCHES ADMINISTRATIVES	GESTION DES CHÈQUES EMPLOIS SERVICES (SI SOUHAITÉ) GESTION DES HORAIRES ET DES PLANNINGS	COORDINATION DE LA GESTION DES INTERVENANTS SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR (SI SOUHAITÉ)

A plus long terme, si l'on se réfère à l'une des premières assistantes de gouvernance familiale, cette activité pourrait devenir un métier à part entière. Plusieurs faisceaux d'indices nous amènent à cette perspective :

- Tout d'abord, par rapport aux enjeux du maintien à domicile : Le rapport El Khomri¹¹⁸ souligne l'importance du care manager pour sécuriser le maintien à domicile. Bien que la fonction citée s'assimile davantage à un BAC+2/+3, elle soulève l'importance d'une coordination de la chaîne du soin (le segment care). A ce titre, la création d'une certification liée au segment du care semble essentielle.
- De plus, les tableaux (1 et 2) portant sur les hypothèses de « prolongement » des titres existants décrivent une palette d'activités larges qui, en fonction du degré d'autonomie de la personne, du nombre d'intervenants, de la complexité de l'environnement familial, peut représenter une charge de travail conséquente en plus du cœur de métier.
- Et parce qu'ils sont souvent les personnes les plus présentes au domicile et ont réussi à nouer une relation de proximité avec leur particulier employeur, les assistants de vie dépendance comme les employés familiaux prennent déjà intuitivement une partie de ces activités en charge. La naissance d'un nouveau métier valoriserait l'évolution professionnelle parcourue par le salarié au cours de sa carrière.

L'hypothèse d'un métier à part entière de gouvernance ou de coordination à domicile fait donc son chemin. Parmi les questions en suspens quant à la mise en place d'une telle certification, restent la question du modèle économique pour les ménages qui auraient recouru à ces salariés et donc le vivier d'emploi que cela pourrait créer. Se pose également celle de l'étude de cette typologie de métiers dans le cadre de la classification portée par les partenaires sociaux. Enfin, elle interroge l'appétence des salariés et futurs salariés pour ces nouvelles missions.

Pour aller plus loin, à une échelle de dix ans, d'autres thématiques pourraient se renforcer et devenir incontournables. Par exemple, il est possible d'imaginer qu'une certification liée à la domotique pourrait voir le jour lorsque la technologie associée intégrera davantage le domicile du particulier employeur.

De même, la certification pourrait amener à faire reconnaître les compétences à mobiliser et les gestes écoresponsables dans l'entretien du domicile. Si les perspectives ne manquent pas, les apports des certifications dépendent des évolutions sociétales structurelles lesquelles courent sur un temps plus long. Sur une échelle de dix ans, nous pouvons en tout état de cause imaginer qu'à l'aune de la crise sanitaire, les salariés devront attester d'un niveau de connaissance pointu en matière de prévention et de sécurité pour évoluer dans une réglementation ou d'exigences sanitaires de plus en plus rigoureuses. Ces différentes hypothèses de certification, en cours d'expérimentation, de réflexions ou simplement tirées des dernières tendances sociétales, soulignent l'importance de valoriser les compétences actuelles et futures des salariés et assistants maternels du particulier employeur.

Encore faut-il des professionnels pour les développer et les porter au domicile. Or, nous l'avons vu, le secteur du particulier employeur et de l'emploi à domicile connaît et connaîtra une pénurie de main-d'œuvre de grande ampleur, que la certification des compétences ne peut résoudre à elle seule. **Pour renforcer quantitativement les emplois du secteur, il faut se tourner vers l'environnement de l'emploi-formation en proposant des actions, des projets et des partenariats innovants.**

118 M. El Khomri, « Plan de mobilisation nationale en faveur de l'attractivité des métiers du grand-âge 2020-2024 », Rapport remis à la ministre des Solidarités et de la Santé, Octobre 2019

AXE 2.

FAIRE RAYONNER LES MÉTIERS ET LES EMPLOIS DU SECTEUR

Pour rendre plus attractifs les métiers du secteur et fidéliser les salariés, la certification des compétences est un levier majeur. Cependant, plusieurs facteurs externes sont également incontournables à une attractivité pérenne des emplois. Le premier est sans nul doute l'engagement de l'ensemble des acteurs impliqués : salariés, particuliers employeurs, acteurs du secteur, prescripteurs, organismes de formation et/ou acteurs institutionnels. Tous devront être sensibilisés et investis dans une démarche préventive de pénurie de main-œuvre imminente¹¹⁹.

Si lors de la rédaction de cette étude, l'impact de la crise sanitaire liée au COVID-19 sur le secteur du particulier employeur et de l'emploi à domicile n'est pas encore mesuré tout porte à croire que les répercussions seront massives. La peur d'être contaminé ou de contaminer, la réduction du temps de travail et les impacts salariaux associés, la modification des pratiques professionnelles par l'application des recommandations sanitaires ministérielles concerneront aussi bien le particulier employeur que le salarié. A l'aune d'une nouvelle configuration sociétale et économique, le secteur se mobilise pour permettre aux salariés de poursuivre ou reprendre leur activité en toute sécurité (cadre d'activité, formation, soutien...).

Les actions menées territorialement et nationalement pour promouvoir les métiers doivent être, en ce sens, développées et renforcées. Bien que le secteur se structure depuis plus de 70 ans, il reste encore beaucoup à faire pour que les représentations sociales des métiers évoluent. Face au besoin en main d'œuvre mais également face à la montée en exigence des particuliers employeurs quant aux compétences des salariés intervenant au domicile (cf. première partie), il sera nécessaire d'élargir le spectre des publics pouvant investir le secteur.

Des pistes de réflexions amènent à construire des flux d'entrée nouveaux en direction de publics allogènes que ce soit en origine sociale, territoriale, ou encore sectorielle en recrutant différemment, en intégrant les nouveaux entrants par le biais d'une formation socle et en sécurisant les mobilités professionnelles.

◎ OBJECTIF 3 : PROMOTION DES MÉTIERS POUR SOUTENIR LES BESOINS EN EMPLOI DU SECTEUR

Pour faire face à ces enjeux, la promotion des métiers s'organise autour de quatre actions prioritaires.

1. **La première s'attache à l'accompagnement des publics, salariés et particuliers employeurs, dans la gestion de leur quotidien, du recrutement jusqu'à la fin de contrat en passant par la formation professionnelle.** L'individualisation de cet accompagnement sera sans nul doute l'enjeu clé des prochaines années pour toucher les personnes les moins sensibilisées aux questions de formation et, plus généralement, de pratiques en ressources humaines. Cela pose la question de l'orientation et de l'accompagnement à l'évolution professionnelle et la sécurisation des parcours dont des premières pierres sont mises en place par les branches professionnelles et IPERIA en mandat¹²⁰ et qui devront se renforcer à court et moyen termes.
2. **La seconde tient à la complexité de concevoir un plan de développement des compétences, une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et un dispositif facilitant l'acquisition de compétences via la formation courte et/ou certifiante.** Elle interroge également la capacité du secteur à se réinventer constamment en proposant des formations de qualité, innovantes et adaptées aux perspectives d'évolution des métiers et des emplois et son corollaire l'intégration d'une dimension d'étude permanente et prospective plus régulière.
3. **La troisième action prioritaire concerne la promotion. Elle est la condition sine qua non à la bonne réalisation des deux premières.** Pour promouvoir une offre personnalisée d'accompagnement et d'orientation des publics et une formation professionnelle diffuse de qualité, les acteurs de l'emploi-formation (prescripteurs, collectivités territoriales...) doivent être fortement sensibilisés et impliqués dans les actions de promotion des métiers.
4. **Enfin, la quatrième action est d'une priorité imminente. La crise sanitaire liée au Covid-19 réinterroge fortement la capacité des branches professionnelles à réagir face à une crise sans précédent.** Les mesures de confinement mises en place par le gouvernement obligent à repenser un cadre d'emploi plus protecteur. En effet, parce qu'ils sont au contact des personnes et du domicile, les salariés du particulier employeur seront particulièrement touchés par la crise. Souvent de revenus modestes, la perte de salaire parfois entraînée¹²¹ par le confinement et la possible perte d'emploi que réserve l'après nous pousse à réfléchir en urgence sur les mesures d'accompagnement et de rebond possibles. Ainsi, le cadre et le contenu de la formation proposée s'est adaptée à ce nouveau scénario de société où les crises sanitaires surviendraient. En prévention d'une récession et des craintes du virus, les mesures prises contre la crise du COVID-19 deviennent donc une action à part entière de promotion des métiers.

120 Production de différents supports à destination du publics, accès à une plateforme téléphonique d'accompagnement gratuite, site internet etc.

121 Pendant le confinement, 80% du salaire a été maintenu grâce au chômage partiel. Les 20% restants pouvaient être complétés par les particuliers employeurs.



ACTION 6 : UN ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ ET PÉRENNE DU BINOME SALARIÉ-PARTICULIER EMPLOYEUR

Salariés et particuliers employeurs doivent être soutenus dans leur démarche (juridiques, formations, prévoyance...). En effet, parce qu'ils ont parfois peu conscience de leur rôle ou de leurs compétences, les salariés et les particuliers employeurs doivent bénéficier d'un accompagnement accessible et innovant leur permettant de s'épanouir professionnellement et personnellement. Par ailleurs, l'isolement des salariés par la particularité de leur lieu de travail ne favorise pas le partage d'information à ce sujet. A ce titre, les salariés du particulier employeur et les assistants maternels ne bénéficient pas des mêmes canaux d'information ni du même accompagnement. Si les réponses apportées se distinguent en fonction des publics visés (assistants maternels, salariés du particulier employeur et particuliers employeurs), il s'agit en effet de consolider le binôme en facilitant tous les aspects de la relation de travail (communication, aspect juridique, recrutement, séparation...) et de renforcer l'incitation à la formation professionnelle.

Depuis 3 ans, la FEPEM, l'IRCEM et IPERIA se sont associés afin de créer le réseau particulier emploi. Cette entité est un guichet unique offrant un premier niveau d'information sur les sujets liés à la prévoyance, à la professionnalisation et à la relation de travail entre employeur et salarié. Le réseau offre une visibilité territoriale avec 25 espaces principaux en métropole et à la Réunion. Créer une entité qui centralise les informations et qui s'adresse directement au grand public est un levier de plus pour garantir une meilleure compréhension des enjeux et faciliter la mobilisation des outils existants.

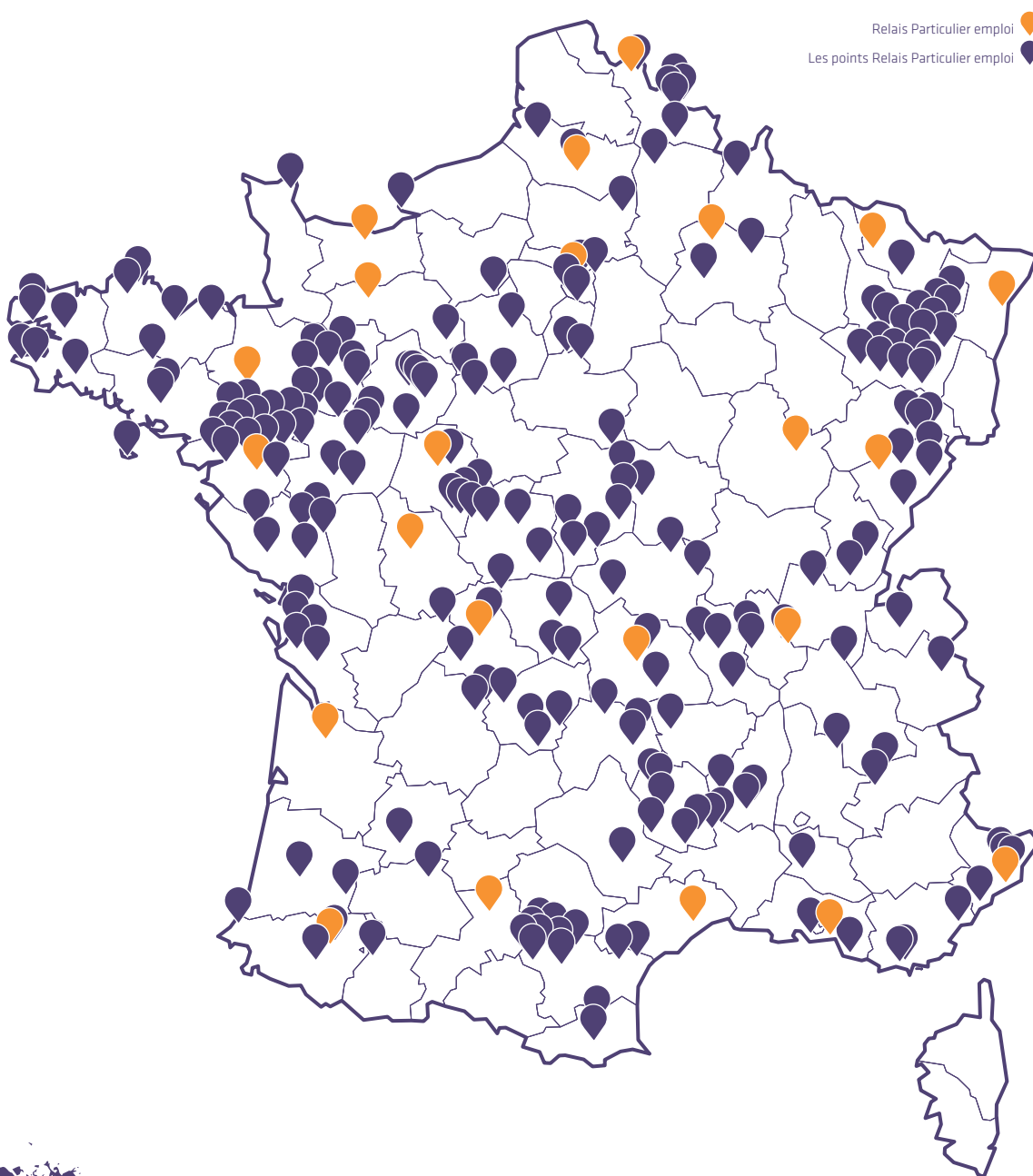
Aussi, dans le cadre d'une convention en cours avec la CNSA, IPERIA a expérimenté sur plusieurs territoires les lieux ressources¹²² qui proposent des renseignements et deviennent des espaces de référence pour les salariés et particuliers employeurs. La singularité du secteur nécessite la mise en place de stratégies différenciées et de créer des espaces sur-mesure pour répondre aux différents volets de questionnements. Ces lieux favorisent la rencontre des pairs et offrent un moment de répit et de bienveillance aux publics rencontrant parfois certaines fragilités, ce qui explique leur besoin d'accompagnement (une faible maîtrise des exigences en termes de droits et devoirs dans la relation de travail, une situation sociale ou en matière de santé du particulier employeur justifiant le soutien à domicile...).

Parallèlement, la FEPEM, appuyée par le réseau particulier emploi, a développé la mise en place de **points relais** qui s'adosent à des lieux de proximité et sont hébergés par des structures publiques. On en dénombre plus de 250 en France. Ces structures peuvent être un CCAS¹²³, un CLIC¹²⁴ ou encore des maisons d2e service au public.

L'information de premier niveau dispensée par le réseau permet d'aiguiller **les salariés, les particuliers employeurs** et toute personne désireuse de connaître ou d'intégrer le secteur vers les bons interlocuteurs ayant l'expertise pour répondre aux questions sur la **professionnalisation, la protection sociale et la relation d'emploi**. Les salariés peuvent, entre autres, se renseigner sur leurs droits à la formation et être orientés pour construire leur parcours professionnel.

Les collectivités et institutions publiques territoriales ont un rôle de premier plan et d'appui local dans cet objectif de service à la population, puisque ce sont vers elles que le grand public se tourne prioritairement. **Le travail de proximité mené par le secteur afin de sensibiliser les institutions qui accueillent le grand public aux enjeux du secteur contribue à sa reconnaissance.**

▷ CARTE 3 :
**CARTOGRAPHIE DES RELAIS
ET POINT RELAIS PARTICULIER EMPLOI**
EN FRANCE MÉTROPOLITAINE (AU 02/05/2020)



Toujours en 2017, les branches professionnelles ont signé un accord permettant la création et le financement d'un Fonds d'Information et de Valorisation de l'Emploi à Domicile (FIVED)¹²⁵. Il est assuré depuis le 1^{er} janvier 2018, par une contribution patronale s'élevant à hauteur de 0,05 % des salaires bruts soumis à cotisations de sécurité sociale versés à l'ensemble des salariés de la branche des salariés du particulier employeur et de la branche des assistants maternels du particulier employeur. Le fonds vise à soutenir la promotion d'une politique de ressources humaines en prévention des besoins en emploi à venir. Ainsi des programmes d'informations auprès de particuliers employeurs peuvent être financés ainsi que des programmes d'accès des salariés aux activités sociales et culturelles.

Grace à la mobilisation de ce fonds, la FEPEM déploie également une offre digitale adaptée et personnalisée à destination des particuliers employeurs allant du recrutement, à la gestion au quotidien jusqu'à la rupture du contrat avec le salarié. Elle se concrétise par une plateforme web appelée Particulier-Employeur (<https://particulier-employeur.fr/>) proposant une multitude de conseils pratiques et de fiches téléchargeables sur tous les aspects de la relation salariale, juridique et managériale. Dans ce sens, des outils de simulation de coût sont mis à disposition ainsi que des modèles de contrats dédiés à chacun des profils recrutés, l'objectif étant de sécuriser la relation de travail le plus en amont possible. Une simple inscription gratuite en ligne permet à tout particulier employeur, désireux de conseils, d'accéder à l'ensemble de ces éléments. Pour aller plus loin, le particulier a également la possibilité d'adhérer à la fédération afin de s'engager dans l'évolution de son secteur et de connaître les actions qui y sont menées. L'adhérent bénéficie alors d'un espace d'échanges dédié, notamment juridique (forum d'échanges, espace documentaire, numéro de téléphone réservé, lettre d'information et accompagnement juridique spécifique...). Par ailleurs, la fédération propose également des conseils juridiques plus avancés et personnalisés, pour des problématiques spécifiques ou simplement pour répondre à un besoin de sécurisation de la relation de travail. Cet appui juridique est disponible grâce à un numéro vert 09 70 51 50 50 et une offre personnalisée est également accessible sur le site.

Les assistants maternels et garde d'enfants bénéficient d'un accompagnement spécifique grâce à l'intervention des Relais d'assistants maternels (RAM) et des relais d'assistants parentaux (RAP). Créé par les caisses d'allocations familiales en partenariat avec les collectivités territoriales (conseils départementaux), ils ont pour objectif d'accompagner et d'informer les salariés dans toutes les démarches de leur vie professionnelle (agrément, problématique RH, accès à la formation professionnelle). Les animateurs des RAM organisent en ce sens des temps d'échanges et veillent à l'animation d'un réseau localisé de professionnels. Cela permet de combattre l'isolement et de favoriser l'échange de pratiques. En ce sens, il facilite les départs en formation en accompagnant les salariés dans leur démarche. Les parents employeurs bénéficient également de ce lieu ressource. Ils peuvent ainsi être orientés et informés sur les différents types de mode de garde adaptés à leurs besoins.

Pour l'ensemble des salariés, des points de contact téléphoniques complémentaires sont mis en place pour répondre à des problématiques spécifiques (gestion de sa prévoyance santé, l'accompagnement d'un départ en formation¹²⁶...). Les salariés peuvent également trouver grâce à des recherches internet une multitude de sites spécialisés (notamment foisonnant à destination des assistants maternels), une communauté de réseaux sociaux pouvant les informer en temps réel et favoriser des échanges entre professionnels. **A ce titre, avec en moyenne 850 visites par jour¹²⁷, le site IPERIA¹²⁸ se développe pour offrir un parcours individualisé à l'utilisateur dans sa recherche d'information.**

¹²⁵ La fédération d'employeurs FEPEM et les cinq syndicats de salariés ont ratifié l'accord interbranche le 27 février 2017. Ses dispositions sont applicables après extension, l'avis signalant le lancement de la procédure étant publié au Journal officiel du 27 mai 2017

¹²⁶ L'IRCEM, groupe de prévoyance santé des emplois de la famille, offre également une orientation téléphonique sur les domaines de la prévention et de la santé au 0 980 980 990. Enfin, Iperia, grâce à sa plateforme téléphonique, oriente les salariés comme les organismes de formation vers la formation professionnelle au numéro vert 0 800 820 920.

¹²⁷ Sur le 1^{er} semestre 2020

¹²⁸ URL : <https://www.iperia.eu/>

Il peut accéder à un espace personnel où il trouve l'ensemble de l'offre de formation prioritaire portée par les deux branches professionnelles, un suivi administratif, et une géolocalisation des actions de formation dispensées par un réseau d'organismes de formation labellisés à proximité de son domicile.

De même, l'outil CVthèque permet, en un clic, de préparer son CV grâce à l'expérience, les certificats ou certifications obtenus renseignés par l'apprenant. Cette nouvelle offre digitale a pour objectif d'accompagner les personnes ayant déjà accès à la formation ou souhaitant obtenir des renseignements sur celle-ci.

Toujours dans le digital, l'application « **Cadre de Vies** », a été développée par IPERIA grâce à l'engagement de développement des emplois et des compétences (EDEC) relatif aux métiers de l'autonomie, avec l'expertise et le soutien du ministère en charge de l'emploi, du ministère en charge des affaires sociales, du ministère en charge de l'économie, d'AGEFOS-PME et de la branche des Salariés du Particulier Employeur. Elle a pour objectif de faire découvrir aux particuliers employeurs les techniques de communication efficaces soit dans un mode classique en parcourant six thématiques autour de la relation de travail¹²⁹, soit de manière ludique, en parcourant une succession de questions relatives à des thématiques choisies aléatoirement.

Pour aller plus loin...

Une meilleure connaissance des actuels et futurs apprenants sera nécessaire au cours des prochaines années pour parfaire cette individualisation et aller plus loin dans la digitalisation de l'accompagnement et du parcours de formation. Ainsi, les outils de recueil d'informations (enquête, statistiques de fréquentation...) permettront d'automatiser et de personnaliser les propositions de formation des salariés ou demandeurs d'emploi. Par exemple, un apprenant, intéressé par les différentes thématiques, peut avoir réalisé une série de modules de l'offre prioritaire des branches, possiblement valorisables dans le cadre d'un bloc de compétences. Pour valoriser la formation professionnelle, l'un des leviers majeurs est de faire connaître ces possibilités au plus grand nombre, notamment via les réseaux sociaux. Ainsi, par le biais de communautés facebook, des enquêtes métier ou marketing, des événements et de formations sont proposés à un public non averti.

Si l'objectif est tourné vers les outils numériques et les possibilités qu'ils offrent, l'accompagnement doit être adapté à tout public. Pour cela, un accompagnement en présentiel et par téléphone est toujours nécessaire dans toutes les démarches de la vie des salariés du particulier employeur. Au-delà de la forme, les études menées dans le cadre de l'EDEC montrent les limites de l'orientation des publics vers le secteur de l'emploi à domicile et du particulier employeur en pointant une certaine méconnaissance des métiers du secteur que ce soit de la part des acteurs institutionnels (cf Action 9) que des prescripteurs (cf action 11). **Ainsi, pour aller plus loin sur le type d'accompagnement proposé, l'orientation des personnes dans leur parcours professionnel reste un cap à franchir pour une offre complète, adaptée et individualisée soutenue à un niveau national. Cela pourrait prendre la forme d'un service renforcé à distance dédié, ouvert à des salariés du secteur ou d'autres publics.** Ce conseil orientation personnalisé permettrait, par la promotion des perspectives professionnelles intra ou extra sectorielles, de constituer un levier d'attractivité majeur pour les métiers du secteur du particulier employeur et de l'emploi à domicile (cf. Action 13).

129 Les six thématiques proposées : apprendre à se connaître, construire ensemble des règles de vie, savoir se parler et s'écouter, formuler et entendre les demandes, faire face aux difficultés, valoriser son salarié.

L'orientation et l'accompagnement des salariés doit aller de pair avec une réflexion sur le statut du particulier en tant qu'employeur et des pratiques en ressources humaines qu'il exige. Une réflexion sur les pratiques managériales pourrait aboutir à des actions de formation et de sensibilisation concrètes comportant à la fois un socle managérial et juridique spécifique à l'emploi à domicile ainsi que des compétences transversales. L'objectif est essentiellement d'offrir tous les outils aux salariés comme aux particuliers employeurs pour construire une relation salariale pérenne. De plus, par la montée en compétence, être particulier employeur serait une activité extra-professionnelle reconnue et valorisée, profitable pour le particulier à long terme car il aura puisé de cette expérience d'employeur des compétences mobilisables tout au long de sa vie¹³⁰.

✓ ACTION 7 : FACILITER L'ACQUISITION ET LA CERTIFICATION DES COMPÉTENCES EN DONNANT UN CADRE ET UN CONTENU PÉDAGOGIQUE ATTRACTIF

Pour faciliter l'accès à la formation des salariés du secteur et ainsi promouvoir les métiers qu'ils exercent, il est essentiel de proposer une formule pédagogique attractive et adaptée aux obligations des salariés.

Les nouveaux outils numériques et pédagogiques offrent des perspectives intéressantes pour les apprenants. Ils permettent d'ouvrir l'accès à la formation professionnelle en distanciel. La succession des grèves des transports et de la crise sanitaire liée au COVID-19 nous rappellent à juste titre la nécessité d'assurer une continuité pédagogique quels que soient les freins géographiques. **Cependant, cette continuité pédagogique devra nécessairement passer par une phase d'accompagnement (sensibilisation et acculturation) sur ces outils, à destination des publics salariés, particuliers employeurs et organismes de formation.** Nous l'avons vu, cette sensibilisation du salarié aux outils numériques se traduit par leur mobilisation dans son quotidien de travail (gestion de son activité quotidienne, création d'activités ludiques...). Il peut également à son tour sensibiliser son particulier employeur en l'aidant dans l'utilisation de ce type d'outils¹³¹. Progressivement, le numérique est incrémenté dans les pratiques de formation des salariés. Cela passe notamment d'outils assez simples (des vidéos, tutoriels, fiches pratiques...) à des outils plus élaborés (webinar, MOOC, FOAD...).

Sans aller jusqu'au tout numérique, ces premiers éléments permettent une simplification de l'accès à la formation en aménageant les temps obligatoirement en présentiel (blended learning), nécessitant une organisation du temps de travail avec son particulier employeur. L'urgence de la crise sanitaire a accéléré de manière significative l'acculturation à des modes d'apprentissage en distanciel. Les organismes de formation se sont mobilisés dans des temps très courts pour adapter leurs méthodes de travail et assurer une continuité d'activité tout le long de la période de confinement, certains salariés en ayant profité pour se former¹³².

130 Sur la base des mêmes réflexions qui ont été menées sur la reconnaissance des compétences syndicales (VAE, listes de compétences officielles) en réaction à la fusion des instances représentatives du personnel et la création des CSE. URL : <https://www.editions-legislatives.fr/actualite/la-reconnaissance-des-competences-des-elus-est-en-fin-lancee>

131 Par exemple, dans le cadre du dispositif RAVIE, une nouvelle thématique de l'accompagnement des personnes âgées dans leurs démarches administratives numérisées peut répondre à ces problématiques spécifiques

132 Un questionnaire de satisfaction spécifique à la téléformation a été transmis par IPERIA à tous les apprenants ayant suivi un module de formation en téléformation. Plus de 400 apprenants ont répondu depuis la mise en place de la téléformation. A la question « Pourquoi avez-vous suivi cette formation en téléformation [pendant la période de confinement] ? », 42.5% indiquaient qu'ils profitaient de cette période de baisse d'activité pour continuer à se former.

Dans la continuité des perspectives annoncées en termes d'accessibilité de la formation, les voies d'accès la certification des compétences sont également retravaillées en parallèle afin de construire un parcours de formation adapté et cohérent. En ce sens des expérimentations sont également mises en place sur l'accompagnement des personnes dans une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Dispositif d'accès à la certification créé en 2002, la VAE offre l'opportunité pour tout professionnel de traduire son expérience en compétences. Pour les salariés du secteur du particulier employeur et de l'emploi à domicile, qui, nous l'avons vu (1.2.1) sont le plus souvent peu ou pas diplômés, il s'agit d'un accès privilégié à la qualification et à la valorisation de leur parcours professionnel. La voie de la VAE nécessite des capacités d'analyse et rédactionnelles permettant de rendre intelligible la plus-value de chacune des expériences partagées. Pour les y aider, les branches n'ont cessé d'innover pour proposer une offre d'accompagnement adapté aux publics salariés du secteur : professionnalisation des accompagnateurs VAE, informations du réseau des organismes de formation labellisés, renforcement des modules d'accompagnement en compétences langagières (cf. action 12)...

Déjà planifiée en 2020, l'expérimentation de la VAE distancielle ou partiellement en distanciel s'est opérée de facto en réponse aux nouvelles obligations sanitaires liées à la pandémie du COVID-19. Si à la fin de l'année 2020, cette expérimentation s'avérait concluante, les quatre modules d'accompagnement de la VAE¹³³ seront accessibles en distanciel au premier semestre 2021. Le distanciel a le grand avantage de permettre une modularisation de l'apprentissage au rythme du salarié comme du particulier employeur mais ce n'est pas le seul levier pour y parvenir.

Dans la même perspective, une seconde expérimentation concernant la VAE pourrait être menée afin de permettre aux salariés de valider un ou des blocs de compétences en tant qu'unité par le biais de la VAE¹³⁴. **Cela devrait notamment permettre le déploiement d'une VAE par bloc¹³⁵, plus flexible au rythme de chaque apprenant¹³⁶.**

Pour aller plus loin...

Pour rendre toujours plus attractif les voies d'accès à la formation et à la certification, la mise en place de l'action de formation en situation de travail (AFEST) serait une démarche particulièrement innovante puisqu'elle repense la manière de se former : le lieu de travail devient un lieu de formation continue. On ne part plus en formation, on se forme tout le long de sa vie et au quotidien. Elle permet de renforcer la formation professionnelle comme pratique. Par exemple, chaque semaine le formateur donne une action à mettre en pratique sur son lieu de travail. L'apprentissage se fait sur la base d'un retour d'expérience du salarié et permet une réflexion de long terme sur l'amélioration de sa pratique professionnelle. Ce nouveau mode d'apprentissage est également l'opportunité pour l'organisme de formation de garder le lien sur le long terme avec l'apprenant et simplifie le départ en formation pour les particuliers employeurs. L'action de formation peut viser un module de formation comme une certification complète, bloc ou titre. L'AFEST dans le cadre d'une formation certifiante interroge, de la même manière que le contrat de professionnalisation, l'encadrement de primo-arrivants dans le métier.

¹³³ Les modules « Aide au positionnement et à la recevabilité » (ACVAE), « Accompagnement à la VAE - 25h » (MIVAE1), « Accompagnement à la VAE - 49h » (MIVAE2) et « Accompagnement à la VAE - 70h » (MIVAE3)

¹³⁴ Arrêté du 21 novembre 2019 fixant le cahier des charges de l'expérimentation visant des actions de validation des acquis de l'expérience ayant pour objet l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences.

¹³⁵ Ou une VAE dite hybride car elle permettrait d'articuler la validation d'un titre par la validation de bloc par la VAE et la formation continue. Actuellement, la VAE vise l'obtention d'un titre entier.

¹³⁶ Un dossier est actuellement en cours d'instruction auprès de l'Etat

L'étude d'opportunité de la mise en place de l'AFEST s'appuiera nécessairement sur l'expérience du contrat d'alternance¹³⁷. En effet, le rôle de tuteur et les acteurs qui les incarnent sont des questions majeures à aborder. De même, un acteur tiers pourrait être mobilisé comme ressource et/ou support à l'apprenant (psychologique, logistique...). Dans tous les cas d'application, l'AFEST peut également être articulée avec d'autres modalités d'apprentissage, en présentiel ou à distance, pour mieux s'adapter aux publics visés.

Que ce soit dans le développement de la formation à distance ou de l'AFEST, l'organisme de formation doit se tenir prêt et être formé/accompagné dans ces démarches. Pour les organismes de formation comme pour d'autres acteurs de l'emploi formation, la démarche d'accompagnement et de sensibilisation aux enjeux du secteur et de sa professionnalisation est essentielle.

ACTION 8 : **IMPLIQUER LES ACTEURS LOCAUX DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

La capacité à promouvoir les métiers et à soutenir le secteur du particulier employeur et de l'emploi à domicile tient également à l'investissement des acteurs institutionnels intervenant dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle. Pourtant, ils n'identifient pas toujours les spécificités de la relation multi-employeurs et les enjeux en matière d'emploi et de formation du secteur.

Les métiers du domicile sont des métiers de proximité non-délocalisables. Présents sur tous les territoires, les enjeux sectoriels sont pensés et décidés nationalement par les branches professionnelles. Parce que ces métiers représentent un enjeu économique d'envergure, ils sont également soutenus à une échelle locale par les pouvoirs publics afin d'agir concrètement sur leur développement. Les représentants des branches des assistants maternels et salariés du particulier employeur ont ainsi investi la question du maillage territorial auprès des acteurs locaux. La démarche consiste à améliorer la visibilité et la connaissance du secteur afin d'accompagner la mise en place d'actions en faveur du développement des emplois et des compétences.

Agir en faveur du développement de l'emploi et des compétences localement

En complémentarité de l'information grand public, la sensibilisation des acteurs publics et l'apport de connaissances sur les réalités territoriales du secteur sont l'un des enjeux pour la prise en compte des besoins du secteur dans les décisions politiques actuelles et à venir. Nous l'avons vu en première partie, les besoins en emplois et en compétences sont intimement liés au tissu économique et social du territoire où ils naissent.

Pour répondre au mieux à ces besoins et faciliter l'orientation des publics allogènes au secteur (cf action 7), il semble nécessaire d'accompagner notre démarche d'étude prospective à des démarches plus locales de diagnostics et d'actions concrètes permettant la valorisation et l'anticipation des mutations des métiers. La traduction passe par le besoin de réaliser des contributions aux diagnostics territoriaux des acteurs de l'emploi et de la formation. Il s'agit également de renforcer le tissu conventionnel local. Depuis 2017, les branches professionnelles du particulier employeur ont signé 4 conventions¹³⁸ partenariales avec des conseils régionaux et des directions régionales de pôle emploi. Ces conventions visent à favoriser l'intégration de nouveaux publics dans les métiers du domicile pour répondre aux besoins croissants et accompagner le développement du secteur sur tous les territoires.

Les axes majeurs de ces conventions comptent :

- Le diagnostic des besoins ;
- La promotion du secteur et des métiers ;
- La formation et l'emploi.

Ces axes complémentaires ambitionnent de contribuer à la formation de demandeurs d'emploi sur les certifications proposées par les branches. Le choix de mettre en place ces conventions est issu de grandes disparités de soutien du secteur dans les territoires et de faibles volumes d'achats sur les certifications qui représentent moins de la moitié des inscrits en formation sur les trois titres. Le titre Assistant(e) de vie dépendance représente la grande majorité des formés.

Les branches sollicitent régulièrement des rencontres avec les vice-présidents de conseils régionaux et les directions régionales de pôle emploi. Ces rencontres ont eu lieu lors du plan 500 000, de la mise en œuvre du plan d'investissement compétences ou encore lors de la reconnaissance, par la DGCS, du titre Assistant(e) maternel(le)/Garde d'enfants comme offrant une équivalence permettant aux futurs assistants maternels de ne pas suivre une partie de la formation obligatoire¹³⁹. **L'enjeu à moyen terme est de diffuser ces bonnes pratiques et de couvrir l'intégralité du territoire national par ces engagements.**

En parallèle, **des actions de professionnalisation des salariés ont été encouragées** sur les territoires par les DIRECCTE à travers des démarches ADEC¹⁴⁰ ou d'appui aux mutations économiques. Ce sont 5 directions régionales¹⁴¹ qui ont déjà appuyé les démarches d'accompagnement des salariés du secteur en vue de pérenniser leur activité professionnelle et de renforcer l'attractivité des métiers. Les actions portées ont été soit en lien avec le développement de la connaissance sectorielle (études, diagnostics) soit en renfort de la dynamique de professionnalisation qui était fragile sur le territoire donné. Cependant, les dispositifs mobilisés ont parfois limité les propositions et n'ont pas toujours été adaptés au secteur. Bien souvent, le particulier employeur n'est pas envisagé dans les appels à projets et il est régulièrement question d'entreprises et de structures, ce qui conduit à adapter de manière significative les actions pour répondre aux exigences. **Une perspective porteuse pour le secteur serait de bénéficier localement et pour chacune des régions d'accords de développement des emplois et compétences dédiés au modèle d'emploi entre particuliers et donc à ses réalités.** C'est à condition de prendre en compte ces spécificités que le bénéfice des actions pourra être mesuré plus largement.

138 Convention de partenariats avec : Pôle emploi et le Conseil régional Bourgogne-Franche-Comté 2018-2020 ; le Conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes 2018-2021 ; le Conseil régional Sud-Provence-Alpes-Côte d'Azur 2019-2021 ; le Conseil régional Occitanie 2019-2021.

139 Sur ce dernier point, la démarche consistait à informer les acteurs de cette nouvelle disposition qui agit positivement sur l'attractivité du parcours certifiant à destination des demandeurs d'emploi en évitant les redites entre la formation au titre et la formation obligatoire lors de la demande d'agrément.

140 Actions de développement des emplois et des compétences.

141 Midi-Pyrénées, Normandie, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Hauts-de-France, Centre-Val de Loire.

A cet égard, un outil de datavisualisation (visualisation des données phares du secteur) pourrait être développé à l'échelle territoriale (région, département, zone d'emploi...) à destination des acteurs locaux de l'emploi et de la formation professionnelle afin de faciliter la connaissance statistique du secteur à partir d'un ensemble d'indicateurs prédéfinis. Les principaux enjeux du secteur (notamment le renouvellement des effectifs face aux départs à la retraite, les créations d'emplois face à l'accroissement des besoins d'accompagnement, la question de l'attractivité du secteur...) pourront ainsi être questionnés à la lumière des spécificités démographiques, socio-économiques ou encore politiques des marchés locaux du travail.

Cas d'études :

« PACA et Occitanie (axe 2.2.) »



- *C'est grâce à ce travail partenarial mené par les branches professionnelles sur les territoires que les régions d'Occitanie et de Provence-Alpes-Côte d'Azur ont été choisies pour être le terrain d'étude de la dynamique de mobilité intersectorielle. Les deux conseils régionaux, en soutenant les démarches des branches grâce à deux conventions d'une durée de trois ans chacune, visent à installer dans le temps la connaissance des besoins du secteur du particulier employeur et de l'emploi à domicile et des dynamiques qui le traversent. La mobilisation du réseau d'acteurs composé des observatoires (CARIF-OREF), de Pôle emploi, des DIRECCTE, des maisons de l'emploi ou encore des communes a pu se faire grâce à la dynamique impulsée par ces deux conventions et le soutien des deux conseils régionaux dans la démarche. L'implication des acteurs locaux est en lien direct avec les actions de sensibilisation menées par les partenaires et qui ont été le terreau favorable pour la conduite des deux études.*

La mobilisation des prescripteurs pour faire connaître les parcours et les métiers à des demandeurs d'emploi est aussi à envisager. De façon innovante, et aux côtés des rencontres et informations collectives, l'information par « webinar » commence à apparaître sur certaines régions¹⁴² et a déjà montré l'intérêt de ce mode de communication qui pourrait à l'avenir s'exporter sur d'autres territoires. De plus, les deux branches professionnelles ont fait le choix d'engager depuis plusieurs années une politique de mise à disposition d'outils promotionnels et de présentation de la professionnalisation et des métiers auprès des partenaires et prescripteurs de l'emploi formation. Ainsi, à titre d'exemple, plusieurs agences de Pôle emploi bénéficient d'un kit de communication (catalogues, fiches pratiques, flyers) pour mieux accompagner les publics et appuyer leur orientation. Le développement des dispositifs d'orientation portés par le secteur et soutenu plus largement (cf action 7 et 13) permettrait d'appuyer la mission des prescripteurs à un niveau local et national.

Développer et renforcer le maillage territorial des organismes de formation

Pour former au plus près les salariés et futurs salariés du secteur, les branches professionnelles ont fait le choix de développer une stratégie de labellisation des organismes de formation. Dans un secteur qui concentre les spécificités susmentionnées, l'importance de connaître les métiers et la réalité de la relation en multi-emploi des salariés est d'autant plus importante pour accompagner leur professionnalisation.

Un organisme de formation souhaitant former un salarié du secteur doit passer par plusieurs étapes lui permettant d'obtenir la labellisation, du retrait du dossier à la commission d'admission dans le réseau (dite commission de labellisation).

Ils sont actuellement plus de 250 labellisés sur le territoire métropolitain et ultramarin. Cette procédure vise le maillage territorial et à assurer une homogénéité des pratiques et des engagements au sein du réseau. Chaque salarié doit pouvoir bénéficier d'une formation lui permettant d'occuper son poste à proximité de chez lui et d'une qualité garantie par les branches professionnelles grâce au label quel que soit le territoire.

Cette mobilisation s'explique par la nature du réseau, d'une grande diversité, avec des organismes d'une taille importante et intervenant sur de nombreux champs d'activité ou de plus petits qui peuvent être spécialisés sur les assistants maternels et/ou salariés du particulier employeur. Cette seconde catégorie d'organismes de formation est également la plus fragile. En effet, ils dépendent, pour beaucoup, des formations dispensées en présentiel auprès d'un public qui est en première ligne dès qu'une crise ou une mutation sociétale s'opère¹⁴³. L'activité fluctuante des organismes de formation au cours de la crise sanitaire de 2020 liée à l'épidémie de Covid-19 fait craindre la disparition de certains et l'apparition de zones blanches pour les salariés qui pourraient ne plus parvenir à se former près de chez eux en présentiel ou blended learning. C'est pourquoi la période de déconfinement est l'occasion de mieux accompagner les organismes de formation comme les salariés vers une formation plus digitalisée (cf. action 8) mais également de renforcer les outils permettant d'alerter les acteurs de l'emploi et de la formation d'un potentiel décalage entre l'offre et la demande de formation (prospection, outils cartographiques de veille, diagnostic ciblé...).

Pour aller plus loin...

Les actions à conduire dès à présent auprès des organismes de formation seront de :

- Développer le réseau et son maillage territorial ;
- Appuyer la mise en œuvre d'actions qualifiantes. Actuellement la majorité des organismes dispense des formations non qualifiantes intégrées au plan de développement des compétences, la qualification exige d'autres process qualités et augmente leur offre.
- Renforcer la mise en relation entre organismes de formation et prescripteurs.

¹⁴³ Les assistants de vie interviennent auprès d'un public fragile qui nécessite un accompagnement quotidien et les assistants maternels sont un mode de garde qui est mobilisé lors de crise sanitaire de 2020.



ACTION 9 :

REBONDIR APRES LA CRISE DU COVID-19 : MOBILISATION ET PERSPECTIVES POUR LE SECTEUR

Alors que 43% de la population mondiale¹⁴⁴ était confinée fin mars 2020, les économies nationales se contractent en préparation d'une situation tout à fait inédite. Le secteur est lui-même durement touché par le confinement et se prépare à l'après. En cours de finalisation durant cette période, le Contrat d'Etudes Prospectives a pu capter la réaction du secteur face à cette crise mais également les premiers préparatifs à l'après crise.

Pour soutenir l'emploi du secteur pendant le confinement et prévenir des situations de précarités post-crise, les acteurs du secteur se sont mobilisés pour favoriser le maintien de l'activité. Dès le mois de mars, les particuliers employeurs ont pu mobiliser un système assimilé au **chômage partiel** pour les salariés. Selon les dernières données disponibles sur un mois de l'ACOSS, 27,5% des parents employeurs actifs sur Pajemploi auraient fait appel au dispositif d'indemnisation partielle exceptionnel, soit l'équivalent de 220 000 particuliers employeurs. Le CESU, qui proposait le même dispositif, dénombrait 420 000 demandes soit 35% des particuliers employeurs actifs chaque mois¹⁴⁵. Plus récemment, les assistants de vie dépendance ont pu bénéficier de **masques** chirurgicaux mis à disposition dans les pharmacies. L'IRCEM, groupe paritaire de protection sociale, a prévu dès le mois de mai la distribution massive de masques plus durables (78 utilisations) envoyés par courrier aux salariés du particulier employeur. En parallèle des masques, **l'accès aux prestations sociales a été facilité** grâce à la prise en charge exceptionnelle des arrêts spécifiques¹⁴⁶. Enfin, une aide sociale « COVID-19 » à destination des salariés dont les revenus baisseraient en raison de la crise sanitaire durant le confinement est instaurée. En parallèle de ces mesures exceptionnelles, les publics sont / ont été accompagnés grâce à **la mise en place rapide d'espaces d'informations dédiés** (foires aux questions, boîtes à outils, numéros verts...) par l'ensemble des acteurs du secteur pour répondre à toutes les interrogations et craintes suscitées par ces temps inédits.

Malgré ces mesures, les premières estimations économiques concernant l'emploi à domicile restent à estimer : dans quelles mesures les salariés du particulier employeur pourront se relever de la perte de salaire encourue par le confinement ? Les assistants maternels ou les gardes d'enfants seront particulièrement touchés car moins sollicités pendant le confinement. Le déconfinement, au cours duquel le télétravail est toujours conseillé pour les entreprises, n'annonce pas une reprise rapide de l'activité. Aussi, dans quelles conditions les salariés pourront-ils revenir au domicile du particulier employeur ? Comment prévenir la possible propagation de la maladie et se préparer aux craintes qu'elle engendre ?

Pour aller plus loin...

Pour préparer le secteur à l'après COVID-19 et aux éventuelles répercussions sur l'emploi, la promotion des métiers doit être renforcée. A l'heure du confinement, une réflexion globale a été menée sur les métiers, tous secteurs confondus. D'une part, les économistes, philosophes ou sociologues ont souligné l'importance des métiers revêtant une utilité sociale, souvent amenés à travailler sur le terrain, prenant des risques au quotidien pour aider les personnes fragiles malades ou âgées¹⁴⁷.

144 A fin mars 2020. URL : https://www.francetvinfo.fr/sante/maladie/coronavirus/coronavirus-43-de-la-population-mondiale-est-desormais-confinée_3891295.html

145 Communiqué de presse de la FEPEM : <https://www.fepem.fr/covid-19-le-secteur-intensifie-sa-mobilisation-en-faveur-des-particuliers-employeurs-salaries-et-assistants-maternels/>

146 Des arrêts de maladie « coronavirus » sans carence, des arrêts de travail, à hauteur de 14 jours, pour les membres participants et ayant été en contact avec des personnes atteintes du « coronavirus » avec une carence de 7 jours, ainsi que des arrêts de travail pour les membres devant garder un enfant de moins de 16 ans (ou 18 ans si l'enfant est handicapé) suite à la fermeture d'un établissement scolaire, sans carence, des arrêts de travail de ses accords de prévoyance non malades mais présentant un « risque élevé », avec une carence de 7 jours.

147 Les réflexions menées autour du télétravail sont également intéressantes car elles permettent de mettre en contraste les représentations sociétales des métiers, souvent dévalorisées socialement et financièrement. Des exemples d'articles de presses : <https://www.pourleco.com/ca-clashe/debat-des-economistes/dominique-meda-la-crise-du-covid-19-nous-oblige-reevaluer-lutilite>, <https://www.philonomist.com/fr/article/et-puis-quoi-bon>

D'autre part, une note d'analyse de France stratégie¹⁴⁸ amorce une réflexion intéressante sur les nouvelles formes de vulnérabilité face à la crise du coronavirus. Proportionnellement moins vulnérables que d'autres professions, les métiers assimilés à l'emploi à domicile (aides à domicile, assistants maternels, employés de maison) pourraient proposer une voie de reconversion intéressante à des professionnels d'autres secteurs subissant la contraction de la demande de travail ou choisissant une réorientation sociale à leurs carrières.

Pour autant, on mesure mal la résonance de la crise sanitaire sur l'économie française. Parce que le secteur appartient à la sphère résidentielle, il est particulièrement sensible à l'état de santé des autres secteurs d'activités, des capacités de mobilités offertes par les territoires. **L'incertitude est immense et nécessite une étude d'impact à 18 mois des effets de la crise sanitaire sur le secteur de l'emploi à domicile.** Cette étude d'impact couvrirait un large spectre de situations du particulier employeur (de sa vie professionnelle principale à son rapport direct avec son employé...) et du salarié (vie au quotidien, perspectives professionnelles...)

Dès aujourd'hui, les salariés doivent être préparés à des mesures d'hygiène plus strictes mais également à la crainte de contaminer ou d'être contaminés. Pour cela, l'offre de formation s'est adaptée pour être accessible à distance grâce au déploiement de la téléformation et à l'accompagnement personnalisé des organismes de formation labellisés¹⁴⁹ et des publics. Dans les prochains mois, on peut s'attendre à la mise en place d'une offre de formation axée sur le distanciel, les organismes de formation ne pouvant plus organiser de sessions de formation se sont trouvés dans l'obligation de réfléchir à une formation dématérialisée. Une offre de formation à distance sur l'impact du coronavirus sur les pratiques professionnelles des métiers de l'emploi à domicile voit le jour, et porte sur différents aspects :

- **Des notions générales sur la maladie** (comprendre les signes d'alertes et les marches à suivre), les gestes barrières à adopter au quotidien
- **Des notions spécifiques à l'emploi à domicile :** comment se préparer à l'entrée au domicile et gérer la communication avec la famille et/ou la personne aidée ? Comment exercer son métier en prenant compte de mesures d'hygiène strictes ? Pour les professionnels accompagnant des personnes fragiles, il faudra repenser la manière de prendre soin sans contact physique. De même, les mesures d'hygiène impliqueront l'utilisation de produits désinfectants ou de techniques de nettoyages plus poussées pouvant entraîner des risques potentiels (émanations de produits, toxicité...). Pour les assistants maternels et les gardes d'enfants, la formation pourrait porter sur la manière de rendre ludiques les gestes d'hygiène pour les jeunes enfants.
- **Enfin, des notions psychologiques** portant sur le particulier employeur et le salarié (actes rassurants, mécanismes de défense). Cela se traduit pour les salariés comme pour les personnes aidées par la maîtrise des gestes d'hygiène sans les rendre compulsifs et symptomatiques d'une crainte de contamination. Cela comprend la mobilisation d'outils numériques pour maintenir le lien avec la personne isolée.

Tout porte à croire que dans les dix prochaines années, il ne s'agira pas de la dernière crise sanitaire (maladie, pollution, radioactivité...) que devra affronter le secteur. Les enseignements apportés par la gestion de cette crise et la préparation des professionnels à des mesures d'hygiène spécifiques doivent être capitalisés et renforcés.

148 France stratégie, « Les métiers au temps du Corona », Note d'analyse, avril 2020.

149 Afin d'éviter que la crise n'enraye la dynamique des actions de formation du secteur, IPERIA a mis à la disposition des organismes de formation labellisés, un guide des bonnes pratiques de téléformation, une plateforme de formation en ligne, ainsi qu'une assistance pédagogique. Un numéro gratuit 0 800 820 920 est à la disposition des particuliers employeurs et de leurs salariés pour toutes les demandes liées à la formation professionnelle.



◎ OBJECTIF 4 : **NOUVEAUX PROFILS ET NOUVELLES PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES : COMMENT REPENSER LES SCHÉMAS DE RECRUTEMENT DU SECTEUR ?**

Pour attirer de nouveaux publics, professionnaliser les métiers et les promouvoir largement permet de gagner en visibilité. Pour franchir le pas, il est nécessaire de mettre en place des passerelles facilitatrices. En ce sens, quatre actions dédiées seraient à mettre en place. La première repose sur la capacité des canaux de recrutements actuels à capter des publics travaillant au domicile de manière occasionnelle ou non déclarée. En cohérence avec la première, la seconde action met en avant la nécessité d'une entrée dans le secteur par le biais de la formation certifiante : il s'agit d'apporter dès l'entrée les compétences socles nécessaires. Cette clé d'entrée permettra à des publics parfois éloignés de l'emploi et/ou des métiers du domicile de rejoindre le secteur. De la même façon, les jeunes se sont révélés être un public prioritaire dans les actions à mettre en œuvre pour renforcer l'attractivité du secteur. Pour ce faire, la troisième action met en avant les dispositifs pédagogiques et institutionnels permettant de proposer des perspectives professionnelles à des publics en première partie de carrière. Enfin, la dernière action étudie l'opportunité de consolider des passerelles intersectorielles dans le cas d'une multi-activité ou d'une reconversion totale.



ACTION 10 :

DES CANAUX DE RECRUTEMENT À RÉINTERROGER

Parce qu'il intervient au domicile, le salarié du particulier employeur entre dans l'intimité du particulier. Une relation de confiance doit nécessairement se créer pour que la relation de travail se pérennise. Or, lorsque l'on parle de recrutement, il est difficile de transposer les pratiques d'autres secteurs à celui de l'emploi à domicile. Ainsi, en dehors du recours aux structures mandataires, très peu de particuliers employeurs font appel à un intermédiaire dédié (cabinet, prescripteur...) pendant la phase de recrutement. Si les plateformes de mise en relation sont utilisées dans ce sens, peu d'études permettent de quantifier les pratiques de recrutement/recherche d'emploi des particuliers employeurs et des salariés.

Le diagnostic de l'emploi à domicile réalisé en Centre-Val-de-Loire¹⁵⁰ évoque, bien sûr à son échelle, quelques données indicatives à ce sujet¹⁵¹. Parmi les 176 particuliers employeurs répondants au questionnaire, 80% évoquaient le « bouche à oreille » ou « l'entourage familial » comme modalité de recrutement contre seulement 15% par le biais des petites annonces, 12% de structures mandataires¹⁵² et uniquement 8 % par l'intermédiaire de Pôle Emploi¹⁵³.

Ces pratiques de sourcing, que nous qualifions d'informelles, reflètent le besoin des particuliers employeurs de nouer une relation de proximité avec le salarié. Elles génèrent toutefois des zones de risques comme évoqué précédemment : mauvaise compréhension des attentes, périmètre du poste non défini, critères de recrutement aléatoires etc. Ces incompréhensions peuvent complexifier la relation de travail et nourrir des tensions au quotidien.

Enfin, ces pratiques de recrutement restreignent la diversité des profils de candidature. Par exemple, un salarié moins expérimenté sera moins reconnu dans des cercles de « bouche à oreille ». De la même façon, un salarié, dont l'activité principale n'est pas dans l'emploi à domicile et effectuant très peu d'heures, peut également éprouver des difficultés pour trouver un emploi.

Réseau et intermédiation : quels canaux sont mobilisés ?

Le bouche à oreille comme pratique de recrutement nécessite pour le salarié (comme pour le particulier employeur) de se faire connaître, d'animer et de mobiliser son réseau. A ce titre, les assistants maternels et les gardes d'enfants bénéficient d'un réseau institutionnalisé par des dispositifs déployés par la CNAF via les relais d'assistants maternels (RAM) ou les relais d'assistants parentaux (RAP).

Pour aider les professionnels à favoriser ces interactions, des dispositifs ont été développés en parallèle. Le dispositif Relais assistant de vie (RAVIE), mis en place en 2012 dans le cadre d'une convention IPERIA-CNSA et FEPEM-CNSA, est un bon exemple d'initiative pour favoriser les échanges entre professionnels. La pérennisation de ces relations est favorisée par le déploiement d'une plateforme d'échanges virtuels post-cycle RAVIE permettant à tous les participants d'intégrer une communauté de pairs¹⁵⁴.

150 IPERIA, « Diagnostic des besoins en emplois et en compétences en Centre-Val-de-Loire », 2019 - synthèse disponible en annexe

151 Une étude sur les besoins en emplois et compétences du secteur dans le département du VAR réalisée par IPERIA en partenariat avec la FEPEM et soutenue par la DIRECCTE Provence-Alpes-Côte-D'azur évoque le même constat : 71% des particuliers employeurs évoquaient le bouche à oreille ou l'entourage familial comme principaux canaux de recrutement.

152 Une majorité des particuliers employeurs répondant déclarait employer des assistants de vie dépendance ou employés familiaux. La pratique du recours aux structures mandataires chez les assistants maternels n'est pas applicable.

153 12% des répondants évoquent la modalité « autre réseau » sans précision

154 L'application : <https://app-ravie.iperia.eu/>

En outre, les branches ont souhaité inscrire dans l'offre prioritaire financée dans le cadre du plan de développement des compétences des modules de formation dédiés à la recherche d'emploi. Un bloc de compétences commun aux trois certifications de branches est pour sa part consacré au développement de l'activité du salarié.

Concernant les intermédiaires, ils peuvent mettre en relation le salarié et son particulier employeur. Dans le cas de l'emploi à domicile, la pratique est peu répandue mais trouve un écho certain grâce aux structures mandataires. De même, selon les structures, des solutions de remplacement sont proposées lorsque le salarié doit s'absenter.

Prescripteur national, Pôle emploi offre une entrée dédiée au particulier employeur¹⁵⁵, lui proposant les informations pratiques et le guidant dans le recrutement d'un salarié. Une CVthèque leur permet de trouver des profils ciblés. Une simple recherche¹⁵⁶ donne le constat d'un nombre de profils important. D'autres initiatives plus locales renforcent le soutien à la recherche de candidats (maison de l'emploi, mission locale, bourse à l'emploi...). Renforcer et consolider ce type de partenariat (cf action 9) permettra de gagner en visibilité autant auprès des salariés que des particuliers employeurs.

Focus sur le canal des « petites annonces » : un flux d'entrée retors

La mobilisation des « petites annonces », peu adaptée à la relation de proximité et, dans une certaine mesure, d'intimité de l'emploi à domicile, pose la question sous-jacente du travail non déclaré¹⁵⁷. Malgré les mesures incitatives du cadre législatif et administratif sur la télédéclaration CESU ou PAJE en faveur de la déclaration du salarié, des personnes interviennent au domicile des particuliers sans formation ni cadre légal protecteur. L'absence de données et d'études sur le sujet ne permet pas de quantifier le volume de personnes concernées. Néanmoins, au-delà de l'évidente fragilité des personnes mobilisées pour ces activités, la question du travail non déclaré soulève deux problématiques. D'une part, les personnes non déclarées peuvent être des personnes sans titre de séjour qui ont néanmoins développé des compétences et de l'expérience au domicile. Les engrenages sont complexes et amènent une réflexion sur l'intégration des publics migrants au sein du marché du travail français. D'autre part, la dénomination même de « petite annonce », ou « petit job », dévalorise par comparaison l'activité des personnes exerçant au domicile. **La terminologie est un levier déterminant dans la reconnaissance des métiers puisqu'elle valorise un concept, une profession.** De ces constats, des plateformes de mise en relation entre particuliers fleurissent sur internet ces dernières années. Particulier emploi propose à ce titre une offre de services complète, de la mise en relation entre particuliers à l'accompagnement du binôme au quotidien (outil de communication, fiches pratiques...). D'autres sites captent les particuliers, soit par des valeurs de partage et d'utilité sociale mettant en avant des déclarations par CESU, la prise en charge APA et PCH ou du crédit d'impôt, soit par une forme de mise en relation directe.

155 <https://entreprise.pole-emploi.fr/accueil/particulieremployeur>

156 À titre d'exemple, en recherchant sur le site de Pôle Emploi avec le mot clés « Employé familial », 15255 CV apparaissent.

157 Le travail non déclaré est l'une des problématiques du secteur qui, grâce à la mise en place du CESU ou PAJE et des mesures incitatives se continuent à se résorber : « Selon les estimations de la Dares, la part de travail non déclaré dans les services à domicile serait passée de 50 % en 1996 à 28 % en 2005 et 25 % en 2011 », Observatoire des emplois de la famille, « Le secteur du particulier employeur et de l'emploi à domicile : le rapport sectoriel des branches », Edition 2019.

Pour aller plus loin...

Les initiatives en faveur de la recherche de candidat et d'emploi fleurissent à l'heure de la digitalisation. En prolongement de ces premiers pas, il serait intéressant d'aller jusqu'au bout de la démarche. Si les particuliers employeurs et/ou les salariés ne favorisent pas les canaux classiques, ils y sont néanmoins bel et bien présents (cf. CVthèques). Le chaînon manquant est sans nul doute l'intense besoin de proximité, de familiarité avec la personne que l'on va rencontrer. Ce besoin est d'autant plus fort lorsque l'on n'a pas de compétences acquises à choisir les profils adéquats. Une piste serait donc de s'inspirer des job dating, salons de rencontres professionnelles, pour recréer un espace de confiance. **Si le présentiel favorise le recrutement, il peut très bien être amorcé par un premier espace de rencontre digitalisé impulsé par le regroupement des acteurs du secteur. De même, des partenariats renforcés avec des plateformes de mises en relation directes, notamment celles mettant en valeur les déclarations CESU/PAJE et le crédit d'impôt, pourraient permettre de favoriser le travail déclaré.**



ACTION 11 :

RENFORCER ET ATTIRER L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS À DES PUBLICS ÉLOIGNÉS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Nous l'avons vu, la formation professionnelle du secteur fait figure de vitrine dans la promotion des métiers et des compétences associées. Cette visibilité peut également servir à un public allogène au secteur du particulier employeur et de l'emploi à domicile. Pour cela, une démarche proactive (dispositifs, partenariat, projets...) est amenée à être renforcée. Quelques fondations sont déjà posées en ce sens et ouvrent la voie vers d'autres chantiers et investigations.

Le renforcement des compétences langagières comme clé d'entrée

Un certain nombre de salariés et/ou de nouveaux entrants sont des personnes issues de pays tiers avec certaines difficultés langagières. Pourtant, les compétences langagières sont particulièrement importantes dans le cadre d'une relation de proximité avec le particulier employeur : comprendre et se faire comprendre sont les clés d'une relation pérenne. Elles sont d'autant plus centrales qu'elles permettent au salarié davantage d'autonomie dans la construction de son parcours professionnel. La formation lui sera plus ouverte et sa recherche d'emploi facilitée. **Dans un esprit d'ouverture à de nouveaux publics, l'accès aux compétences langagières doit devenir un engagement des futurs projets de professionnalisation.**

Le langagier regroupe les enjeux de sécurisation des parcours et d'attractivité. Pour le premier, deux modules de formation inscrits dans l'offre prioritaire des deux branches existent et permettent l'acquisition du français à visée professionnelle¹⁵⁸. **Dans le cadre du dispositif Français Compétence Professionnelle plus de 20 000 départs en formation suivis par 8 000 apprenants ont été réalisés entre 2014 et le premier trimestre 2020¹⁵⁹ soit une augmentation de 45% démontrant ainsi la nécessité de répondre à un besoin en formation linguistique étant avéré.**

¹⁵⁸ Modules de formation pris en charge dans le cadre du plan de développement des compétences mais hors quota des 58h : MIFCP « Améliorer la pratique du Français dans le cadre professionnel » (35h) et MIFCPP « Améliorer la pratique du Français dans le cadre professionnel - Perfectionnement » (35h)
¹⁵⁹ Données internes IPERIA à juillet 2020 - chiffres non consolidés -

La compétence langagière professionnelle n'a pas pour vocation à apprendre les bases du français à des personnes souffrant d'illettrisme ou dont la langue maternelle n'est pas le français. Elle vise à permettre un niveau socle pour suivre un apprentissage fluide et faciliter l'insertion dans l'emploi. Pourtant, accompagner les publics par la formation professionnelle vers l'emploi c'est également prendre en compte cette réalité.

Aussi, pour attirer un public élargi, éloigné de l'emploi à cause de son niveau langagier, il convient de construire un parcours cohérent d'insertion dans l'emploi à domicile. Ainsi, l'objectif est de s'associer avec des acteurs aidant les primo arrivants ou des publics en insertion à apprendre les bases du français (niveau alpha) afin de créer un trait d'union pédagogique vers une formation de niveau III. La formation de français alpha s'articulerait avec des modules de compétences langagières professionnelles adaptées aux niveaux de chaque apprenant. L'expérimentation qui sera menée sur la VAE, par bloc que nous évoquions précédemment, entre également dans cette réflexion puisqu'ouverte à des candidats primo-arrivants, ressortissants de pays tiers (hors UE, EEE et Confédération helvétique) se trouvant en situation régulière sur le territoire national depuis moins de cinq ans. Elle bénéficiera, de fait, aux travaux réalisés sur le langagier. Ainsi, à échéance de deux à cinq ans, l'offre de formation sera accessible à un public, aujourd'hui marginalisé sur le marché du travail. Pour continuer à répondre à cet enjeu, des travaux ont déjà été menés par les branches professionnelles et IPERIA. Par exemple, l'EDEC petite enfance (2015-2018) que nous évoquions précédemment abordait en parallèle du contrat d'apprentissage la question langagière. **La construction d'un test de positionnement¹⁶⁰ a permis d'évaluer le niveau langagier des apprenants afin d'adapter, de sécuriser leur parcours de formation et de consolider leur insertion dans l'emploi. A la suite de cette expérimentation, une action de long terme sur le travail du langagier a été renforcée. Cela s'est traduit en 2019 par un accompagnement renforcé des salariés souhaitant accéder à la VAE, voie jusqu'ici peu accessible à des publics ayant des difficultés langagières¹⁶¹.**

Pour aller plus loin...

Le renforcement des compétences langagières s'étend finalement à tous les publics dont la maîtrise imparfaite de la langue française les éloigne de la formation (public en insertion, réinsertion, migrant...). Les difficultés rencontrées par ces publics ne tiennent pas uniquement à la maîtrise du français mais également à une aversion pour le milieu scolaire ou le symbole de « la classe d'école ». En ce sens, de nouveaux types d'apprentissage pourraient favoriser l'appétence d'un public éloigné de l'emploi pour la formation professionnelle.

Afin d'attirer de nouveaux profils ou des salariés souhaitant renforcer leurs savoirs, la création d'un socle de compétences d'entrée et de perfectionnement semble incontournable. Ce socle se construit, tout d'abord, par le renforcement langagier. Facilitant dans un premier temps l'accès à la formation, ce socle de compétences sécuriserait l'insertion en emploi. Nous l'avons évoqué, offrir un accompagnement personnalisé aux publics salariés ou entrants est un enjeu majeur dans les prochaines années. Sur le même modèle que les modules de « Français compétence professionnelle », cela se traduit alors par un socle de compétences initial et de perfectionnement pour répondre à cet enjeu de personnalisation. Pour aller jusqu'au bout de la démarche, ce socle pourrait comprendre des éléments liés à l'interculturalité et des compétences sociales et transversales indispensables à l'emploi à domicile. De même, des connaissances techniques de base en informatique/bureautique seraient un véritable plus. Nous l'avons déjà évoqué, ces dernières seront progressivement indispensables au salarié dans l'exercice et le développement de son activité. Ce socle de compétences, prérequis à l'exercice des métiers du domicile, permettrait non seulement de faciliter l'insertion en emploi mais consoliderait les compétences déjà acquises par le salarié par un aspect certifiant.

¹⁶⁰ Le test de positionnement, d'une durée de quatre heures, évalue le niveau des 44 compétences langagières du candidat au travers de quatre actes langagiers : compréhension orale, compréhension écrite, production orale et production écrite

¹⁶¹ Les salariés peuvent être accompagnés sur 25h, 49h et/ou 70h jusqu'à la présentation du candidat devant le jury.

Le format d'apprentissage de ce socle peut être multiple pour s'adapter au mieux au public : jeunes en insertion, personnes migrantes, demandeurs d'emploi de longue durée. Le format choisi pourrait comprendre du distanciel voire de **l'AFEST (action 8) ou de l'alternance (action 13)** dans le cas d'un socle de compétence – perfectionnement. L'acquisition complète du socle de compétences pourrait à ce titre se décomposer en deux phases : la première en présentielle, en permettant au groupe d'apprenants d'échanger sur leurs situations et créer un premier réseau d'échanges et la seconde davantage sur le terrain grâce à la mobilisation de l'AFEST et/ou de l'alternance.

L'ouverture de la formation professionnelle à un public élargi nécessite des partenariats ou des projets consolidés avec des réseaux d'insertion existants avec lesquels pourrait se créer un véritable parcours d'insertion complet vers l'emploi.

A ce titre, les SIAE¹⁶² (entreprises, associations intermédiaires, entreprises de travail temporaire d'insertion et structures porteuses de chantiers d'insertion), se révèlent être des partenaires de choix dans l'accompagnement de publics en insertion¹⁶³. Les associations intermédiaires, qui recrutent des personnes pour leur permettre de travailler pour le compte d'utilisateurs (particuliers, associations, collectivités territoriales) semblent particulièrement pertinentes dans le champ de l'emploi à domicile. De même, le public migrant bénéficie de fonds et de réseaux (FAMI¹⁶⁴, dispositif Plan Pauvreté et de la Garantie jeunes, le PIC¹⁶⁵ ...) spécifiques accompagnant les personnes jusqu'à l'emploi.



ACTION 12 : FAVORISER LA MIXITÉ DES PUBLICS EN PROPOSANT UN ACCÈS PROFESSIONNALISANT POUR LES JEUNES PUBLICS

Nous l'avons vu en première partie (1.1.2), la moitié des effectifs salariés partira en retraite d'ici 2030. L'attractivité des métiers auprès des jeunes publics devient un enjeu de premier plan pour le secteur. Pour y parvenir, l'orientation et la professionnalisation sont les principaux leviers dans la captation des moins de 30 ans.

Pour capter un public jeune, nous pouvons nous appuyer sur, d'une part, la nécessité d'investir le champ de l'orientation professionnelle (action 7) et, d'autre part, l'importance de partenariats institutionnels pour rendre visibles les métiers du secteur (action 8). En ce sens, un premier projet partenarial ciblant spécifiquement les jeunes est mené par la FEPEM et IPERIA avec la région Sud-Provence-Alpes-Côtes d'Azur. En effet, dès juillet 2020, le conseil régional en lien avec le Rectorat a lancé un site d'information et d'orientation¹⁶⁶ où pourraient être consultés des fiches métiers spécifiques et adaptés aux métiers de l'emploi à domicile. La Région et le CARIF-OREF portent le projet de faire évoluer le site en incrémentant une plateforme de mise en relation de professionnels avec le public en orientation. Ainsi, les salariés du secteur dans la région seraient invités à partager leurs expériences professionnelles avec des jeunes, collégiens, lycéens ou étudiants en virtuel (tchat, visio, téléphone) ou en présentiel. Les professionnels volontaires du secteur, certifiés d'un Titre de branches, seraient accompagnés en amont des échanges afin de fournir toutes les informations clés à leur jeune interlocuteur.

162 Les SIAE sont des structures qui relèvent de l'ESS, ce sont bien souvent des TPE, des PME ou des associations. On en dénombre 3880 en France, elles sont conventionnées avec l'Etat pour exercer leurs activités.

163 Les jeunes de moins de 26 ans en grande difficulté ; les bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS)...); les demandeurs d'emploi de longue durée ; les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), les personnes prises en charge au titre de l'aide sociale etc.

164 Le FAMI a dans son objectif spécifique 2 (à l'échelle européenne) l'intégration des ressortissants de pays tiers. Comme le CIR, le FAMI soutient les actions ciblant les ressortissants extra-communautaires résidant en France de façon régulière et ayant pour objectif de s'installer durablement.

165 Le PIC prévoit également de faciliter l'intégration des réfugiés au marché du travail. Doté de 15 millions d'euros, il finance des projets innovants et encourage les groupements et partenariats.

166 <https://www.orientation-regionsud.fr/>

Au-delà d'alimenter en information des canaux d'orientation existants, le secteur doit également se mobiliser pour offrir un processus d'intégration au secteur adapté et attractif pour les personnes de moins de 30 ans. Ainsi, la formation en alternance est un moyen de faciliter l'accès à la formation et de diversifier de nouveaux profils plus jeunes.

Le contrat de professionnalisation est depuis 2011 un sujet sur lequel travaille activement les branches professionnelles. La Loi « Cherpion » en date du 28 juillet 2011 excluait le champ du particulier employeur de l'application du contrat de professionnalisation mais ouvrait la porte à l'expérimentation. En ce sens, la branche du salarié du particulier employeur et la branche des Assistants maternels du particulier employeur ont travaillé à la signature en avril 2012 d'un protocole de sécurisation du contrat de professionnalisation¹⁶⁷. Ce dernier définit un cadre juridique normé permettant au dispositif de se déployer en toute sécurité. IPERIA a été chargé de concevoir l'ingénierie de formation spécifique ainsi que la mise en œuvre opérationnelle des actions menées. En mars 2014, sont confirmées par les parlementaires les positions de 2011 de la « loi Cherpion » rappelant l'importance d'un tutorat des salariés en alternance mais aussi la question de l'accompagnement de l'employeur tout au long de la formation. Par ailleurs, c'est dans le cadre de cette loi qu'a été renouvelée la confiance envers les branches et IPERIA en permettant de poursuivre l'expérimentation une année de plus.

Cela s'est traduit de 2015 à 2016 par une expérimentation portant sur l'obtention d'un titre « Assistant(e) Maternel(le) / Garde d'enfants » par la voie de l'alternance. Elle a été menée dans le cadre de l'EDEC petite enfance, porté par AGEFOS PME et soutenu par la DGEFP, la DGCS et les branches des assistants maternels et salariés du particulier employeur. Le déploiement de cette expérimentation a été permis grâce à l'implication de deux organismes de formation porteurs, 22 salariés suivis sur deux territoires distincts (agglomérations lilloises et parisiennes) et le partenariat avec des structures mandataires et Pôle Emploi. La formation en alternance s'est construite autour d'un rythme de trois jours chez le particulier employeur et deux jours en formation présentielle. Une formation préalable de deux semaines était prévue dans le cas lillois, afin d'apporter les bases de la prise en charge du jeune enfant. Pour accompagner le salarié dans son apprentissage, IPERIA a mis en place un double accompagnement tutoral : un tutorat pédagogique réalisé par l'organisme de formation et un tutorat métier réalisé par des professionnels extérieurs au parcours de formation formés spécifiquement à ce rôle avec l'appui d'un référent pédagogique IPERIA. **Le bilan de l'expérimentation a été concluant puisque les salariés ont tous obtenu le titre et pour certains, obtenu une voie d'insertion rapide au domicile d'un particulier employeur¹⁶⁸.**

Pour aller plus loin...

Ainsi, la mise en place du **contrat d'alternance** en l'ouvrant au-delà de contrat de professionnalisation se révèle être une piste intéressante à développer. Son bénéfice est double :

- Une réflexion entre terrain et théorique favorisant l'opérationnalité de l'apprenant à la suite de sa formation ;
- Une solution économique d'apprentissage avantageuse pour le salarié comme pour le particulier employeur.

¹⁶⁷ Article 21 – loi dite « Cherpion » du 28 juillet 2011 : « A titre expérimental, pendant une durée de trois ans à compter de la promulgation de la présente loi, les contrats de professionnalisation peuvent être conclus par un particulier employeur, sous réserve d'un accompagnement de ce dernier adapté aux spécificités de son statut.

Un accord de branche étendu détermine :

1° L'accompagnement adapté du particulier employeur

2° Les conditions de financement de la formation du salarié et du particulier employeur

3° L'organisme collecteur paritaire agréé chargé de financer cette formation. »

¹⁶⁸ « Les salariées interrogées dans le cadre de cette étude ont été sélectionnées sur la base de leur inscription à Ipéria l'Institut. En effet, il était possible d'avoir accès au type de mobilité intra-sectorielle puisque la situation antérieure était connue. Les entretiens ont eu lieu soit au domicile en face à face, soit par téléphone. Les salarié(e)s ayant déclaré une mobilité intra-sectorielle et une multi-activité (au sens où les deux métiers sont exercés au moment de l'entretien) n'ont pas été retenue(s). Afin de reconstituer l'intégralité des trajectoires professionnelles et de les appréhender dans leurs dimensions objective et subjective, les entretiens ont porté sur les points suivants : Le profil des salariées ; La description de la trajectoire professionnelle depuis l'entrée sur le marché du travail jusqu'à la situation actuelle ; L'entrée dans le secteur des particuliers employeurs ; La mobilité intra-sectorielle avec un focus sur les compétences mobilisées ; Le regard réflexif sur la mobilité effectuée ; Le regard porté sur l'avenir : « Trajectoires professionnelles et mobilités intra-sectorielles de salarié(e)s exerçant auprès de particuliers employeurs », EDEC PIC du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (2018-2020), avec l'appui de l'Observatoire des emplois de la famille, FEPEM

L'expérimentation menée dans le cadre de l'EDEC petite enfance nous montre l'importance d'un double tutorat, pédagogique et professionnel, afin de permettre une fluidification de l'apprentissage entre le théorique et les situations professionnelles vécues. La FOAD n'avait pas pu être mise en place au regard de prérequis insuffisants des salariés dans le domaine informatique. Cinq ans plus tard, on peut facilement se projeter sur une formation théorique hybride pouvant être réalisée en classe (pour conserver la dynamique de groupe et favoriser les échanges entre membres de la promotion) et à distance. **Le distanciel permettrait de diluer une partie de l'apprentissage tout le long de l'année et d'augmenter le temps de présence au domicile du particulier employeur. Ce serait également l'occasion de mettre à disposition des outils simples, mobilisables directement en situation de travail sur des thématiques/questions précises (fiche récapitulative de la formation suivie à distance, tutoriel résumé...).**

✓ ACTION 13 : DONNER DE NOUVELLES PERSPECTIVES PAR L'ÉTUDE DES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES

Portée par l'imminence des besoins en emplois et des tensions de recrutement à venir, la réflexion autour des aires de mobilités intra et intersectorielles a été posée autour de la question de la transférabilité des compétences issues de secteurs à première vue éloignés les uns des autres mais similaires sur des réalités d'emploi tels que le temps partiel ou encore la multi-activité.

Donner des perspectives d'évolutions aux salariés et diversifier les profils recrutés : des passerelles de mobilités intra-sectorielles à développer

Les mobilités intra-sectorielles offrent des perspectives de développement très intéressantes puisqu'elles permettent une meilleure visibilité d'évolutions de carrière possibles aux salariés et donc d'entreprendre une démarche de valorisation des compétences acquises (VAE, système d'équivalence, bilan de compétences...). Depuis la construction des titres de branche, des passerelles entre les métiers ont déjà été pensées et intégrées au référentiel. Nous avons ouvert les possibilités de mobilités mais encore fallait-il mesurer quels en étaient les impacts potentiels. La démarche exploratoire mise en place s'est attelée à comprendre les difficultés et les facilités liées à la réalisation d'une mobilité intra sectorielle pour les salariés du secteur en retraçant les trajectoires professionnelles de quatre salariés¹⁶⁹ ayant réalisé une mobilité entre les 3 et 5 dernières années à la suite d'une formation certifiante.

169 « Les salariées interrogées dans le cadre de cette étude ont été sélectionnées sur la base de leur inscription à Ipéria l'Institut. En effet, il était possible d'avoir accès au type de mobilité intra-sectorielle puisque la situation antérieure était connue. Les entretiens ont eu lieu soit au domicile en face à face, soit par téléphone. Les salarié(e)s ayant déclaré une mobilité intra-sectorielle et une multi-activité (au sens où les deux métiers sont exercés au moment de l'entretien) n'ont pas été retenu(e)s. Afin de reconstituer l'intégralité des trajectoires professionnelles et de les appréhender dans leurs dimensions objective et subjective, les entretiens ont porté sur les points suivants : Le profil des salariées ; La description de la trajectoire professionnelle depuis l'entrée sur le marché du travail jusqu'à la situation actuelle ; L'entrée dans le secteur des particuliers employeurs ; La mobilité intra-sectorielle avec un focus sur les compétences mobilisées ; Le regard réflexif sur la mobilité effectuée ; Le regard porté sur l'avenir: « Trajectoires professionnelles et mobilités intra-sectorielles de salarié(e)s exerçant auprès de particuliers employeurs », EDEC PIC du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (2018-2020), avec l'appui de l'Observatoire des emplois de la famille, FEPEM

Les profils retenus sont :

- Une assistante de vie ayant exercé auparavant le métier d'employée familiale ;
- Une garde d'enfants ayant exercé auparavant le métier d'employée familiale ;
- Une assistante maternelle ayant exercé auparavant en tant que garde d'enfants à domicile ;
- Une garde d'enfants ayant exercé également en tant qu'employée familiale en cours de mobilité.

Les interrogées ont toutes entre 40 et 55 ans au moment du suivi de la formation professionnelle. Avant celle-ci, deux avaient déjà un diplôme mais pas forcément dans le domaine du métier (BEPC sanitaire et social et secrétaire comptable). Les deux autres répondantes n'ont pas de diplômes et sont entrées plus tard sur le marché du travail (respectivement 37 ans et 28 ans). Afin de s'insérer sur le marché du travail, toutes les deux ont suivi une formation à ce moment-là. La première a suivi une formation de garde d'enfants à domicile, et la deuxième une courte formation de 3 jours « Comment s'occuper des bébés ». **Toutes ont un parcours professionnel haché, contenant des périodes de chômage et/ou de pauses professionnelles, hormis une personne qui n'a pas arrêté de travailler depuis qu'elle est entrée sur le marché du travail (plus tardivement).** Elle a toujours travaillé en tant que garde d'enfants à domicile à la suite de sa formation (d'abord pour des particuliers employeurs et ensuite pour une entreprise prestataire) jusqu'à passer son titre professionnel. Elle a donc pratiqué auprès des enfants depuis le début de son insertion sur le marché du travail. Ce n'est pas le cas des trois autres interrogées qui ont pratiqué plusieurs métiers différents dans le secteur de l'emploi à domicile et/ou dans d'autres secteurs.

L'étude de ces trajectoires a permis de soulever quatre conditions de réalisation de ces mobilités. Les mobilités sont souvent issues d'une combinaison de facteurs (comme l'état de santé, le chômage, la fin d'un contrat, etc.). Ainsi, il s'est révélé important, premièrement, d'inclure des acteurs extérieurs (prescripteurs, réseaux professionnels...) dans la réflexion et la construction du projet afin de dépasser les freins initiaux (psychologiques ou matériels).

« En fait, je faisais du baby-sitting et à la suite du baby-sitting, j'ai pu être garde d'enfants à domicile en parlant avec le conseiller Pôle emploi. [...] J'ai une amie, c'est elle qui m'a parlé de Ipéria, elle aussi elle a eu son titre de garde d'enfants/assistant maternel ». (Priscilla, garde d'enfants à domicile)



La seconde a été le passage d'une formation certifiante validant et formalisant le changement de métier. Ce passage par la formation professionnelle afin de formaliser la mobilité créé un lieu de socialisation professionnelle et de construction identitaire pour les personnes, ce qui n'est pas forcément simple pour celles en seconde partie de carrière¹⁷⁰. Néanmoins, elles saisissent l'opportunité de la formation professionnelle afin de donner une nouvelle orientation à leur carrière professionnelle, ou au contraire la renforcer.

« Le fait d'avoir un certificat de mes compétences plus mon expérience alors ça donne un plus, un état plus professionnel. J'ai les compétences, l'expérience et là avec un certificat, vis-à-vis des employeurs ça donne de l'importance ». (Elyse, garde d'enfants à domicile).



Troisièmement, la mobilisation de certaines compétences dites sociales et transversales a également permis de réaliser ces transitions. Les interrogées ont toutes une/expérience(s) avec des particuliers employeurs, ce qui demande beaucoup de flexibilité et d'adaptation pour chacun des particuliers employeurs (qui peuvent changer régulièrement). De plus, trois des personnes interrogées ont d'abord travaillé en tant qu'employées familiales et ont développé des compétences liées au sens de l'organisation et à la polyvalence.

La persévérance est aussi une compétence largement mobilisée. Enfin, ces quatre mobilités ont été suscitées et permises grâce à une volonté d'évoluer, vers un autre métier tout en gardant au cœur de leur activité la relation avec les personnes aidées. Cela leur a permis notamment d'aborder leur avenir professionnel différemment : la transition engage à se construire et à se projeter sur un projet professionnel global.

Enfin, une première piste de mobilité intra-sectorielle pourrait être explorée. **Les gardes d'enfants à domicile, bien que minoritaires dans l'emploi salarié du secteur, sont concentrés dans les agglomérations centrales et notamment en région parisienne où les besoins sont importants quel que soit le métier.** Les trois titres de branche offrent, grâce à leur tronc commun, la possibilité de se former plus aisément sur un autre métier et de changer d'activité, de la petite enfance à la dépendance ou à l'entretien du cadre de vie et vice-versa. Ces possibilités gagneraient à être connues des gardes d'enfants, effectif plus jeune que les autres métiers. En observant de plus près les tranches d'âges des salariés par branche professionnelle, on s'aperçoit que la tranche d'âge 17-29 ans concentre 8,9% des salariés du particulier employeur hors garde d'enfants, 2,6% des assistants maternels mais 39% des gardes d'enfants à domicile¹⁷¹ qui seraient susceptibles changer d'activité et trouver ainsi un nouvel élan au cours de sa carrière professionnelle. Une nouvelle offre pourrait voir le jour en termes de supports et de contenus de formation adaptés à ces générations. Des partenariats avec les missions locales ou acteurs de l'emploi qui les accompagnent auraient également leur place pour construire cette stratégie de fidélisation du public et d'orientation dans leur trajectoire professionnelle au sein des métiers du domicile.

Les mobilités intersectorielles : quels enseignements des investigations menées ?

Pour aller jusqu'au bout de notre démarche, un diagnostic préalable a été mené dans le cadre de l'EDEC sur les aires de mobilités intersectorielles sous l'angle d'une transition professionnelle totale ou partielle. Il avait pour objectif de modéliser les mobilités effectuées grâce à la mise en perspective des trajectoires professionnelles des salariés interrogés. Ainsi, ce « pré-diagnostic » enquêtait sur la possibilité que des publics salariés extérieurs au secteur puissent se reconverter totalement ou partiellement (en multi-activité) à un métier de l'emploi à domicile

La réflexion sur l'intersectorialité s'intègre dans le travail territorial dans les régions Sud Provence-Alpes-Côte D'Azur et Occitanie. A la suite de plusieurs entretiens¹⁷², les principaux enseignements ont mis en lumière **l'intérêt des acteurs institutionnels** pour le sujet afin de pouvoir adapter leur action et l'intervention des politiques publiques en faveur de cette transférabilité des compétences. **Aucun secteur n'est apparu comme étant à privilégier**, les mobilités étant le fruit de parcours professionnels très diversifiés et d'une volonté commune d'intégrer des métiers qui « ont du sens ». Ce sont des **motivations personnelles** qui conduisent les personnes à quitter leur secteur d'origine que ce soit la grande distribution ou encore l'hôtellerie restauration. Ces motivations personnelles sont à lier à la richesse des métiers et aux savoir-être fondamentaux pour entrer dans le secteur et rester en emploi. Ces savoir-être sont les compétences comportementales et une appétence pour le relationnel : « [...] l'essentiel, c'est l'envie d'aller au contact humain », Pôle emploi, Bagnols-sur-Cèze.

Le secteur de l'emploi à domicile, en plus de répondre à cette attente, est vécu comme un secteur de reconversion professionnelle parce qu'il propose **autonomie et responsabilité**, deux atouts recherchés par les salariés. Si certains freins à la mobilité peuvent exister ou être le fruit de représentations, les perspectives de recrutement dans l'emploi à domicile, la souplesse du modèle et l'accès à la professionnalisation facilité, le rendent attractif pour les salariés. **Les raisons d'intégrer le secteur font appel à la logique de conciliation des temps de vie et de qualité de travail au domicile en ayant le temps de le réaliser.** Les compétences transférables identifiées ont pu être listées en fonction du secteur de provenance du salarié, qu'elles aient été soit en lien avec la préparation des repas, **soit en lien avec le relationnel ou encore les savoir-faire techniques** acquis dans un précédent métier et réinvestis dans la relation d'aide comme l'esthétique à domicile (coiffure ou autre). La pluralité des relations de travail est une opportunité de mobiliser un grand éventail de compétences et d'empêcher leur obsolescence. Le secteur accompagne la sécurisation des parcours grâce à cette dynamique. La satisfaction globale des personnes enquêtées se mesure par l'aspect jugé « gratifiant » et « valorisant » de leur travail à l'encontre des idées véhiculées. **Cette valorisation provient de la relation de travail et non pas de l'image sociale renvoyée par les métiers. La formation joue un rôle essentiel pour développer cette confiance qui amène la reconnaissance.**

Pour Carole, la formation pour devenir assistante de vie lui a permis non seulement d'acquérir des connaissances sur les différents handicaps et maladies liées au vieillissement, d'apprendre à se servir du matériel médicalisé mais aussi de gagner en assurance : « ça a été plus facile avec la formation IPERIA, j'ai pu aller vers les personnes invalides avec plus d'assurance, ça m'a ouvert une porte ».



La réflexion initiale pour changer de secteur d'activité peut se faire avec l'appui des acteurs de proximité et prescripteurs tel que Pôle emploi. Ce rôle dans le déclenchement de la réflexion est primordial ce qui explique le travail de proximité mené par les acteurs du secteur et les branches professionnelles pour décroiser les représentations et accompagner les mobilités vers le secteur, en vue de soutenir son développement et ses besoins élevés.

Pour aller plus loin...

Les résultats de ces deux études révèlent des premières pistes de réflexion dans l'étude des mobilités. Tout d'abord, elles ont souligné l'intérêt certain des acteurs pour cette démarche, comme l'indique l'implication des partenaires dans l'élaboration des enquêtes, notamment dans le cas des mobilités intersectorielles. Cet intérêt est également souligné par les retours salariés plutôt positifs à l'égard des mobilités entreprises et les bénéfices qu'ils en ont tirés.

Ces études soulignent également l'importance centrale de **l'accompagnement** dans cette démarche. Le rôle de Pôle emploi dans les trajectoires professionnelles des salariés interrogés a été déterminant. Toutefois, l'initiative est souvent du fait du salarié car, de ses proches ou d'une expérience personnelle, il a déjà ciblé le métier qu'il souhaitait exercer. Ce constat souligne le prérequis de mettre à disposition d'un public aussi large que possible un accompagnement personnalisé, informant et accompagnant les personnes jusqu'en formation puis en emploi spécifique à ces transitions professionnelles. En s'inspirant ou en s'appuyant sur un bilan de parcours, l'accompagnement devra être suffisamment personnalisé pour permettre aux salariés de remobiliser ses compétences dans un autre environnement. Cet accompagnement pourrait également s'appuyer sur un socle de compétences (cf Action 12) pour les flux entrants au secteur. La personnalisation de cet accompagnement permettrait de déconstruire les idées reçues sur les professions afin d'embrasser le plus largement possible les vocations naissantes vers des métiers à forte utilité sociale.

L'enjeu de développement et de facilitation de ces mobilités repose également sur la possibilité de rendre plus visibles les trajectoires professionnelles du secteur. En complément de cet accompagnement personnalisé, des **campagnes d'informations**, des espaces de rencontres virtuels ou réels, des informations collectives en amont des formations ou en distanciel à titre consultatif peuvent être renforcés pour diffuser largement les possibilités et modalités de mobilités professionnelles. De la même façon, la mise en avant des liens relationnels noués spécifiquement au domicile avec le particulier employeur est un atout à valoriser. A ce titre, les particuliers employeurs peuvent également être la cible de ces campagnes d'informations afin de les sensibiliser à l'importance de la formation de leurs salariés et l'attractivité de nouveaux profils également formés et informés des spécificités des métiers. En ce sens, la mobilisation plus récurrente des structures mandataires serait un véritable plus : intermédiaires de la relation de travail entre salarié et particulier employeur, elles facilitent la diffusion de l'information de part et d'autre.

Ces premiers entretiens semi-directifs nous mettent sur des pistes solides qu'il conviendrait d'approfondir statistiquement. La compréhension des parcours et des mobilités gagnerait à être renforcée par une **étude quantitative** par questionnaires afin d'identifier les aires de mobilités avec plus de précision mais également les projections des salariés. Avec quels secteurs pensent-ils avoir des compétences partagées ? Vers quels métiers souhaiteraient-ils se tourner à l'avenir ? Vers quels secteurs se projetteraient-ils pour développer leur activité en multi-emploi ? Cette réflexion pourrait être commune à un autre secteur et favoriser les liens en vue d'offrir une dynamique et des perspectives aux salariés dans un but d'attractivité des métiers. **Un travail partenarial à plus grande échelle avec les acteurs de l'emploi et de la formation permettrait de compléter cette vision et d'établir, in fine, un plan d'action sur la question.**

BIBLIOGRAPHIE ET RESSOURCES



EDEC PIC du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (2018-2020), livrables :

AXE 1.

« **Evolution de l'emploi : quels enjeux en termes de ressources humaines pour le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile à l'horizon 2030 et 2040** », EDEC PIC du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (2018-2020), avec l'appui de l'Observatoire des emplois de la famille, FEPEM

AXE 2.

« **Trajectoires professionnelles et mobilités intra-sectorielles de salarié(e)s exerçant auprès de particuliers employeurs** », EDEC PIC du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (2018-2020), avec l'appui de l'Observatoire des emplois de la famille, FEPEM

« **Pré-diagnostic des aires de mobilités des métiers relevant du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile** », EDEC PIC du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (2018-2020), Cabinet Itinere

AXE 3.

« **Études prospectives monographiques sur les attentes concernant les métiers de l'accompagnement à domicile de la perte d'autonomie, de la dépendance et du handicap** », EDEC PIC du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (2018-2020), avec l'appui de l'Observatoire des emplois de la famille, FEPEM

« **A quoi ressembleront les assistants maternels et les gardes d'enfants à domicile de demain ?** », EDEC PIC du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (2018-2020), avec l'appui de S. Bressé, Direction des affaires publiques – Filière Petite Enfance, FEPEM

« **Note prospective sur le métier d'Employé Familial** », EDEC PIC du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (2018-2020), IPERIA

« **Note sur la mise à jour des référentiels de certification** », EDEC PIC du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (2018-2020), IPERIA

« **Note d'analyse et de préconisations autour des soft skills** », EDEC PIC du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (2018-2020), IPERIA

« **Etude d'opportunité sur l'activité de gouvernance** », EDEC PIC du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (2018-2020, Ambroise Bouteille et Associées

« **Etude sur les nouvelles compétences : Numérique, domotique et robotique ; démarche verte et écocitoyenneté** », EDEC PIC du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (2018-2020), Ambroise Bouteille et Associées



Bibliographie

Observatoire des emplois de la famille, « Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile : rapport sectoriel des branches », Edition 2020

Stéphanie Queval, Véronique Lagandré et Isabelle Puech, « Qui sont les salarié(e)s des particuliers employeurs et dans quelles conditions travaillent-ils(elles) ? », Les Cahiers de l'Observatoire des emplois de la famille, novembre 2019

France Stratégie et DARES, Les métiers en 2022. Résultats et enseignements, rapport d'étape du groupe Prospective des métiers et qualifications, juillet 2014.

DARES, « Les salariés des services à la personne : comment évoluent leurs conditions de travail et d'emploi ? », Dares-Analyses, n°38, août 2018

Nathalie Blanpain, « De 2,8 millions de seniors en 1870 en France à 21,9 millions en 2070 ? », Insee, France portrait social. Edition 2018, pp. 11-24.

Richard Wittorski, L'« Les apprentissages mutuels entre particuliers employeurs et salarié-e-s au domicile », Novembre 2018
(Université de Rouen, CIRNEF) Equipe de recherche : Catherine Clénet (Université de Rouen, CIRNEF), Jean-Paul Finot, Patrick Obertelli (Centrale Supélec, CRF), Mélanie Tocqueville (IPERIA), Richard Wittorski

Sophie Bressé, « Professionnaliser la garde d'enfants à domicile », Observatoire des emplois de la famille, 2016

Mousli Marc, « Prospective et action publique », L'Économie politique, 2013/4 (n° 60), p. 91-105. DOI : 10.3917/leco.060.0091

Paul Maela, « L'accompagnement dans le champ professionnel », Savoirs, 2009/2 (n° 20), p. 11-63. DOI : 10.3917/savo.020.0011. URL : <https://www.cairn.info/revue-savoirs-2009-2-page-11.htm>

L'Observatoire des emplois de la famille, « L'activité mandataire », Le Baromètre des emplois de la famille n°31, décembre 2019

S. Giampino, « Développement du jeune enfant – Modes d'accueil, Formation des professionnels », 2016

BIT, « Travail décent pour les travailleurs domestiques », Rapport IV de la Conférence internationale du Travail, 99e session 2010, Edition 2019

CNSA, « Les chiffres clés de l'aide à l'autonomie 2018 », 9e édition, 2019

L'Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte, « Rapport d'activité 2017, édition 2018

IPERIA, « Diagnostic du secteur de l'emploi à domicile en Centre-Val-de-Loire », 2019

IPERIA, « Étude sur les besoins en emplois et en compétences de la branche professionnelle des Salariés du particulier employeur dans le département du Var », 2018



Revue de presse et sites de référence

- Branche professionnelle Assistants Maternels du Particulier Employeur : <https://www.cpnefp.branche-professionnelle-assmat.org/>
- Branche professionnelle Salariés du Particulier Employeur :
<https://www.cpnefp.branche-professionnelle-spe.org/>
- IPERIA : <https://www.iperia.eu/> & <https://www.institut.iperia.eu/>
- IRCSEM : <https://www.ircsem.com/> & <https://www.prevention-domicile.fr/>
- FEPEM : <https://www.fepem.fr/> & <https://particulier-employeur.fr/>
- Particulier emploi : <https://particulieremploi.fr/>
- Fédération mandataires : <https://www.federation-mandataires.fr/>
- European Federation for family employment & home care (EFFE) : <https://www.effe-homecare.eu/>
- France Compétences : <https://www.francecompetences.fr/>
- Editions législatives : <https://www.editions-legislatives.fr/>
- Projet Carer : <http://www.carerplusproject.eu/>
- Application RAVIE : <https://app-ravie.iperia.eu/>



Sources statistiques :

- INSEE, Nomenclature FAP 2009, Enquête Emploi du Temps 2010, Recensements de la population 2011 et 2014, exploitation principale et OMPHALE 2017
- DREES, Enquête sociale 2016.
- ACCOSS et IRCSEM : Données sur l'emploi du secteur
- IPERIA : Données internes sur la formation professionnelle des salariés et assistants maternels du particulier employeur 2020 et Enquête Suivi en Emploi Titre (2017-2019)

GLOSSAIRE

ACOSS : « L'Agence centrale des organismes de Sécurité sociale est la caisse nationale de la branche du Recouvrement du régime général de la Sécurité sociale. Elle fédère 88 Urssaf sur le territoire métropolitain, 4 Cgss (caisses générales de Sécurité sociale) dans les départements d'outre-mer (Dom), une caisse de sécurité sociale à Mayotte et la caisse commune de sécurité sociale en Lozère. La gestion de trésorerie est le cœur de métier historique de l'Acoss. Elle gère la trésorerie commune du Régime général de la Sécurité sociale ainsi que celle d'autres partenaires. La branche du Recouvrement (Acoss et Urssaf) assure une mission de service public : la collecte et la répartition aux attributaires des cotisations et contributions essentiellement destinées au paiement des prestations de Sécurité sociale et la gestion de la trésorerie de la Sécurité sociale. »
(Source : <https://www.insee.fr/>)

ADEC : « Les projets d'actions de développement de l'emploi et des compétences sont mis en œuvre avec les partenaires sociaux. Ils visent à anticiper, en matière d'emploi et de compétences, les conséquences des mutations économiques, sociales et démographiques. Le but est de réaliser des actions concertées au niveau national et dans les territoires pour permettre aux salariés de faire face aux changements à venir et éviter toute rupture de leurs trajectoires professionnelles. Ces actions s'inscrivent ainsi dans une perspective de sécurisation des parcours professionnels. Les projets d'actions de développement de l'emploi et des compétences peuvent aussi accompagner le développement de l'emploi et des compétences de façon conjoncturelle (accompagnement de la reprise économique dans un secteur ou un territoire) ou structurelle (accroissement et soutien de l'emploi dans un secteur, une filière ou un territoire). »
(Source : <https://travail-emploi.gouv.fr>)

APA : « L'allocation personnalisée d'autonomie à domicile aide à payer les dépenses nécessaires pour rester vivre à domicile malgré la perte d'autonomie. L'APA est versée par le conseil départemental. La loi du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement a revalorisé et amélioré l'APA à domicile. »
(Source : <https://www.pour-les-personnes-agees.gouv.fr>)

APNI : « l'association paritaire nationale interbranches, créée en 2019, a pour missions d'assurer l'interface entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs dans la mise en œuvre des droits sociaux des salariés ; de gérer les ressources et recevoir mandat de la part des employeurs pour assurer la prise en charge directe des rémunérations et des frais de vie des salariés pendant le suivi de formations ; de mettre en place et conduire toute action d'information, promotion, développement, financement, gestion, mise en œuvre des actions confiées par accords de branche dans le champ de l'emploi, l'orientation et la formation professionnelle »
(Source : <https://www.journal-officiel.gouv.fr>).

CCAS : « Au sein d'une commune, il existe un établissement public dont le rôle est de venir en aide aux personnes les plus fragiles. Cet établissement s'appelle le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) ou Centre Intercommunal d'Action Sociale (CIAS) lorsque plusieurs communes de petite taille se rapprochent pour créer un centre unique. Les CCAS constituent l'outil principal des municipalités pour mettre en œuvre les solidarités et organiser l'aide sociale au profit des habitants de la commune. Ainsi, les CCAS ont pour rôle de lutter contre l'exclusion, d'accompagner les personnes âgées, de soutenir les personnes souffrant de handicap et de gérer différentes structures destinées aux enfants (voir les détails).



60 avenue de Quakenbrück – BP 136

61 004 Alençon cedex

www.institut.iperia.eu

 @iperia_institut