



CPER - ETUDE-ACTION SUR LES BESOINS DE COMPETENCES DANS LE SECTEUR DE L'EMPLOI DIRECT EN BRETAGNE

Observatoire FEPEM des emplois de la famille
et Délégation FEPEM Bretagne

Juin 2013

SOMMAIRE

INTRODUCTION	3
QUELS BESOINS DE COMPETENCES POUR L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES DEPENDANTES EN BRETAGNE DANS LES DECENNIES FUTURES ?	6
I. OBJECTIFS ET METHODOLOGIE	8
1.1. Les objectifs	8
1.2. La méthode et les données utilisées	8
II. L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES FRAGILES EN EMPLOI DIRECT : UN TERME POUR PLUSIEURS REALITES	10
2.1. La notion de publics fragiles	10
2.2. Des profils et des degrés de fragilité divers	11
2.3. L'accompagnement des publics fragiles en emploi direct : une realite differente selon les territoires	12
2.3.1. La moitié des salariés en emploi direct accompagnent déjà des personnes fragiles.	12
2.3.2. Quel recours à l'emploi direct des personnes âgées sur les territoires ?	14
2.3.3. Ces taux de recours reflètent-ils les stratégies départementales en matière d'aide à domicile ?	15
III. PROJECTIONS DE POPULATIONS ET ESTIMATION DES BESOINS DE COMPETENCES EN EMPLOI DIRECT	16
3.1. Evolution de la structure par âge de la population sur les territoires bretons d'ici 2040	16
3.2. Estimation des besoins de compétences en 2020, 2030 et 2040, à taux de recours constant	19
3.3. Et si les pratiques de recours à l'emploi direct se diffusaient sur les territoires...	21
QUELS BESOINS DE COMPETENCES POUR L'ACCUEIL DES JEUNES ENFANTS PAR LES ASSISTANTES MATERNELLES EN BRETAGNE DANS LES DECENNIES FUTURES ?	23
I. OBJECTIFS ET METHODOLOGIE	24
1.1. Les objectifs	24
1.2. La méthode et les données utilisées	25
II. L'ACCUEIL DES ASSISTANTES MATERNELLES EN BRETAGNE	26
2.1. Une très bonne couverture des besoins d'accueil par les assistantes maternelles	26
2.2. L'activité des assistantes maternelles est très inégale d'une professionnelle à l'autre	28
2.2.1 Des temps d'accueil disparates...	28
2.2.2 ...qui varient avec l'âge des assistantes maternelles	30
III. PROJECTIONS DE POPULATIONS ET ESTIMATION DES BESOINS DE COMPETENCES EN EMPLOI DIRECT	31
3.1 Evolution du nombre d'enfants à accueillir d'ici 2040	31
3.2 Quels besoins de compétences sur les territoires bretons demain ?	32
3.2.1 Un peu plus d'enfants à accueillir...	32
3.2.2 ...mais un fort déficit de professionnelles à l'horizon	33
CONCLUSION	36
PRECONISATIONS	37
ENJEU 1 : ORGANISER UNE REPONSE QUALIFIEE POUR DES BESOINS CROISSANTS	38
ENJEU 2 : RENOUVELER LE REGARD DES PRESCRIPTEURS SUR L'EMPLOI DIRECT	40
ENJEU 3 : RENFORCER LA CULTURE DE L'EMPLOI DIRECT ET DE SES OUTILS RH CHEZ LES PARTICULIERS EMPLOYEURS	41
CONCLUSION ET PROLONGEMENTS	42
VALORISER LES RESULTATS DE L'ETUDE-ACTION	43
PERENNISER LE TRAVAIL ET LE PILOTAGE COLLECTIF AUTOUR DE L'EMPLOI DIRECT	44

INTRODUCTION

Depuis une petite dizaine d'années, l'ACOSS publie des données sur le champ exhaustif des particuliers employeurs. De son côté, la DARES produit également une publication régulière sur le champ des services à la personne, qui montre de manière objective la place prépondérante de l'emploi à domicile entre particuliers dans ce champ. Aujourd'hui, après un important travail de structuration, soutenu par les pouvoirs publics notamment avec la mise en place du chèque emploi service universel (CESU) en 2005, ce secteur d'activité ne peut plus être confondu avec le secteur de l'emploi dissimulé, précisément parce que, une fois sorti de la sphère du travail au noir, il génère des cotisations sociales dont la gestion implique un décompte statistique qui lui donne une visibilité nouvelle et une existence objective.

Le secteur de l'emploi direct est peu connu ; il recouvre pourtant des activités diverses et variées permettant à de nombreuses familles de « fonctionner » : la garde des jeunes enfants, sur la journée entière ou en péri-scolaire, la réalisation de tâches ménagères et/ou d'autres tâches plus larges (les courses, la préparation des repas, les tâches administratives...) chez des familles dont les parents travaillent, chez des personnes qui avancent en âge, ou chez des personnes en situation avérée de dépendance ; dans ce cas, l'activité professionnelle peut également consister en une aide à l'accomplissement des actes essentiels (se laver, s'habiller, se lever, s'alimenter...).

Ce panel d'activités est très large, mais elles ont toutes en commun de rendre possible une organisation familiale complexe au niveau individuel, et donc à ce titre d'apporter des solutions à des problématiques porteuses d'enjeux majeurs pour la société : l'accompagnement du vieillissement et de la dépendance, l'accueil des enfants en bas âge, la conciliation entre vie familiale et professionnelle, la participation massive des femmes au marché du travail. Le secteur de l'emploi direct à domicile participe d'ailleurs doublement à cette inclusion : d'abord parce qu'il libère du temps pour les femmes en les déchargeant d'une partie des tâches domestiques, de la prise en charge de leurs enfants, et de plus en plus également de leurs parents âgés ; ensuite parce que toutes ces activités sont accessibles à des personnes peu ou non diplômées, offrant des débouchés complémentaires pour une partie des demandeurs - et demandeuses - d'emploi. Ces personnes ne sont pas nécessairement pour autant sans compétences ; mais pour leur propre trajectoire professionnelle et pour être en capacité de répondre aux attentes (par ailleurs évolutives) de leurs employeurs actuels ou futurs, elles ont besoin d'accéder à la formation professionnelle, et notamment à la VAE pour convertir leur expérience et leurs compétences en diplômes qui sanctionnent ces dernières et soient valorisables sur le marché de l'emploi.

Enfin, ce secteur d'activité présente la spécificité de ne pas poursuivre un but lucratif : les particuliers emploient des salariés pour répondre à un besoin, dans le cadre d'une relation d'emploi qui ne produit aucun autre bénéfice que la réponse à ce besoin pour le particulier et l'accès à un emploi pour le salarié, une relation entre deux individus qui se choisissent et élaborent ensemble la réponse à ce besoin et les modalités de sa mise en œuvre, sans recourir à des tiers (et donc sans les rémunérer, ce qui rend également plus accessible ce type de solution).

Pour toutes ces raisons sans doute - libre choix par le particulier employeur de la personne qui va travailler chez lui, installation d'une relation d'emploi ancrée dans une relation humaine entre deux personnes qui se rendent mutuellement service, coût moindre que le recours à la prestation de service fournie clé en mains par une entreprise - l'emploi direct à domicile génère une activité importante. A l'échelle nationale, sur le premier trimestre de l'année 2012, l'ACOSS recense 3 millions de particuliers ayant versé 2,3 milliards de masse salariale nette à des salariés qu'ils employaient directement ; en Bretagne, sur la même période, 168 300 particuliers ont rémunéré des salariés en emploi direct pour 115 millions d'euros de masse salariale nette. L'INSEE estime à 1,4 millions le nombre de ménages en Bretagne, c'est donc qu'un peu plus d'un ménage sur dix (12 %) emploie un salarié directement.

Pourtant la formation de ces salariés demeure assez largement un « angle mort » dans les politiques de formation en Bretagne : ainsi des assistantes maternelles, solution majoritairement choisie par les parents bretons, mais non intégrées parmi les métiers de la petite enfance dans l'étude réalisée par le cabinet Amnyos au cours de l'établissement du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations (CPRDF) ; ainsi également des employés de ménage à domicile, dont la professionnalisation n'est envisagée que pour évoluer vers l'entreprise de nettoyage ou l'assistance auprès de personnes dépendantes, niant que ce métier puisse être suffisamment noble pour constituer à lui seul une réelle carrière pour nombre de ces salariés.

Malgré leur inscription au Répertoire National des Certifications Professionnelles, la faible intégration des trois Titres professionnels¹ délivrés par les branches Salariés et Assistants maternels du particulier employeur dans les appels d'offre régionaux témoigne d'un besoin de lisibilité de nos métiers et des besoins de compétences spécifiques qui s'y rattachent. La situation évolue positivement, avec un projet d'Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC) dédié aux salariés du particulier employeur en négociation avec l'Etat, ou encore avec l'ouverture des travaux du Contrat d'Objectifs Sanitaire, Social et Médico-social de la Région à la FEPEM. Toutefois, dans toutes ces dynamiques, le fonctionnement original de notre secteur et l'éclatement des besoins des particuliers employeurs rend délicate la prise en compte de nos salariés et le ciblage des actions.

C'est pourquoi, dans le cadre de l'appel à projets lancé par le Conseil Régional de Bretagne et la Directe Bretagne, visant à améliorer la connaissance des emplois, des compétences et des besoins en qualifications, sur le plan territorial et sectoriel, l'Observatoire FEPEM des emplois de la famille et la Délégation FEPEM Bretagne ont réalisé une étude permettant de mettre au jour la réalité du secteur de l'emploi direct et son évolution future en Bretagne, en affinant cette connaissance jusqu'aux différents territoires bretons. Deux métiers phares du secteur ont ainsi été étudiés à la loupe, choisis pour les enjeux sociétaux dont ils sont porteurs : l'accueil des jeunes enfants par les assistantes maternelles et l'accompagnement des personnes vieillissantes puis en perte d'autonomie, métier évolutif par définition.

Ces deux métiers font l'objet de deux volets d'étude séparés, qui s'appuient sur la mise en perspective de données issues de différentes sources de la Statistique Publique, à savoir les projections départementales de population par groupe d'âge d'ici à 2040 de l'INSEE, et des données issues de l'exploitation statistique des bases de l'ACOSS sur les particuliers employeurs, produites au niveau de la zone d'emploi, dans le cadre du partenariat scientifique de l'Observatoire FEPEM des emplois de la famille avec la Direction « Statistiques, Etudes et Prospective » (DISEP) de l'ACOSS. Certes le rapprochement de ces données souffre d'imperfections méthodologiques susceptibles d'en limiter la portée sur certains points. Pour autant, l'objectif des travaux menés ici n'est en aucun cas, il est important de le souligner, de produire des prévisions exactes sur les particuliers employeurs de demain, mais bien de fournir aux décideurs publics des éléments nouveaux et opérationnels, leur permettant d'élaborer les futures politiques publiques, notamment en matière de formation.

La première étude, ciblée sur les besoins de compétences nécessaires à la prise en charge des particuliers employeurs en situation de dépendance dans les trente prochaines années, met principalement en lumière les réalités de l'accompagnement des personnes fragiles en emploi direct sur les différents territoires bretons aujourd'hui, et les besoins d'accompagnement décuplés qui découleront, demain, des évolutions démographiques en cours, à savoir le doublement, à l'horizon 2040, du nombre de personnes âgées de 80 ans et plus au sein de la population bretonne.

La seconde étude s'intéresse plus particulièrement à l'accueil des très jeunes enfants, qui conditionne la participation des mères au marché du travail. En Bretagne, les enfants de moins de 3 ans qui bénéficient

¹ Titres de niveau V : « Assistant Maternel / Garde d'Enfant » ; « Employé Familial » ; « Assistant de Vie Dépendance »

d'un accueil formel sont en très grande majorité gardés par des assistantes maternelles. Le recours massif à ces professionnelles, très bien implantées en Bretagne, par les parents bretons, est en effet conditionné par la faiblesse de l'offre de garde alternative sur les territoires bretons. La garde d'enfants à domicile, autre métier pouvant s'exercer en emploi direct, qui constitue dans d'autres régions une véritable alternative à la faiblesse de l'offre collective, demeure notamment complètement anecdotique en Bretagne aujourd'hui. Si demain le nombre d'enfants de moins de 3 ans ne devrait augmenter que dans des proportions limitées, la part des assistantes maternelles en exercice aujourd'hui en Bretagne qui ne sera plus en âge d'accueillir des enfants en 2040 est colossale (près de 80 %), soulignant l'absolue nécessité du renouvellement de la population des assistantes maternelles à relativement court terme.

Ces deux études, qui pointent, pour l'une, la très forte augmentation de la demande à venir, et pour l'autre, l'imminence de la diminution de l'offre, braquent le projecteur sur des besoins de compétences précis, et sur les enjeux liés à la professionnalisation de l'emploi direct à domicile, pour ces deux métiers en particulier, à court et moyen terme.

En complément, 23 fiches-territoires (une pour chacune des 18 zones d'emploi, une par département et une pour la région) déclinent les grands résultats des deux études pour chaque échelon, en déroulant un ensemble d'indicateurs relatifs à l'emploi direct et au contexte socio-démographique de celui-ci. Elles favoriseront l'appropriation, par les partenaires publics, des grands enjeux de la professionnalisation du secteur de l'emploi entre particuliers, à une échelle opérationnelle locale.

Appuyé sur ces différentes données et analyses, un volet plus stratégique conclura nos travaux en proposant les éléments d'une réflexion et d'une action communes avec les pilotes régionaux, pour tenter de renouveler le regard des prescripteurs sur l'emploi direct à domicile, et s'appuyer sur un dispositif de formation aujourd'hui structuré et cohérent pour organiser une réponse qualifiée à des besoins qui vont croître de façon importante dans les prochaines décennies.

QUELS BESOINS DE COMPETENCES POUR L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES DEPENDANTES EN BRETAGNE DANS LES DECENNIES FUTURES ?

Observatoire FEPEM des emplois de la famille

Le propos de cette étude menée par l'Observatoire FEPEM des emplois de la famille, n'est pas de se positionner dans l'idéologie, mais bien, pour proposer une estimation des besoins de compétences liées à l'accompagnement de la perte d'autonomie en emploi direct dans les prochaines années en Bretagne, de partir des faits : le recours actuel des personnes fragiles à l'emploi direct pour se faire accompagner dans leur quotidien, l'important travail de structuration et de professionnalisation du secteur en cours, l'augmentation considérable du nombre de personnes très âgées sur les territoires bretons dans les décennies futures.

Cette estimation s'appuie sur la mise en perspective de différentes données issues de la statistique publique. Dans la mesure où elles émanent d'opérateurs différents, leur rapprochement implique quelques imperfections méthodologiques. L'objectif n'est pas, ici, d'engager un travail de projections à valeur prédictive, mais d'alimenter la réflexion sur un secteur d'emploi - celui de l'emploi direct et de l'emploi mandaté, que l'on désignera au fil du texte sous le terme unique d'emploi direct - qui concentre de nombreux enjeux d'avenir et sur lequel il existe peu de données chiffrées.

Bien sûr les besoins d'accompagnement de la dépendance en emploi direct se confondent avec les besoins plus larges des personnes fragiles dans leur ensemble. Mais la relation qui s'installe entre un salarié et le particulier qui l'emploie est spécifique, au sens où elle n'est pas intermédiée, et où elle repose sur d'autres principes de fonctionnement. En ce sens, elle nécessite une formation particulière, presque autant destinée aux salariés qu'aux employeurs d'ailleurs, qui permette de sécuriser juridiquement cette relation d'emploi, tout en s'en appropriant les codes ; si chaque binôme invente sa relation, il faut cette conscience que la relation d'emploi se co-construit pour qu'elle satisfasse autant les deux parties : l'employeur, qui a des besoins et une idée de la façon dont il souhaite les voir satisfaits, et le salarié pour lequel cette relation s'inscrit dans un projet et un parcours professionnel.

Les compétences techniques relatives à la mise en œuvre de gestes spécifiques à l'accompagnement des personnes fragiles (comme le fait de porter ou de déplacer une personne) peuvent être communes à un salarié de structure et à un salarié en emploi direct. D'ailleurs les passerelles qui permettront de passer d'un cadre d'emploi à un autre et contribueront à la construction de véritables parcours professionnels, via la reconnaissance des compétences acquises, sont l'une des conditions de l'attractivité du secteur de l'emploi direct, et plus largement du secteur médico-social. En revanche, apprendre à définir et gérer ensemble, en direct et sans en référer à un tiers, l'organisation des tâches et la façon dont elles doivent être réalisées, et donner un sens à ce dialogue en termes d'autonomie, d'épanouissement au travail, et de valorisation de celui-ci, relève de compétences spécifiques à l'emploi direct.

Si l'étude proposée s'attache plus particulièrement à quantifier les besoins de compétences en emploi direct, c'est que le recours à cette forme d'emploi est déjà une réalité pour plus de 1,1 million de particuliers employeurs âgés de 60 ans ou plus, dont un tiers est en situation de fragilité², et qu'en effet, l'emploi direct requiert certaines compétences et certains positionnements, des employeurs comme des salariés, dont dépendent à la fois la qualité des emplois et celle de l'accompagnement proposé, et qui, à ce titre doivent être valorisés.

² Sophie Bressé, Isabelle Puech : « Qui sont les particuliers employeurs en perte d'autonomie et leurs salariés ? », FEPEM, Décembre 2011.

I. OBJECTIFS ET METHODOLOGIE

1.1. Les objectifs

Les évolutions démographiques en cours et à venir dans les décennies futures entraîneront un profond changement de la structure par âge de la population et des grands équilibres entre les différents groupes d'âge, notamment du rapport entre les personnes âgées potentiellement dépendantes et les personnes en capacité d'en prendre soin (démographiquement parlant, c'est-à-dire en âge de le faire).

En France, si l'on se base sur les projections démographiques réalisées par l'INSEE, la part des personnes âgées de 80 ans ou plus passera de 5,6 % à 9,7 % entre 2012 et 2040 ; en Bretagne, la tendance sera tout à fait similaire, et la part des personnes très âgées passera de 6,2 % aujourd'hui à 10,2 % en 2040. Concrètement, le nombre de personnes âgées de 80 ans ou plus aura quasiment doublé (+96%) : elles seront près de 400 000 en 2040. Quant aux très âgées (90 ans ou plus), elles auront vu leur nombre multiplié par trois, atteignant près de 90 000.

Les politiques qui seront mises en œuvre pour permettre le maintien de ces personnes à leur domicile se décident et se dessinent aujourd'hui, essentiellement au niveau local. Pour les penser et les programmer de façon pertinente, il est utile d'estimer les proportions et les effectifs des personnes âgées en perte d'autonomie qui se trouveront demain en Bretagne. C'est pourquoi l'Observatoire FEPEM a proposé une démarche prospective, à l'échelle de la zone d'emploi. Il s'agit ainsi de fournir au conseil régional de Bretagne les éléments les plus ciblés et les plus précis possibles en termes de besoins potentiels d'accompagnement en emploi direct pour nourrir les politiques de prise en charge de la dépendance sur les territoires bretons pour les décennies à venir, basées notamment sur la création des compétences et des emplois nécessaires à cet accompagnement.

Nous mettrons donc en perspective les éléments de la statistique publique disponibles en termes de projections de population (données départementales de l'INSEE) et de pratiques de recours à l'emploi direct des personnes âgées et très âgées (données à l'échelle de la zone d'emploi issues de l'ACOSS), pour pouvoir estimer de la façon la plus réaliste possible les besoins d'accompagnement en emploi direct de cette population spécifique sur les différents territoires bretons. L'enjeu principal de ce travail est l'alimentation d'une réflexion sur le nombre, mais aussi la qualité des emplois à créer sur les territoires dans les décennies à venir pour répondre à ces besoins.

1.2. La méthode et les données utilisées

L'étude repose sur les projections de population par âge de l'INSEE. Celles-ci sont publiées au niveau du département, alors que notre analyse porte sur les territoires infra-départementaux que sont les zones d'emploi. Nous avons donc choisi d'appliquer aux populations des différents groupes d'âge de chaque zone d'emploi les taux d'évolution de ces mêmes groupes d'âge dans le département de rattachement de la zone d'emploi concernée.

Pour déterminer ce territoire de « rattachement », nous sommes partis des communes constitutives de chaque zone d'emploi. En effet, ces dernières ne relèvent pas toujours, au sein d'une même zone d'emploi, du même département. Nous avons donc déterminé, pour chacune d'entre elles, le département dont la majorité des communes sont issues, et nous avons appliqué à l'ensemble de la population de la zone d'emploi les évolutions démographiques projetées par l'INSEE pour son département de « rattachement ».

Ce choix, imposé par le niveau géographique auquel les projections de population par âge sont disponibles, implique une limite à la portée des résultats qui seront mis en avant. A titre d'exemple, on voit bien qu'imputer, à l'identique, les évolutions démographiques du département de l'Ille-et-Vilaine aux zones d'emploi de Rennes et de Fougères revient à lisser leurs évolutions spécifiques, dont les évolutions départementales font elles-mêmes la moyenne. Il conviendra donc de tenir compte de cette limite dans l'interprétation des résultats.

L'INSEE s'appuie sur les données issues du Recensement 2009 de la population pour réaliser pour chaque département, chaque région et pour la France entière, des projections de population par groupe d'âge, pour chaque année de 2009 à 2040. Dans le souci de fournir aux commanditaires de l'étude les éléments chiffrés portant sur la réalité la plus récente possible, nous utilisons également les projections de l'INSEE pour estimer les populations, ventilées par groupe d'âge, des différentes zones d'emploi en 2012, et ainsi construire nos populations de départ pour chaque territoire, en leur appliquant les évolutions projetées pour leur département de rattachement entre 2009 et 2012. Cette même méthode nous a ensuite permis de projeter la population totale de chaque zone d'emploi en 2020, en 2030 et en 2040, ainsi que les effectifs des différents groupes d'âges constitutifs de cette population.

Un premier état des lieux, appuyé sur les données de l'ACOSS du 2ème trimestre 2012 (mobilisées par l'Observatoire FEPEM des emplois de la famille dans le cadre de son partenariat scientifique avec le Service Etudes de l'ACOSS), permettra d'identifier l'ensemble des personnes fragiles accompagnées en emploi direct, et le volume d'activité – ou encore le nombre d'emplois équivalents temps plein – que cet accompagnement représente. Les données de l'ACOSS sur les particuliers employeurs sont exhaustives : disponibles au niveau individuel, elles ont été agrégées au niveau de la zone d'emploi, mais également à l'échelon départemental, et au niveau régional pour la Bretagne entière. On dispose, pour chaque particulier employeur, de son âge, du type d'exonération dont il bénéficie le cas échéant (exonération de charges pour les 70 ans et plus, APA, prestations ou exonération liées à la compensation d'un handicap), du volume d'heures qu'il a déclaré sur le trimestre et du salaire net qu'il a versé en rémunération de ces heures. L'idée, dans cette étude, est de projeter la population fragile accompagnée en emploi direct aux horizons 2020, 2030 et 2040. Cependant la population fragile bretonne dans son ensemble n'est pas connue, elle ne peut donc être projetée car elle comprend une part d'individus en situation de handicap, dont l'effectif futur est impossible à estimer. C'est pourquoi, après avoir repéré, quantifié et qualifié, dans la première partie de l'étude, l'ensemble des personnes fragiles accompagnées en emploi direct, nous n'avons retenu, pour l'estimation des besoins à venir, que les particuliers employeurs fragiles âgés d'au moins 80 ans, y compris pour les bénéficiaires de l'APA ou d'une prestation liée à la compensation d'un handicap. Nous avons ainsi calculé des ratios de personnes de 80 ans et plus accompagnées en emploi direct dans les différentes zones d'emploi, en rapportant, pour chaque territoire, le nombre de particuliers employeurs de cette tranche d'âge en 2012 à la population totale de ce même groupe d'âge la même année.

Nous avons ensuite projeté ces ratios selon l'hypothèse que ce ratio de personnes accompagnées en emploi direct resterait, sur chaque territoire, stable au fil des décennies, en utilisant pour le dénominateur les populations projetées avec la méthode décrite plus haut. Nous avons ainsi pu estimer des effectifs d'individus âgés de 80 ans et plus accompagnés dans leur perte d'autonomie par des salariés en emploi direct en 2020, en 2030 et en 2040 sur la base du ratio observé en 2012.

Enfin, partant du principe que le développement d'une offre en emploi direct de qualité, structurée et plus qualifiée, impliquerait une évolution du comportement des prescripteurs et des individus, nous avons testé l'hypothèse selon laquelle ce ratio pourrait évoluer au fil des décennies.

II. L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES FRAGILES EN EMPLOI DIRECT : UN TERME POUR PLUSIEURS REALITES

Au 2ème trimestre 2012, en Bretagne, on compte 35 000 particuliers employeurs en situation de fragilité, accompagnés pour la réalisation des activités de la vie courante par des salariés en emploi direct. Cet accompagnement a représenté 2,33 millions d'heures sur le trimestre, soit environ 5 800 emplois équivalent temps plein, et 21,6 millions d'euros de salaires nets. En moyenne, chaque particulier employeur fragile a bénéficié d'un volume d'aide de 22 heures par mois. Mais tous ne présentent pas le même degré de fragilité, et cette moyenne recouvre des réalités très différentes. En effet, nous retenons dans cette étude une définition de la notion de public fragile relativement large, qui mérite d'être précisée.

2.1. La notion de publics fragiles

Pour les collectivités en charge de la gestion des prestations sociales, les personnes fragiles sont celles auxquelles elles versent une allocation, principalement les personnes en situation de handicap, bénéficiaires de la PCH - entre autres - et les personnes âgées bénéficiaires de l'APA.

Dans les faits, plus particulièrement pour les personnes âgées, l'entrée dans la dépendance se fait souvent sur un mode progressif qui implique qu'elles puissent être en cours de fragilisation ou déjà fragilisées avant de remplir les critères pour pouvoir bénéficier de l'allocation personnalisée à l'autonomie. En outre, certaines n'en bénéficieront jamais faute de l'avoir demandée, ou y ayant renoncé, notamment celles dont les revenus sont suffisamment élevés pour qu'elles ne soient « subventionnées » qu'à hauteur de 10 % ou 20 % de leur plan d'aide potentiel, et dont les familles font le choix de s'organiser par elles-mêmes.

L'objet de cette étude n'est en aucun cas d'ouvrir le débat sur les critères d'obtention de l'APA, mais bien de quantifier les besoins en compétence des particuliers employeurs fragiles pour les décennies à venir, de ceux qui « entrent en fragilité » autant que de ceux dont la dépendance (qu'elle découle d'un handicap ou du processus de vieillissement) est repérée et « compensée ». Autrement dit, il s'agit d'apporter aux collectivités des éléments qui leur permettent d'anticiper les besoins d'accompagnement - et de compétences associées - à venir sur les différents territoires bretons, et de mettre en place les dispositifs de recrutement et de formation adéquats, pour répondre quantitativement à ces besoins d'une part, et pour garantir aux populations concernées la possibilité de recourir à des professionnels qualifiés d'autre part.

Dans cette étude, il nous semble opportun d'englober dans notre définition des publics fragiles, outre les particuliers employeurs bénéficiaires d'une allocation ou d'une exonération de charges destinée à compenser un handicap ou une forme d'incapacité, quel que soit leur âge, l'ensemble des particuliers employeurs âgés d'au moins 80 ans, y compris ceux ne bénéficiant d'aucune allocation. En effet, la perte d'autonomie ne se manifeste pas toujours de façon brutale, et relève, le plus souvent, d'un processus dont il est difficile de repérer précisément quand il a commencé ; en outre, une politique de prise en charge de la dépendance doit nécessairement comprendre une dimension d'anticipation, pour ralentir et retarder l'installation définitive de la perte d'autonomie ; enfin à 80 ans, même les personnes autonomes sont physiquement plus fragiles. C'est d'ailleurs à partir de cet âge que la prévalence de la dépendance augmente significativement. Les données issues de l'enquête Handicap-Santé en ménages ordinaires, menée conjointement par la DREES et l'INSEE en 2008, montrent que 14 % des personnes âgées de 80 ans et plus et vivant à leur domicile sont en situation de dépendance, contre 3 % des 60-79 ans³.

³Séverine Dos Santos, Yara Makdessi, « Une approche de l'autonomie chez les adultes et les personnes âgées. Premiers résultats de l'enquête handicap-Santé 2008 ». *Etudes et Résultats*, n°715, DREES, février 2010.

2.2. Des profils et des degrés de fragilité divers

Même si on regroupe sous un même terme l'ensemble des particuliers employeurs fragiles, parce que notre angle d'analyse est celui de la formation et de la production de compétences permettant la prise en charge de la dépendance en emploi direct, celle-ci varie dans les faits selon les différentes catégories de particuliers employeurs que l'on désigne sous ce terme, notamment parce que selon leurs profils et selon leurs degrés de fragilisation, ils requièrent des volumes d'aide très différents.

En Bretagne, les particuliers employeurs en situation de handicap sont ainsi aidés, en emploi direct, à hauteur de 37 heures par mois en moyenne, quand les personnes âgées bénéficiaires de l'APA le sont à hauteur de 52 heures, et les personnes âgées de 80 ans ou plus qui ne bénéficient d'aucune allocation, pour 15 heures en moyenne. Rappelons que ces volumes d'aide dispensés par des salariés en emploi direct ne sont pas nécessairement exclusifs d'une aide complémentaire - voir principale - dispensée par des salariés de structures prestataires, bien que les données dont nous disposons ne nous permettent pas de l'observer.

Quoiqu'il en soit, en moyenne, les personnes en situation de handicap, ou âgées et en perte d'autonomie avérée, requièrent des volumes d'aide individuels nettement plus importants que les personnes de 80 ans et plus en cours de fragilisation.

Mais en proportion, les 26 000 particuliers employeurs très âgés en cours de fragilisation - qui ne relèvent donc pas encore de l'APA ou qui n'y ont pas recours - représentent les trois-quarts des personnes fragiles accompagnées en emploi direct, et le volume d'aide total qui leur est nécessaire représente la moitié de l'activité d'aide aux publics fragiles exercée en emploi direct, soit un peu plus de 2 900 emplois équivalents temps plein (tableau 1). Ce groupe de particuliers employeurs, qui concentre a priori tous les enjeux d'anticipation et d'accompagnement de la perte d'autonomie en tant que processus, apparaît donc numériquement très majoritaire alors même qu'il va voir son effectif augmenter considérablement dans les décennies à venir.

Tableau 1 :

Volume et poids des différentes catégories de particuliers employeurs fragiles en Bretagne en 2012

	Effectif	Part dans l'effectif	Volume horaire d'aide mensuel par PE	ETP	Part du volume d'aide global
PE en situation de handicap	4914	14%	37	1340	23%
PE bénéficiaires de l'APA	4011	11%	52	1551	27%
PE de 80 ans et plus sans allocation	26002	74%	15	2907	50%
Total PE fragiles	34927	100%	22	5798	100%

Source : ACOSS – Champ : région Bretagne, données pour le 2ème trimestre 2012
 Traitement : Observatoire FEPEM des emplois de la famille

Par ailleurs, ce groupe n'est pas homogène. En effet, si en moyenne les particuliers employeurs de 80 ans ou plus sans allocation spécifique sont aidés à hauteur de 15 heures par mois en emploi direct, 18 % d'entre eux bénéficient d'un volume d'aide mensuel compris entre 15 et 30 heures par mois, et 10 % de plus de 30 heures d'aide mensuelle. Une précédente étude de l'Observatoire⁴, réalisée à partir d'exploitations des bases de données exhaustives de l'ACOSS sur les particuliers employeurs au niveau national, a permis de poser le constat suivant : fin 2010, 145 000 particuliers employeurs âgés qui ne bénéficiaient pas de l'APA

4 Sophie Bressé, Isabelle Puech : « Qui sont les particuliers employeurs en perte d'autonomie et leurs salariés ? », FEPEM, Décembre 2011.

présentaient des profils, en termes d'âge et de volumes d'aide, similaires à ceux des 171 000 particuliers employeurs bénéficiaires de l'allocation. La méthode retenue a permis d'attribuer, sur la base d'une comparaison avec les données issues de la DREES, un équivalent GIR aux particuliers employeurs bénéficiaires de l'APA. Plus précisément, l'étude a mis en avant que près de 93 000 particuliers employeurs non bénéficiaires de l'APA présentaient des volumes d'aide similaires à ceux qui bénéficiaient de l'APA et relevaient du GIR 4 (23 heures mensuelles en moyenne), près de 30 000 étaient assimilables à des allocataires classés en GIR 3 (54 heures mensuelles en moyenne), environ 20 000 à des allocataires classés en GIR 2 (98 heures mensuelles) et 3 000 à des allocataires classés en GIR 1 (267 heures par mois en moyenne).

Autrement dit, les volumes d'aide dont ont besoin les particuliers employeurs regroupés dans la catégorie « publics fragiles » sont très variables d'un sous-groupe à l'autre (bénéficiaires de l'APA, en situation de handicap, et âgés mais sans allocation) ; et même au sein des sous-groupes, on repère encore de fortes variations, qui illustrent les différents niveaux de vulnérabilité, entre lesquels circulent les particuliers employeurs, à sens unique, et de manière plus ou moins progressive.

2.3. L'accompagnement des publics fragiles en emploi direct : une réalité différente selon les territoires

2.3.1. La moitié des salariés en emploi direct accompagnent déjà des personnes fragiles.

Si le nombre de titulaires bretons du titre d'*Assistant de vie dépendance* est encore anecdotique aujourd'hui, les interventions auprès de publics fragiles font, elles, déjà partie du quotidien des salariés en emploi direct, en Bretagne comme partout en France. D'après les exploitations de l'enquête « Intervenants Au Domicile des publics fragiles » (IAD) de la DREES, réalisée en 2008 auprès d'un échantillon représentatif au niveau national, on sait par exemple que 59 % des salariés en emploi direct sont amenés à aider des personnes atteintes de détérioration physique (maladie, handicap, dépendance), 35 % à aider des personnes atteintes de détérioration intellectuelle ou mentale (notamment la maladie d'Alzheimer) et que 25 % d'entre eux accompagnent des personnes en fin de vie⁵.

Pour les salariés bretons, qui nous intéressent plus particulièrement ici, nous sommes en mesure d'observer uniquement ceux qui sont rémunérés via un chèque emploi service universel (CESU). L'ACOSS ne dispose en effet pas des fichiers relatifs aux salariés déclarés via une déclaration nominative simplifiée (DNS) ; leur activité est comptabilisée puisque les données sur les particuliers employeurs sont exhaustives, mais les binômes employeurs/salariés déclarés par DNS ne peuvent être étudiés, contrairement à ceux constitués d'un particulier employeur et d'un salarié déclaré par CESU. Pour autant, on sait qu'en Bretagne - comme ailleurs - l'activité déclarée au CESU est devenue largement majoritaire (88 % du volume d'intervention global enregistré en emploi direct⁶ au 2^{ème} trimestre 2012, contre 12 % pour l'activité déclarée via une DNS). On s'autorisera donc, dans cette partie de l'étude, à tirer des généralités à partir de l'analyse qu'on peut faire des salariés rémunérés en CESU, d'autant que parmi ces derniers se trouvent très probablement des salariés également déclarés via une DNS par certains de leurs employeurs.

Parmi les 38 684 salariés en activité au 2^{ème} trimestre 2012 en Bretagne (en CESU donc), un peu plus de la moitié (53 %) interviennent auprès de particuliers employeurs en situation de fragilité, avec des disparités importantes selon les zones d'emploi : seuls 38 % des salariés intervenant sur Vitré sont ainsi concernés, quand 60 % de ceux qui interviennent sur le territoire de Quimper le font auprès de particuliers employeurs fragiles. Cet accompagnement des publics dépendants représente 47 % de l'activité exercée en emploi direct en Bretagne (par les seuls salariés rémunérés en CESU) sur cette période. Cette proportion est elle

⁵ Bressé, Puech op. cit.

⁶ L'ACOSS ne dispose pas des données relatives aux salariés déclarés via une DNS. Leur activité est comptabilisée puisque les données par particulier employeur sont exhaustives, mais les binômes employeurs/salariés déclarés par DNS ne peuvent être étudiés, contrairement aux binômes employeurs/salariés déclarés par CESU.

aussi assez variable d'une zone d'emploi à l'autre : elle pèse pour 39 % de l'activité totale dans les zones d'emploi de Rennes et de Loudéac, et jusqu'à 58 % sur le territoire de Ploërmel.

Nous avons vu plus haut que les particuliers employeurs âgés de 80 ans et plus ne bénéficiant d'aucune allocation représentaient 74 % des particuliers employeurs fragiles. Il est donc évident que la plupart des salariés qui interviennent auprès de publics fragiles le font auprès de cette catégorie spécifique de particuliers employeurs fragiles. Les relations d'emploi qui lient les particuliers employeurs et leurs salariés s'inscrivent très souvent dans la durée⁷ et dans une forme de proximité : faire le ménage chez des gens âgés qui sont toujours présents n'a rien à voir avec le fait de faire le ménage chez des personnes actives, toujours absentes au moment de l'intervention du salarié. On peut ainsi raisonnablement imaginer que, pour un certain nombre de ces particuliers employeurs, les salariés n'ont commencé à intervenir que pour une simple aide ménagère, et qu'ils se sont ensuite confrontés à la perte progressive d'autonomie de leur employeur, assumant peu à peu des tâches qu'ils ne prenaient pas en charge auparavant, d'abord les courses puis une aide à la préparation des repas, et finalement le début d'une aide aux gestes essentiels (aider la personne à se lever de son fauteuil etc). Le glissement des activités purement ménagères à l'accompagnement du début de la perte d'autonomie se fait probablement de façon assez naturelle et non explicitée, le contenu des activités d'aide se modifiant progressivement et de façon relativement imperceptible au début. Mais certaines de ces tâches et ce cadre de travail, qui n'est plus le même, nécessitent une préparation, une sensibilisation, et des qualifications spécifiques plus techniques, garantissant la sécurité de la personne âgée tout autant que la santé physique - et psychologique - du salarié.

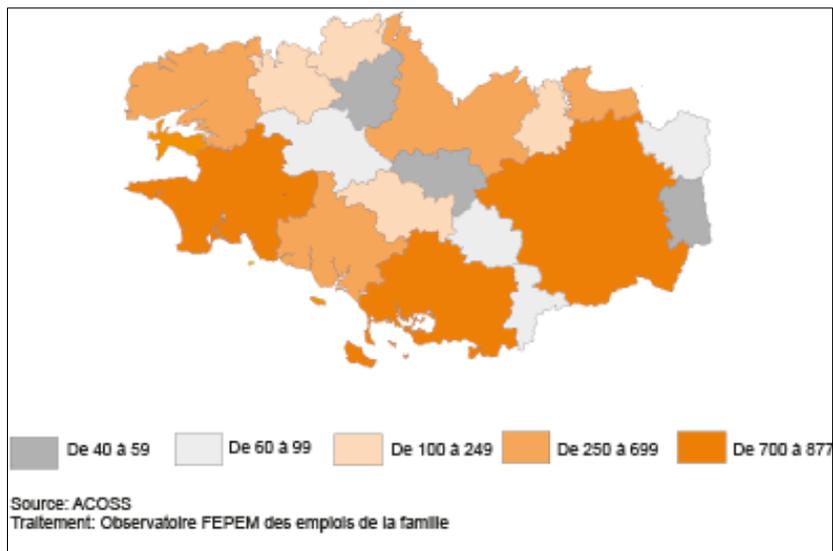
Cette population âgée en cours de fragilisation, déjà nombreuse, le sera encore plus demain. Elle est au centre de toute politique de prise en charge de la dépendance et d'accompagnement de la perte d'autonomie, centrée sur l'anticipation et le retardement maximum de l'entrée des personnes âgées dans une dépendance irréversible. Pour cette population, qu'on souhaite aider à se maintenir dans une forme d'autonomie aussi longtemps que possible, le recours à l'emploi direct est l'une des solutions. C'est pourquoi le développement - en cours - des compétences liées à l'accompagnement, en emploi direct, de la perte d'autonomie, est essentiel.

A l'échelle de la région, l'accompagnement des personnes fragiles dans leur ensemble en emploi direct concerne, au 2ème trimestre 2012, 35 000 particuliers employeurs, et représente un volume d'activité total de 2,32 millions d'heures déclarées, soit 5 800 emplois équivalent temps plein. La carte ci-dessous permet de visualiser cette activité d'aide aux personnes fragilisées en emploi direct dans les différentes zones d'emploi. La localisation des emplois, ici, est surtout liée à l'importance numérique des populations âgées sur les différentes zones d'emploi, mais ne nous dit rien de la propension de ces populations à devenir particuliers employeurs.

7 Sophie Bressé, « Durabilité des relations d'emploi entre les particuliers employeurs utilisateurs du CESH et leurs salariés », FEPEM, Novembre 2010.

Carte 1 :

Nombre d'emplois équivalents temps plein pour l'accompagnement des particuliers employeurs fragiles en 2012



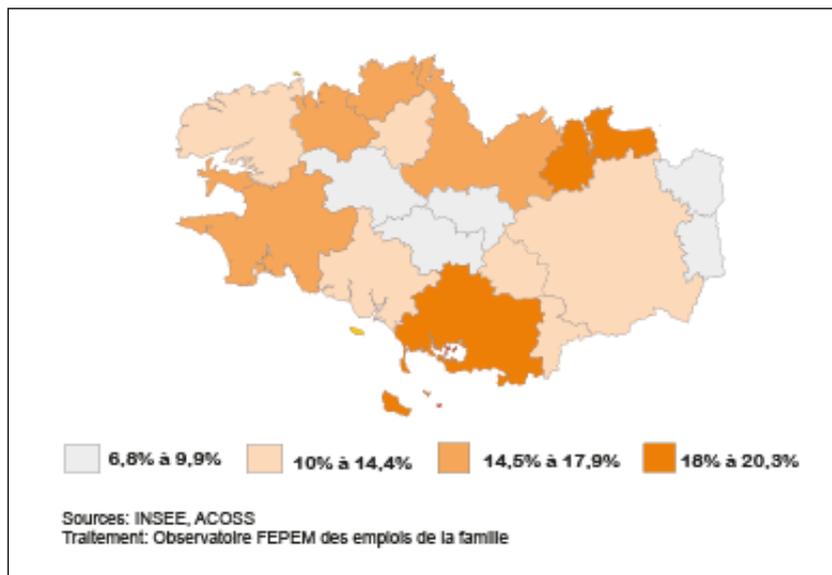
2.3.2. Quel recours à l'emploi direct des personnes âgées sur les territoires ?

Dans quelle mesure les bretons en situation de fragilité recourent-ils à l'emploi direct pour se faire aider ? Pour comparer leurs pratiques sur les territoires, il faudrait calculer leurs taux de recours à l'emploi direct dans chaque zone d'emploi, en rapportant le nombre de particuliers employeurs fragiles à l'ensemble de la population fragile sur chaque territoire. Or nous ne disposons pas de cette dernière. En outre, la population fragile dans son ensemble ne peut être projetée car elle comprend une part d'individus en situation de handicap, dont l'effectif futur est impossible à estimer. C'est pourquoi, après avoir repéré, quantifié et qualifié l'ensemble des personnes fragiles accompagnées en emploi direct sur les territoires bretons en 2012, nous n'avons retenu, pour le calcul des taux de recours et l'estimation des besoins à venir, que les particuliers employeurs fragiles âgés d'au moins 80 ans - qui comptent des bénéficiaires de l'APA ou d'une prestation liée à la compensation d'un handicap - car nous disposons en effet, pour chaque zone d'emploi, du nombre de personnes de 80 ans ou plus⁸, et que nous serons en capacité ensuite de projeter cette population en 2020, 2030 et 2040. Nous avons ainsi calculé des ratios de personnes de 80 ans et plus accompagnées en emploi direct dans les différentes zones d'emploi, en rapportant, pour chaque territoire, le nombre de particuliers employeurs de cette tranche d'âge en 2012 à la population totale de ce même groupe d'âge la même année.

En Bretagne, le taux de recours à l'emploi direct de la population âgée de 80 ans et plus est en moyenne de 15 %. Mais les disparités sont fortes selon les territoires (voir carte ci-dessous) : c'est dans la zone d'emploi de Loudéac qu'on observe le taux de recours le plus faible, avec à peine 7 %. Dans les zones d'emploi de Saint-Malo, Dinan et Vannes en revanche, 18 à 20 habitants de 80 ans ou plus sur 100 sont particuliers employeurs, soit près d'un sur cinq.

8 L'idéal aurait été de disposer du nombre de personnes âgées de 80 ans et plus accueillies en établissement pour le déduire de notre dénominateur, à savoir la population totale des 80 ans et plus, puisqu'en toute logique, les personnes âgées vivant en EHPAD ne sont plus concernées par un éventuel recours à l'emploi direct. Mais ces données, ventilées par groupe d'âge et par zone d'emploi, ne sont pas disponibles.

Carte 2 :
Taux de recours à l'emploi direct des 80 ans et plus en 2012



2.3.3. Ces taux de recours reflètent-ils les stratégies départementales en matière d'aide à domicile ?

A l'échelle des départements, ces différences de taux de recours sont en revanche à peine perceptibles (14 % à 15 % selon les départements), et ce malgré des politiques de soutien à l'emploi direct très diverses. Pour distinguer ces stratégies, on peut utiliser l'exemple emblématique du recours à l'emploi direct dans le cadre de l'APA. Alors que l'Ille-et-Vilaine et les Côtes-d'Armor comptent, parmi leurs bénéficiaires de l'APA, très peu de particuliers employeurs - 5 et 8 % respectivement (tableau 2) - 14 % des bénéficiaires de l'APA finistériens se font aider par un salarié qu'ils emploient directement, et c'est le cas de 23 % des allocataires morbihannais. Si le Conseil général d'Ille-et-Vilaine semble le plus enclin à encourager le recours aux structures prestataires pour ses allocataires de l'APA, c'est néanmoins dans ce département que se trouve la zone d'emploi qui compte le plus de particuliers employeurs parmi sa population âgée de 80 ans et plus (20,3 %).

On voit bien ici deux logiques à l'œuvre. D'un côté des personnes âgées non bénéficiaires d'une allocation qui, soit exercent un libre choix et choisissent d'employer directement le salarié de leur choix dans le cadre d'une organisation qui leur convient, soit s'inscrivent très naturellement dans la prolongation d'un emploi mis en place auparavant pour une aide ménagère, et dont les contours se modifient progressivement avec la fragilisation progressive de la personne âgée, autrement dit des personnes qui s'inscrivent dans un recours assez « naturel » à l'emploi direct. Et de l'autre côté, des personnes - nettement moins nombreuses proportionnellement - qui recourent à l'emploi direct dans le cadre d'une forme de « prescription » de la collectivité qui leur verse une allocation, mais qui n'ont pas nécessairement la « culture » de l'emploi direct. Le recours à l'emploi direct aux grands âges dépend donc aujourd'hui en grande partie des caractéristiques socio-professionnelles des publics concernés, notamment parce que les trois-quarts des particuliers employeurs de 80 ans et plus ne bénéficient aujourd'hui d'aucune allocation spécifique, et appartiennent donc à la catégorie des publics qui n'arrivent pas à l'emploi direct via un prescripteur, mais bien de leur propre initiative.

Tableau 2 :
Taux de recours à l'emploi direct des bénéficiaires de l'APA dans les départements bretons

Département	Bénéficiaires de l'APA à domicile	dont particuliers employeurs	Taux de recours à l'emploi direct
Côtes-d'Armor	6299	510	8%
Finistère	9775	1413	14%
Ille-et-Vilaine	7366	402	5%
Morbihan	7415	1686	23%
Bretagne	30855	4011	13%

Sources : DREES 2012, ACOSS 2012 - Champ : Bretagne
Traitement : Observatoire FEPEM des emplois de la famille

III. PROJECTIONS DE POPULATIONS ET ESTIMATION DES BESOINS DE COMPÉTENCES EN EMPLOI DIRECT

3.1. Evolution de la structure par âge de la population sur les territoires bretons d'ici 2040

En Bretagne, les 60 ans et plus représentent, en 2012, 26 % de la population, et les 80 ans et plus 6 %. La part des premiers devrait, selon les estimations de l'INSEE, atteindre 33 % en 2040, et celle des seconds 10 %.

Quand le nombre de bretons de 60 ans et plus aura progressé de 54 % entre 2012 et 2040, celui des 80 ans et plus aura augmenté deux fois plus vite, enregistrant une croissance de 96 % sur la période : il sera alors passé de 201 000 à 394 000. Cette augmentation, à la fois du nombre et de la part des 80 ans et plus dans la population, va se faire de façon progressive, avec une accélération sur la dernière période. En 2020, ils auront vu leur nombre augmenter de 15 %, puis de 24 % entre 2020 et 2030, pour enfin connaître une nouvelle croissance de 37 % entre 2030 et 2040 (tableau).

En resserrant encore plus notre focale sur les très âgés, les 90 ans et plus - une population essentielle pour notre étude puisqu'avec l'âge, c'est aussi la fragilité des personnes concernées qui augmente - le phénomène apparaît encore plus flagrant. L'effectif des très anciens aura en effet augmenté de 201 % entre 2012 et 2040, il aura donc été multiplié par trois. En revanche, pour cette catégorie particulièrement fragile, la croissance intervient beaucoup plus rapidement : dans 8 ans, dès 2020, elle aura vu son effectif croître de 63 % ; de façon cohérente avec cette estimation, l'INSEE prévoit d'ailleurs que, d'ici 2020, la Bretagne comptera 17 000 personnes dépendantes supplémentaires⁹. Par la suite, l'augmentation du nombre de 90 ans et plus se poursuivra, mais dans des proportions un peu plus faibles, avec + 23 % entre 2020 et 2030, puis de nouveau + 50 % entre 2030 et 2040 (tableau 3).

9 Ludivine Neveu-Cheramy, Olivier Léon (INSEE), Valérie Molina (ARS Bretagne), Alain Cariou (Conseil général des Côtes-d'Armor) : « Personnes âgées dépendantes en Bretagne à l'horizon 2020 : des incidences potentielles sur l'emploi et les besoins de prise en charge financière », *Octant Analyses*, n°36, INSEE, novembre 2012.

Tableau 3 :
Evolution des effectifs de population âgée des départements bretons en 2020, 2030 et 2040

Territoires	Périodes	Catégories de population		
		60 ans et plus	80 ans et plus	90 ans et plus
Région Bretagne	2012 / 2020	+17%	+15%	+63%
	2020 / 2030	+18%	+24%	+23%
	2030 / 2040	+11%	+37%	+50%
	2012 / 2040	+54%	+96%	+201%
Département des Côtes-d'Armor	2012 / 2020	+15%	+13%	+64%
	2020 / 2030	+15%	+23%	+20%
	2030 / 2040	+9%	+33%	+49%
	2012 / 2040	+45%	+85%	+195%
Département du Finistère	2012 / 2020	+15%	+11%	+55%
	2020 / 2030	+16%	+21%	+19%
	2030 / 2040	+9%	+37%	+46%
	2012 / 2040	+47%	+83%	+171%
Département de l'Ille-et-Vilaine	2012 / 2020	+18%	+16%	+62%
	2020 / 2030	+20%	+25%	+25%
	2030 / 2040	+14%	+38%	+50%
	2012 / 2040	+62%	+101%	+204%
Département du Morbihan	2012 / 2020	+21%	+20%	+72%
	2020 / 2030	+20%	+30%	+29%
	2030 / 2040	+12%	+40%	+55%
	2012 / 2040	+63%	+118%	+244%

Source : INSEE, projections de populations départementales - Champ : Bretagne
Traitement : Observatoire FEPEM des emplois de la famille

Si on note naturellement des différences selon les départements, cette forte augmentation du nombre de personnes âgées de 90 ans ou plus dès 2020 sera une réalité pour chacun d'entre eux, avec des taux d'évolution compris entre 55 % et 72 % selon les territoires. A terme, c'est-à-dire à l'horizon 2040, c'est dans le Morbihan que le processus du vieillissement, déjà engagé aujourd'hui, aura produit les effets les plus importants : la population de 80 ans et plus y aura cru de 118 % et celle de 90 ans de 244 %. Cette progression sera un peu moins importante dans le Finistère et les Côtes-d'Armor où les taux d'évolution de la population de 80 ans et plus entre 2012 et 2040 atteindront respectivement 83 % et 85 %, et ceux de la population de 90 ans et plus 171 % et 195 % (tableau). On peut globalement retenir que le vieillissement démographique est engagé partout en Bretagne et se fera sentir dans des proportions proches et selon une même périodicité dans tous les départements.

Dans la mesure où on applique aux populations des zones d'emploi les taux d'évolution par groupe d'âge estimés par l'INSEE pour les départements dont elles relèvent¹⁰, toutes les zones d'emploi ayant le même département de rattachement se voient attribuer, mécaniquement, les mêmes taux d'évolution par groupe d'âge. Par exemple, l'INSEE prévoit une augmentation de 244 % du nombre de personnes âgées de 90 ans dans le Morbihan entre 2012 et 2040. En conséquence, on applique ce même taux d'évolution à la population de 90 ans ou plus des zones d'emploi de Redon, Lorient, Ploërmel, Pontivy et Vannes. En revanche, si les évolutions projetées sont les mêmes, la part de ce groupe d'âge dans la population de chaque zone d'emploi en 2040, ainsi que l'effectif correspondant, seront différents pour chaque territoire puisqu'ils dépendent du niveau et du poids de cette population dans la zone d'emploi aujourd'hui, qui sont, eux, différents de ceux observés dans le département du Morbihan (tableau 4).

¹⁰ Pour rappel, les zones d'emploi englobant pour certaines des communes issues de départements différents, on a choisi d'appliquer à chaque zone d'emploi les évolutions associées au département dont le plus grand nombre de communes la composant sont issues.

Tableau 4 :
Effectifs des 80 ans et plus dans les zones d'emplois bretonnes projetés en 2020, 2030 et 2040

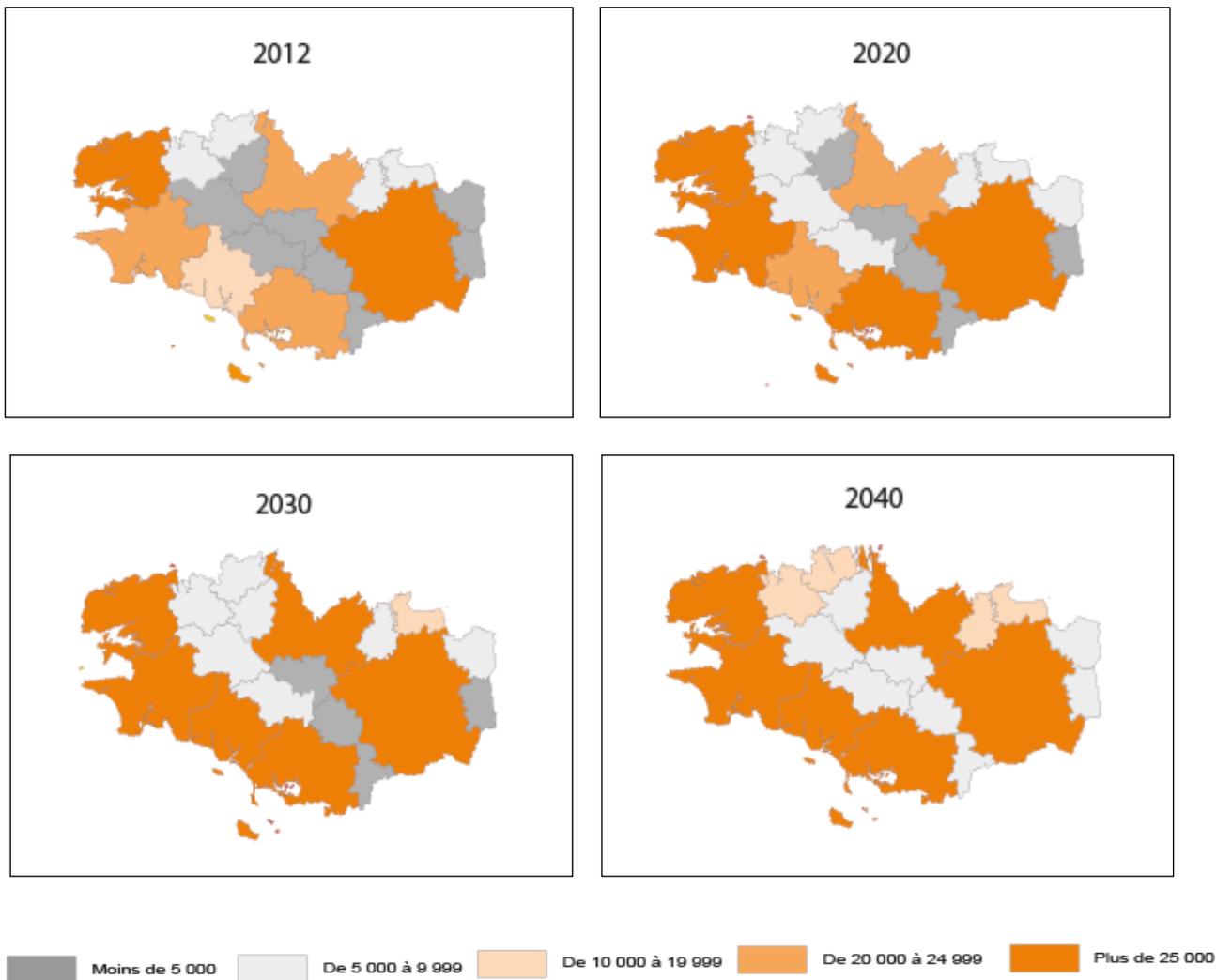
Territoires	Population de 80 ans ou plus				Population de 90 ans ou plus			
	2012	2020	2030	2040	2012	2020	2030	2040
ZE de Dinan	6 893	7 885	9680	12 991	1177	1936	2321	3468
ZE de Guingamp	4 027	4 534	5574	7 436	569	935	1121	1675
ZE de Lannion	6 870	7 854	9672	12 941	1179	1939	2324	3472
ZE de Loudéac	3 135	3 547	4380	5 827	479	788	945	1412
ZE de Saint-Brieuc	21 658	24 639	30301	40 533	3490	5740	6880	10279
ZE de Brest	25 827	28 738	34819	47 487	4177	6490	7742	11319
ZE de Carhaix-Plouguer	4 583	5 198	6407	8 545	718	1181	1415	2115
ZE de Morlaix	5 839	7 223	8532	11 858	1034	1034	1233	1803
ZE de Quimper	23 587	26 153	31643	43 180	3615	5618	6701	9798
ZE de Fougères	4 786	5 560	6986	9 601	738	1198	1492	2243
ZE de Redon	2 821	3 386	4399	6 140	407	698	903	1397
ZE de Rennes	35 530	41 445	51917	71 641	5716	9281	11563	17379
ZE de Saint-Malô	7 801	9 115	11392	15 763	1272	2065	2573	3868
ZE de Vitré	2 581	2 998	3747	5 175	388	630	785	1179
ZE de Lorient	19 137	23 183	30139	42 186	3127	5370	6942	10744
ZE de Ploërmel	2 797	3 327	4335	6 017	358	615	795	1231
ZE de Pontivy	4 392	5 297	6909	9 627	688	1182	1528	2364
ZE de Vannes	20 861	25 296	32825	46 037	3425	5881	7602	11766
Côtes d'Armor	43 539	49 091	60416	80 551	6287	10339	12393	18517
Finistère	59 133	65 545	79032	108 177	8886	13809	16471	24082
Ille-et-Vilaine	51 050	59 324	74067	102 417	7688	12483	15553	23376
Morbihan	46 972	56 499	73352	102 546	6963	11957	15456	23922
Bretagne	200 694	230 459	286 867	393 691	29 824	48 588	59 873	89 897

Source : INSEE, projections de population départementales par groupe d'âge appliquées aux zones d'emploi
 Traitement : Observatoire FEPEM des emplois de la famille

Les cartes ci-dessous fournissent une représentation graphique de la progression localisée du vieillissement de la population dans les zones d'emploi bretonnes, en proposant une répartition des zones d'emploi selon l'effectif des personnes de 80 ans et plus aux différentes échéances, en conservant toujours les mêmes seuils entre ces effectifs. En 2012, 8 zones d'emploi sur 18 comptent un nombre d'habitants âgés de 80 ans ou plus inférieur à 5 000, et l'ensemble de ces habitants comptent pour 14 % des bretons de cette classe d'âge. Au fil des décennies, les territoires qui comptent moins de 5 000 habitants de 80 ans ou plus sont de moins en moins nombreux - 5 en 2020, 4 en 2030 et plus aucun en 2040 - et ces habitants représentent une part toujours moindre de la population bretonne de cette classe d'âge - 8 % en 2020, 6 % en 2030, 0 % en 2040. A l'inverse, aujourd'hui, seules deux zones d'emploi, celles de Rennes et de Brest, comptent un nombre d'habitants de 80 ans ou plus supérieur à 25 000 ; ces derniers représentant 30 % des bretons de plus de 80 ans. En 2020, ce sera le cas de 4 zones d'emploi qui concentreront 52 % des bretons de ce groupe d'âge. En 2030 comme en 2040, 6 zones d'emploi en concentreront 72 %.

Carte 3 :

Zones d'emploi bretonnes selon le nombre de personnes de 80 ans et plus en 2012, 2020, 2030 et 2040



Source: Projections départementales appliquées aux zones d'emploi, INSEE
 Traitement: Observatoire FEPEM des emplois de la famille

3.2. Estimation des besoins de compétences en 2020, 2030 et 2040, à taux de recours constant

On sait maintenant avec une certaine précision sur quels territoires se trouveront les bretons de 80 ans et plus. Il s'agit donc à présent d'appliquer les taux de recours à l'emploi direct de cette population observés sur les territoires en 2012 aux populations de ce groupe d'âge projetées en 2020, 2030 et 2040, pour estimer le nombre de particuliers employeurs de 80 ans et plus qu'il faudra accompagner, avec les compétences ad hoc, à ces mêmes échéances. En outre, pour proposer une estimation plus opérationnelle des besoins de compétences en emploi direct, on a projeté également les volumes d'aide associés à ces particuliers employeurs, convertis en nombre d'emplois équivalents temps plein en 2020, 2030 et 2040. L'hypothèse qui sous-tend ces projections est alors la suivante : si le nombre de personnes âgées de 80 ans et plus sur les territoires augmente au fil des décennies, les taux de recours à l'emploi direct de ces populations, qui diffèrent localement, pourraient au contraire rester constants. Autrement dit, on raisonne dans un premier temps comme si la pratique de recours à l'emploi direct de ces populations n'évoluait ni dans un sens ni dans l'autre sur les différents territoires ; comme si ce taux de recours allait constamment rester faible là où il l'est en 2012, et inversement.

Les résultats illustrent donc la rencontre de deux phénomènes : l'évolution plus ou moins importante du nombre de personnes de 80 ans et plus sur les territoires, et le niveau du taux de recours à l'emploi direct de cette classe d'âge en 2012. Si les pratiques de cette population restent constantes, la Bretagne comptera près de 58 000 particuliers employeurs âgés d'au moins 80 ans en 2040, quand elle en compte 29 500 en 2012. Pour chaque territoire, le nombre de particuliers employeurs de ce groupe d'âge aura augmenté dans les mêmes proportions que le groupe d'âge lui-même. A l'échelle de la région, cette progression est de 96 %. Autrement dit, le pur mouvement démographique devrait mécaniquement générer une importante progression du nombre de particuliers employeurs très âgés à accompagner dans leur perte d'autonomie sur les territoires (tableau 5).

Tableau 5 :
Nombre de particuliers employeurs de 80 ans et plus estimés en 2020, 2030 et 2040 par territoire

Territoires	Nombre de particuliers employeurs de 80 ans et plus			
	en 2012	en 2020	en 2030	en 2040
ZE de Dinan	1297	1484	1821	2444
ZE de Guingamp	431	485	597	796
ZE de Lannion	1100	1258	1549	2072
ZE de Loudéac	212	240	296	394
ZE de Saint-Brieuc	3487	3967	4879	6526
ZE de Brest	3585	3989	4833	6591
ZE de Carhaix-Plouguer	389	441	544	725
ZE de Morlaix	875	1082	1279	1777
ZE de Quimper	3674	4074	4929	6726
ZE de Fougères	459	533	670	921
ZE de Redon	336	403	524	731
ZE de Rennes	4542	5298	6637	9158
ZE de Saint-Malo	1586	1853	2316	3205
ZE de Vitré	213	247	309	427
ZE de Lorient	2746	3327	4325	6053
ZE de Ploërmel	320	381	496	688
ZE de Pontivy	401	484	631	879
ZE de Vannes	3823	4636	6016	8437
Côtes d'Armor	6175	6962	8569	11424
Finistère	8763	9713	11712	16031
Ille-et-Vilaine	7315	8501	10613	14675
Morbihan	7223	8688	11280	15769
Bretagne	29476	33864	42173	57899

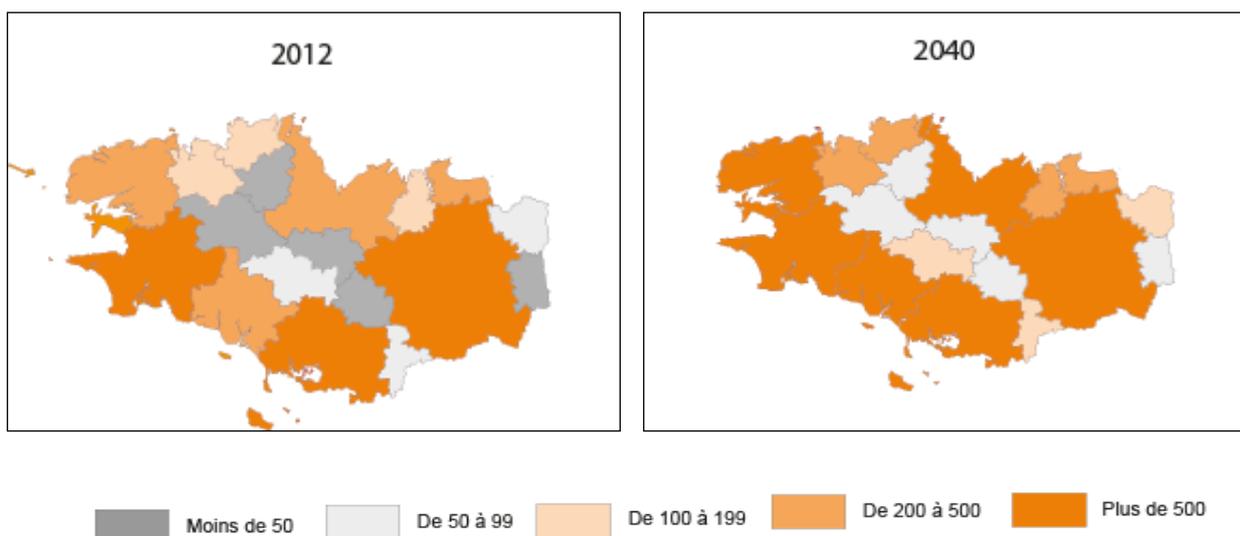
Source : INSEE, ACOSS - Champ : Bretagne. Taux de recours à l'emploi direct des 80 ans et plus observé en 2012, appliqués aux effectifs estimés des 80 ans et plus dans les ZE
 Traitement : Observatoire FEPEM des emplois de la famille

Quant à l'activité salariée que cet accompagnement représentera, il suffit de projeter les volumes d'intervention en emploi direct auprès de ces publics fragiles, en 2020, 2030 et 2040 (données disponibles en annexe), en considérant qu'ils vont croître dans les mêmes proportions que le nombre de particuliers employeurs concernés, et de les convertir en emplois équivalents temps plein¹¹. On obtient alors la répartition des ETP correspondant à la prise en charge de la perte d'autonomie des particuliers employeurs dans les décennies à venir, par zone d'emploi (carte 4). A l'échelle de la région, l'aide des personnes en perte d'autonomie en emploi direct représentera 8 133 ETP en 2040, contre 4 123 aujourd'hui. Les besoins de compétences associées auront donc doublé.

11 Les volumes d'heures d'intervention convertis étant trimestriels, il en est naturellement tenu compte dans le calcul des ETP.

Carte 4 :

Accompagnement des particuliers employeurs de 80 ans et plus en ETP, en 2012 et 2040



Source: Projections départementales appliquées aux zones d'emploi, INSEE
 Traitement: Observatoire FEPEM des emplois de la famille

3.3. Et si les pratiques de recours à l'emploi direct se diffusaient sur les territoires...

Dans un premier temps, nous avons appuyé notre estimation des besoins de compétences pour l'accompagnement des personnes âgées et fragiles en emploi direct sur l'hypothèse suivante : nous sommes partis du principe que dans les décennies futures, les pratiques de recours à l'emploi direct pour ces populations âgées resteraient les mêmes sur les territoires ; autrement dit que la part des particuliers employeurs de 80 ans et plus sur l'ensemble de la population de ce groupe d'âge resterait faible dans les zones d'emploi où elle l'est aujourd'hui, et qu'au contraire cette part demeurerait plus importante là où elle l'est en 2012. Cette hypothèse condense deux réalités : la composition du tissu social se maintiendrait, et les éventuelles stratégies de promotion ou, au contraire, de désincitation au recours à l'emploi direct resteraient également inchangées.

On peut envisager les choses autrement et retenir une approche moins figée, sans doute moins neutre, mais plus stimulante. Un des objectifs de l'étude est la prolongation opérationnelle, à travers le soutien des collectivités, du développement d'un « marché » de l'emploi direct et mandaté, alliant qualité et sécurité face aux enjeux de la dépendance et qui conjugue insertion d'une main d'œuvre initialement non qualifiée et création de compétences techniques et humaines adaptées aux enjeux du vieillissement. Il ne s'agit en aucun cas de proposer un accompagnement de la perte d'autonomie au rabais, mais bien une aide de qualité, qui coûte moins cher aux collectivités et aux intéressés eux-mêmes parce qu'elle ne nécessite pas le financement de frais de structure. Or si cette offre se développe, en importance et en qualité, soutenue par les collectivités, si elle rencontre son public, le taux de recours devrait enregistrer une augmentation progressive, parallèle au développement de ce « marché », tout particulièrement dans un contexte budgétaire contraint, marqué par le recul progressif des politiques de subvention des pouvoirs publics.

La pratique du recours à l'emploi direct par les personnes âgées bretonnes augmentera, certes, si les collectivités aiguillent les moins dépendants des bénéficiaires de l'APA vers l'emploi direct : d'après les données de la DREES pour 2011, les allocataires de l'APA classés en GIR 4 (niveau de dépendance avéré mais le plus faible de la grille AGGIR) représentent 59 %¹², au niveau national, de l'ensemble des

¹² Françoise Borderies, Françoise Trespeux : « Les bénéficiaires de l'aide sociale départementale en 2011 », *Etudes et Résultats*, n°820, DREES, novembre 2012.

bénéficiaires de l'allocation. Les prévisions de l'INSEE régional de Bretagne tablent d'ailleurs sur une forte augmentation de la dépendance en Bretagne à très court terme. En 2020, la région devrait ainsi compter 17 000 personnes âgées dépendantes supplémentaires¹³. Ces pratiques évolueront également si un travail collaboratif de la FEPEM et des collectivités permet le déploiement de la professionnalisation du secteur et une sensibilisation accrue des personnes concernées à la possibilité et à l'intérêt du recours à l'emploi direct.

Si l'augmentation de la population dépendante est prévisible, et chiffrée par l'INSEE, de nombreuses personnes âgées de 80 ans ou plus accompagnées en emploi direct ne sont néanmoins pas repérées comme dépendantes dans les statistiques et par les collectivités, alors qu'elles ont besoin d'un accompagnement. En outre, l'impact d'une collaboration entre la FEPEM et les pouvoirs publics pour générer les compétences nécessaires à l'accompagnement des personnes fragiles demain et après-demain, à l'heure où la légitimité de l'emploi direct sur le terrain de la dépendance n'est pas acquise pour tous, est, lui, difficile à prévoir autrement qu'en adoptant une posture délibérément volontariste.

Si l'on quitte le champ de la prévision pour adopter cette posture, on peut considérer que si, sur le territoire de Saint-Malo, un habitant de 80 ans et plus sur 5 est particulier employeur, c'est que cette réalité est possible. Avec plus ou moins d'efforts, car on a vu que le recours spontané à l'emploi direct est probablement marqué socialement. Admettons qu'entre aujourd'hui et 2040, les pratiques de recours à l'emploi direct des 80 ans et plus aient convergé vers celles de la zone d'emploi de Saint-Malo observées en 2012, et que le taux de recours à l'emploi direct des bretons âgés atteigne 20 % sur tous les territoires, on dénombrait alors 81 900 particuliers employeurs en Bretagne à cette échéance, contre 57 900 si les pratiques restent figées, exactement telles qu'elles sont observées aujourd'hui. Cette dernière estimation n'a évidemment aucune valeur prédictive. Au mieux, elle témoigne de la nécessité d'entrevoir d'autres manières d'accompagner les nombreuses personnes qui, en Bretagne comme partout ailleurs, vivront de plus en plus longtemps, dans une fragilité accrue même lorsqu'elles n'entreront pas en dépendance lourde.

¹³ Neveu-Cheramy, Léon, Molina, Cariou : op. cit.

QUELS BESOINS DE COMPETENCES POUR L'ACCUEIL DES JEUNES ENFANTS PAR LES ASSISTANTES MATERNELLES EN BRETAGNE DANS LES DECENNIES FUTURES ?

Observatoire FEPEM des emplois de la famille

A l'horizon 2040, la part des enfants de moins de 5 ans dans la population bretonne ne devrait pas évoluer par rapport à 2012, malgré une augmentation de 8 % de son effectif. En effet dans le même temps, le nombre de personnes très âgées va, au contraire, exploser (+96 % pour les 80 ans et plus en Bretagne d'ici 2040), et celui des générations intermédiaires, les 20-49 ans, diminuer progressivement pour passer de 37 % aujourd'hui à 33 % dans 30 ans. C'est donc bien l'équilibre entre les différents groupes d'âge qui va subir de profondes transformations.

En Bretagne, l'accueil des jeunes enfants, notamment de ceux qui ne sont pas encore scolarisés, est, pour une très large part, assuré par les assistantes maternelles. Pour garantir, demain, la participation des mères de jeunes enfants au marché du travail, l'enjeu est donc a minima de maintenir cette offre d'accueil au niveau relativement élevé où elle se trouve ; et ce d'autant plus que les jeunes grands-parents, souvent sollicités pour la garde des enfants, devront sans doute consacrer une partie de leur temps à l'accompagnement de leurs propres parents en perte d'autonomie.

Si dans les décennies futures, le nombre de jeunes enfants devrait peu augmenter, une part importante de la population des assistantes maternelles en exercice aujourd'hui devrait en revanche quitter le marché de l'emploi pour partir en retraite. En 2040, en Bretagne, près de 80 % d'entre elles ne seront plus en mesure d'accueillir des enfants¹⁴. Former rapidement de nouvelles assistantes maternelles à ce métier pour répondre aux besoins de compétences des enfants et de leurs parents demain et après-demain est donc tout simplement une nécessité.

Ce sont ces tendances et ces urgences que le travail ici présenté s'attachera à mettre en lumière en confrontant des données statistiques issues de sources différentes (principalement l'INSEE et l'ACOSS), dans le but de nourrir la réflexion des décideurs publics et de leur fournir les éléments leur permettant de renouveler, pour les années à venir, la politique ambitieuse d'accueil des jeunes enfants aujourd'hui menée en Bretagne.

I. OBJECTIFS ET METHODOLOGIE

1.1. Les objectifs

Nous mettrons en perspective les éléments de la statistique publique disponibles en termes de projections de population (données départementales de l'INSEE) et les données relatives à l'activité des assistantes maternelles (données à l'échelle de la zone d'emploi issues de l'ACOSS), pour estimer le nombre des jeunes enfants sur les différents territoires bretons dans les décennies à venir d'une part, et leurs besoins d'accueil d'autre part. Il s'agira en outre, parallèlement, de faire émerger de façon précise les conséquences du vieillissement des assistantes maternelles, et l'enjeu du renouvellement de ces professionnelles et des compétences liées à l'accueil des jeunes enfants à court terme. En 2040, en effet, près de 80 % des assistantes maternelles en exercice aujourd'hui ne seront plus en âge d'accueillir des enfants.

14 D'après les données de l'ACOSS sur les assistantes maternelles en activité au 2^{ème} trimestre 2012.

1.2. La méthode et les données utilisées

L'étude repose sur les projections de population par âge de l'INSEE. Celles-ci n'étant publiées qu'au niveau du département, alors que notre analyse porte sur les territoires infra-départementaux que sont les zones d'emploi, nous avons donc choisi d'appliquer aux populations des différents groupes d'âge de chaque zone d'emploi les taux d'évolution de ces mêmes groupes d'âge dans le département de rattachement de la zone d'emploi concernée.

Pour déterminer ce territoire de « rattachement », nous sommes partis des communes constitutives de chaque zone d'emploi. En effet, ces dernières ne relèvent pas toujours, au sein d'une même zone d'emploi, du même département. Nous avons donc déterminé, pour chacune d'entre elles, le département dont la majorité des communes sont issues, et nous avons appliqué à l'ensemble de la population de la zone d'emploi les taux d'évolution démographique par groupe d'âge appliqués par l'INSEE pour son département de rattachement.

Ce choix, imposé par le niveau géographique auquel les projections de population par âge sont disponibles, implique une limite à la portée des résultats qui seront mis en avant. A titre d'exemple, on voit bien qu'imputer, à l'identique, les évolutions démographiques du département de l'Ille-et-Vilaine aux zones d'emploi de Rennes et de Fougères revient à lisser leurs évolutions spécifiques, dont les évolutions départementales font elles-mêmes la moyenne. Il conviendra donc de tenir compte de cette limite dans l'interprétation des résultats.

L'INSEE s'appuie sur les données issues du Recensement 2009 de la population pour réaliser, pour chaque département, chaque région et pour la France entière, des projections de population par groupe d'âge quinquennal, pour chaque année, de 2009 (date du dernier Recensement de la population) à 2040. Dans un souci de fournir aux commanditaires de l'étude les éléments chiffrés portant sur une réalité la plus récente possible, nous utilisons également les projections de l'INSEE pour estimer les populations, ventilées par groupe d'âge, des différentes zones d'emploi en 2012, et ainsi construire nos populations de départ pour chaque territoire, en leur appliquant les évolutions projetées pour leur département de rattachement entre 2009 et 2012. Cette même méthode nous a ensuite permis de projeter la population totale de chaque zone d'emploi en 2020, en 2030 et en 2040, ainsi que les effectifs des différents groupes d'âges constitutifs de cette population.

Appuyé sur les données de l'ACOSS du 2ème trimestre 2012, un premier état des lieux a permis de quantifier l'ensemble des enfants bretons accueillis par une assistante maternelle - en emploi direct donc - et le volume d'activité correspondant, et d'analyser le profil des assistantes maternelles en exercice, notamment en termes d'âge et de volume d'accueil rémunéré. Les données de l'ACOSS sur les particuliers employeurs sont exhaustives : disponibles au niveau individuel, elles ont été agrégées au niveau de la zone d'emploi, mais également à l'échelon départemental, et au niveau régional pour la Bretagne entière. On dispose, pour chaque parent employeur d'assistante maternelle, du volume d'heures déclarées sur le trimestre et du salaire net versé en rémunération de ces heures, du nombre et de la tranche d'âge des enfants gardés (moins de 3 ans, et 3 à 6 ans).

Notre intérêt se porte plus précisément, dans le cadre de cette étude, sur les besoins d'accueil des moins de 3 ans. Pour calculer des taux d'accueil locaux des enfants de moins de 3 ans par une assistante maternelle, il fallait rapporter le nombre d'enfants de ce groupe d'âge accueillis par une assistante maternelle au nombre d'enfants de la même classe d'âge présents sur chaque territoire. Or, si nous disposons, pour 2009, de données par âge et par commune, les projections de population départementales de l'INSEE sont disponibles par tranches d'âge quinquennales uniquement. En appliquant aux zones d'emploi les taux d'évolution du groupe d'âge des moins de 5 ans estimés pour leur département de rattachement, on a

obtenu une estimation de l'effectif des 0-4 ans sur chaque territoire en 2012, 2020, 2030 et 2040. Puis nous avons appliqué à la population des moins de 5 ans estimée sur chaque territoire une pondération unique, correspondant au poids des moins de 3 ans dans l'ensemble des moins de 5 ans, observée en 2009. Nous faisons ici, faute d'éléments nous permettant de privilégier un autre scénario, l'hypothèse que la structure de ce groupe d'âge va rester stable dans les 30 prochaines années. S'il est possible qu'elle évolue au fil des décennies, il est en effet peu probable qu'elle se distorde radicalement. Nous disposons alors d'une estimation approximative du nombre d'enfants de moins de 3 ans sur chaque territoire en 2012, puis en 2020, 2030 et 2040.

Encore une fois, nous rappelons que l'objectif de ce travail est de fournir des éléments opérationnels permettant d'anticiper une réalité en tendance, et non de fournir des prévisions démographiques exactes et précises.

L'idée était ensuite de projeter les taux d'accueil de 2012, selon l'hypothèse que le recours à l'emploi d'une assistante maternelle resterait, dans les décennies à venir, stable sur chaque territoire, en utilisant pour le dénominateur les populations projetées avec la méthode décrite plus haut. Les taux d'accueil territoriaux observés en 2012 ont ainsi été appliqués aux populations des enfants de moins de 3 ans estimées pour 2020, 2030 et 2040, afin d'évaluer les besoins d'accueil de demain à ces échéances.

II. L'ACCUEIL DES ASSISTANTES MATERNELLES EN BRETAGNE

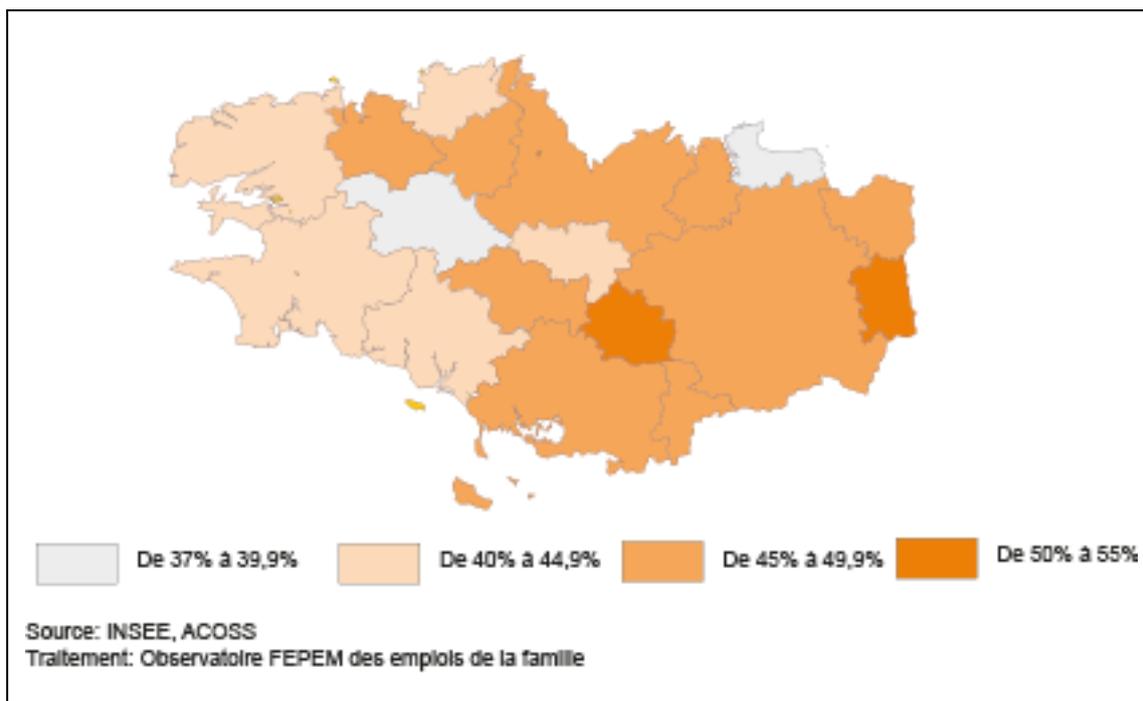
2.1. Une très bonne couverture des besoins d'accueil par les assistantes maternelles

Sur l'ensemble de la région, au 2^{ème} trimestre 2012, l'accueil des enfants par les assistantes maternelles a représenté 21,6 millions d'heures déclarées et 67,4 millions d'euros de masse salariale nette versée par les parents qui les ont employées. En moyenne sur le trimestre, près de 72 000 enfants ont été accueillis par une assistante maternelle, dont près de 51 600 enfants âgés de moins de 3 ans. La DREES dénombre un peu plus de 8 900 places en établissement d'accueil collectif pour les enfants de moins de 3 ans en Bretagne. Au total, ce sont donc 60 500 enfants bretons de cette classe d'âge qui bénéficient d'un mode d'accueil formel, soit 52 % d'entre eux. L'accueil assuré par les assistantes maternelles représente ainsi, en Bretagne, 85 % de l'accueil global proposé, ce qui en fait de très loin le premier mode de garde formel dans la région.

En Bretagne, en utilisant la méthode d'estimation décrite plus haut, on peut évaluer à environ 115 800 le nombre d'enfants de moins de 3 ans en 2012. En rapportant le nombre d'enfants de moins de 3 ans accueillis par une assistante maternelle au 2^{ème} trimestre 2012 (ACOSS) au nombre d'enfants de moins de 3 ans estimés, dans les différents territoires, on obtient des taux d'accueil effectif locaux des enfants de moins de 3 ans par les assistantes maternelles. En Bretagne, ce taux d'accueil est en moyenne de 45 %. C'est dans le Finistère qu'il est le plus faible (40 %) et en Ille-et-Vilaine qu'il est le plus élevé avec 48 %. Il atteint 44 % et 47 % respectivement dans le Morbihan et les Côtes-d'Armor. Dans les zones d'emploi, malgré des niveaux qui restent élevés partout, les disparités sont importantes (carte 1) : seuls 37 % des enfants de moins de 3 ans sont accueillis par une assistante maternelle dans les zones d'emploi de Carhaix-Plouguer et de Saint-Malo, quant ce pourcentage atteint 55 % sur le territoire de Vitré et 51 % sur la zone de Ploërmel.

Carte 1 :

Part des enfants de moins de 3 ans accueillis par une assistante maternelle dans les zones d'emploi bretonnes en 2012



Il faut avant tout retenir l'importance de l'offre d'accueil des assistantes maternelles bretonnes par rapport à ce qu'elle est dans d'autres régions de France. Les taux de couverture des besoins théoriques d'accueil dans les départements¹⁵, disponibles dans le rapport de la branche « Assistants maternels du particulier employeur » permettent de comparer l'offre d'accueil des assistantes maternelles bretonnes de celle proposée dans les autres départements français. Dans les départements bretons, ils avoisinent les 40 % - celui de l'Ille-et-Vilaine se classe parmi les plus élevés avec 46,8 % - quand 28 départements présentent des taux de couverture inférieurs à la moyenne nationale, soit 30 %, avec par exemple moins de 6 places d'accueil pour 100 enfants de moins de 3 ans à Paris ou en Corse.

Ces taux de couverture des besoins théoriques d'accueil par les assistantes maternelles se différencient des taux d'accueil effectif en ce qu'ils rapportent un nombre de places théoriques d'accueil - et non un nombre d'enfants réellement accueillis¹⁶ - à l'ensemble des enfants d'une classe d'âge. Dans les faits, ces deux indicateurs, construits différemment, donnent des résultats relativement proches. Pour les Côtes-d'Armor, le Finistère, l'Ille-et-Vilaine et le Morbihan, les taux de couverture des besoins d'accueil des moins de 3 ans sont les suivants : 41,5 %, 38 %, 47 % et 40 %. Les taux d'accueil effectif pour ces mêmes départements sont un peu plus élevés, atteignant respectivement 47 %, 40 %, 48 % et 44 %, ce qui laisse penser que certaines assistantes maternelles « saturent » leur agrément, accueillant, sur deux plages horaires différentes deux enfants sur une même place. En outre, l'agrément des assistantes maternelles est donné pour un certain nombre de places d'accueil, sans précision relative à l'âge des enfants accueillis ; or on sait qu'une part des enfants gardés par ces professionnelles a plus de 3 ans et est accueillie sur des horaires périscolaires. D'après les données de l'ACOSS, 95% des 22 544 assistantes maternelles en exercice en Bretagne au mois d'avril 2012 gardent au moins un enfant de moins de 3 ans, mais 54 % gardent également des enfants âgés de 3 à 6 ans, parmi lesquels certains attendent tout simplement leur prochaine scolarisation et sont gardés à temps plein, et d'autres, déjà scolarisés, sont accueillis sur les horaires périscolaires.

¹⁵ Rapport de la branche Assistants maternels du particulier employeur, édition 2013, FEPEM, avril 2013.

¹⁶ Le taux de couverture des besoins d'accueil est obtenu en multipliant le nombre moyen de places par professionnelle au niveau national (2,9) par le nombre d'assistantes maternelles en exercice dans chaque département.

2.2. L'activité des assistantes maternelles est très inégale d'une professionnelle à l'autre

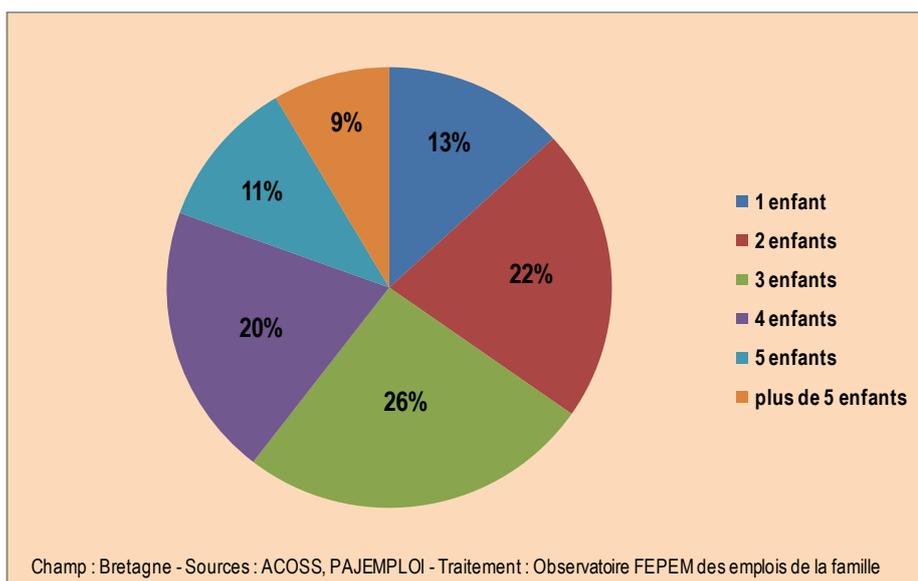
2.2.1 Des temps d'accueil disparates...

Si les assistantes maternelles sont nombreuses et si l'offre d'accueil qu'elles fournissent est très majoritaire dans l'offre d'accueil globale proposée, d'importantes disparités subsistent d'une professionnelle à l'autre, notamment en termes de nombre d'enfants gardés et de temps de travail, qui laissent entrevoir les marges de progression possibles de cette offre d'accueil.

Un large tiers des assistantes maternelles ne garde pas plus d'un ou deux enfants, 26 % d'entre elles en accueillent trois et 20 % en accueillent quatre ; enfin une sur cinq accueille au moins cinq enfants. Mais ces chiffres rendent difficilement perceptible la réalité des assistantes maternelles bretonnes. D'une part parce que, faute d'éléments relatifs au nombre d'enfants que leur agrément les autorise à recevoir, nous ignorons si ce nombre d'enfants accueillis est égal au nombre d'enfants qu'elles pourraient légalement garder. D'autre part, parce que certains enfants sont accueillis à temps plein quand d'autres ne le sont que sur les horaires périscolaires, ce qui a des répercussions sur le temps global d'accueil et donc le salaire qu'elles perçoivent.

Graphique 1 :

Répartition des assistantes maternelles en exercice au mois d'avril 2012 selon le nombre d'enfants accueillis



Il est important d'avoir en tête que le temps de travail des assistantes maternelles correspond aux temps d'accueil cumulés de l'ensemble des enfants accueillis sur une période donnée. Si les assistantes maternelles bretonnes en exercice au mois d'avril 2012 ont été rémunérées pour 300 heures en moyenne ce mois-là, 20 % d'entre elles ont été déclarées, sur cette période, pour un volume d'accueil inférieur à 120 heures chacune - un seuil qui ne représente même pas l'accueil mensuel d'un enfant à temps plein - et près d'une assistante maternelle en exercice sur 10 a travaillé moins de 40 heures sur le mois d'avril 2012 ; ces dernières peuvent donc être considérées comme étant en sous-activité. Et ce chiffre ne comprend pas les assistantes maternelles qui, n'ayant pas été déclarées sur la période, ne sont pas comptabilisées.

Un travail de recherche par entretien sur la sous-activité des assistantes maternelles a été financée par la CNAF afin d'en identifier les facteurs¹⁷. Qu'elle corresponde à un exercice inférieur à celui que permettrait leur agrément pour certaines d'entre elles, ou à un exercice réduit en termes de périodes d'activité (uniquement pendant les vacances scolaires, ou justement pas pendant celles-ci), elle est difficile à expliquer et complexifie l'interprétation des chiffres. En effet, certaines assistantes maternelles travaillent moins qu'elles ne le souhaiteraient, et parfois moins que leur agrément ne le leur permettrait, quand d'autres, au contraire, accueillent volontairement moins d'enfants que le nombre de places pour lequel elles sont agréées, pour des raisons qui leur sont personnelles. Dans la mesure où l'ACOSS ne dispose pas des données relatives au nombre d'enfants que l'agrément des assistantes maternelles leur permet d'accueillir, il est impossible de caractériser précisément les situations de sous-activité effectives repérées.

Tableau 1 :

Répartition des assistantes maternelles bretonnes selon le volume horaire d'accueil mensuel

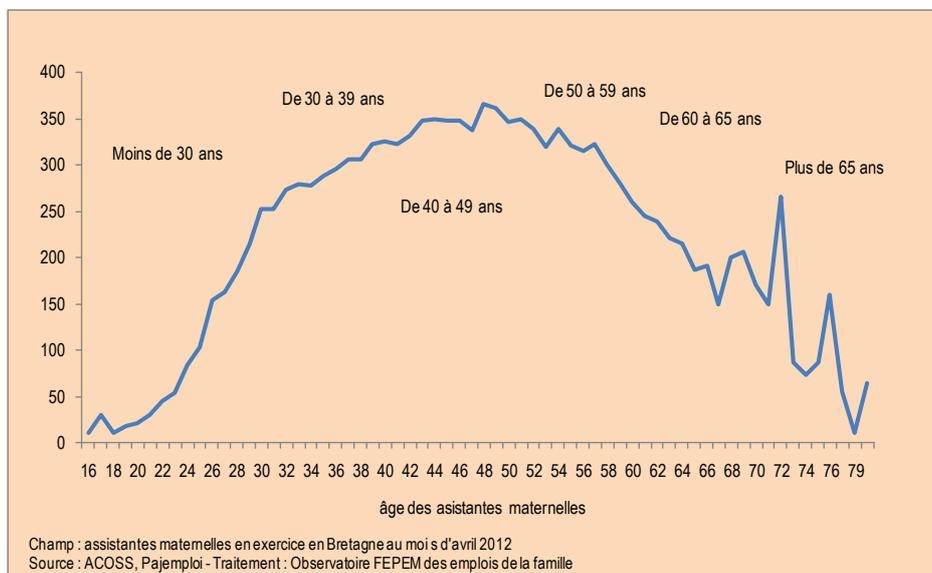
Nombre d'heures d'accueil mensuel	Nombre d'assistantes maternelles concernées	Proportion d'assistantes maternelles concernées
Moins de 40 heures	1942	9%
40 à 80 heures	1098	5%
80 à 120 heures	1270	6%
120 à 240	4363	19%
240 à 400	7135	32%
400 à 600	5595	25%
600 et plus	1141	5%
Total	22544	100%
Champ : Bretagne, assistantes maternelles en exercice au mois d'avril 2012 - Source : ACOSS, PAJEMPLOI		
Traitement : Observatoire FEPEM des emplois de la famille		

¹⁷ Marie Cartier, Estelle d'Halluin, Johanna Rousseau, Marie-Hélène Lechien : « temps partiel ou irrégularité de l'activité des assistantes maternelles. Une enquête exploratoire », *Dossier d'Etudes*, n°150, CNAF, mars 2012.

2.2.2 ...qui varient avec l'âge des assistantes maternelles

L'âge des assistantes maternelles est manifestement également corrélé à leur volume d'accueil. Les plus jeunes, celles qui, âgées de moins de 25 ans, sont nouvelles dans le métier et globalement inexpérimentées, présentent des volumes horaires moyens d'accueil mensuel très inférieurs à la moyenne (300 heures mensuelles) et ne dépassent pas la centaine d'heures d'accueil par mois. Le volume de travail croît ensuite avec l'âge, et atteint un palier entre 38 et 58 ans : pour les assistantes maternelles de cette tranche d'âge, le volume d'accueil moyen par âge n'est jamais inférieur à 300 heures et peut grimper jusqu'à 367 heures en moyenne. Passé ce seuil, les assistantes maternelles, qu'elles commencent une seconde carrière ou qu'elles exercent ce métier depuis longtemps déjà, commencent à ménager leurs forces : les volumes d'accueil moyens par âge passent sous la barre des 300 heures, et rapidement sous celle des 200 heures pour celles qui continuent d'exercer leur activité après 65 ans.

Graphique 2 :
Volumes d'accueil mensuel des assistantes maternelles selon leur âge



III. PROJECTIONS DE POPULATIONS ET ESTIMATION DES BESOINS DE COMPETENCES EN EMPLOI DIRECT

3.1 Evolution du nombre d'enfants à accueillir d'ici 2040

En France, d'après les projections démographiques réalisées par l'INSEE, la part des plus jeunes, les 0-4 ans, devrait rester stable entre 2012 et 2040 ; elle enregistrera même une très légère baisse, passant de 6,2 % aujourd'hui à 5,6 % en 2040. La situation sera exactement la même en Bretagne, où leur part passera de 6 % à 5,5 % sur la même période. Pour autant, l'effectif des jeunes enfants va augmenter au cours des 30 prochaines années : concrètement, le nombre de bretons âgés de moins de 5 ans ne bougera pas d'ici 2020 ; il augmentera ensuite de 3 %, puis de 5 %, au cours des deux décennies suivantes, ce qui représentera une croissance de 8 % entre aujourd'hui et 2040. En tendance, les évolutions seront les mêmes d'un département à l'autre, avec de faibles disparités. On peut néanmoins noter que le département de l'Ille-et-Vilaine est le seul qui verra son effectif de moins de 5 ans augmenter d'ici 2020.

Tableau 2 :

Evolution du nombre d'enfants de moins de 5 ans en Bretagne en 2020, 2030 et 2040

Territoires	2012/2020	2020/2030	2030/2040	2012/2040
Bretagne	0%	3%	5%	8%
Côtes-d'Armor	-2%	3%	4%	5%
Finistère	0%	2%	4%	5%
Ille-et-Vilaine	2%	3%	6%	11%
Morbihan	-1%	3%	5%	8%

Source : INSEE (projections de population départementales) - Champ : Bretagne
 Traitement : Observatoire FEPEM des emplois de la famille

En appliquant aux zones d'emploi les taux d'évolution du groupe d'âge des moins de 5 ans estimés pour leur département de rattachement, nous avons obtenu une estimation de l'effectif des 0-4 ans sur chaque territoire en 2012, 2020, 2030 et 2040. Dans un second temps, dans la mesure où nous cherchons plus précisément, dans le cadre de cette étude, à estimer le nombre d'enfants de moins de 3 ans dont on suppose qu'ils ne sont pas scolarisés et qu'ils ont potentiellement besoin d'être accueillis à temps plein, nous avons appliqué à la population des moins de 5 ans estimée sur chaque territoire la structure par âge de ce groupe observée en 2009 au niveau de la région. Encore une fois, nous rappelons que l'objectif de ce travail est de fournir des éléments opérationnels permettant d'anticiper une réalité en tendance, et non de fournir des prévisions démographiques exactes et précises. En 2009 donc, en Bretagne, les moins de 3 ans représentent 59 % des 0-4 ans. En appliquant cette répartition aux effectifs estimés des moins de 5 ans sur les différents territoires, on dispose localement d'une estimation approximative du nombre d'enfants de moins de 3 ans en 2012, 2020, 2030 et 2040 (tableau 3).

Tableau 3 :

Effectifs estimés des moins de 3 ans par zone d'emploi en 2012, 2020, 2030 et 2040

Territoires	Effectifs des moins de 5 ans estimés				Effectifs des moins de 3 ans estimés			
	2012	2020	2030	2040	2012	2020	2030	2040
Bretagne	196267	196362	201868	211458	115798	115854	119102	124760
Côtes-d'Armor	33530	32961	33878	35230	19783	19447	19988	20786
Finistère	53302	53246	54117	56216	31448	31415	31929	33167
Ille-et-Vilaine	67371	68395	70733	74704	39749	40353	41732	44075
Morbihan	42064	41760	43140	45308	24818	24638	25453	26732
ZE de Dinan	4811	4729	4860	5054	2838	2790	2868	2982
ZE de Guingamp	2969	2919	3000	3120	1752	1722	1770	1841
ZE de Lannion	4800	4719	4850	5044	2832	2784	2862	2976
ZE de Loudéac	2277	2238	2300	2392	1343	1320	1357	1411
ZE de Saint-Brieuc	17598	17300	17781	18490	10383	10207	10491	10909
ZE de Brest	28417	28387	28852	29971	16766	16748	17022	17683
ZE de Carhaix-Plouguer	2088	2053	2110	2194	1232	1211	1245	1295
ZE de Morlaix	4057	4182	4250	4415	2394	2467	2508	2605
ZE de Quimper	16211	16194	16459	17097	9564	9554	9711	10087
ZE de Fougères	4447	4515	4669	4931	2624	2664	2755	2909
ZE de Redon	2809	2789	2881	3026	1658	1646	1700	1785
ZE de Rennes	52259	53054	54867	57948	30833	31302	32372	34189
ZE de Saint-Malo	5873	5962	6166	6512	3465	3518	3638	3842
ZE de Vitré	3887	3946	4081	4310	2293	2328	2408	2543
ZE de Lorient	16089	15973	16501	17330	9493	9424	9736	10225
ZE de Ploërmel	2337	2320	2397	2517	1379	1369	1414	1485
ZE de Pontivy	3231	3208	3314	3480	1906	1893	1955	2053
ZE de Vannes	19461	19321	19959	20962	11482	11399	11776	12368

Sources : INSEE (projections départementales appliquées aux ZE) - Champ : Bretagne - Traitement : Observatoire FEPEM des emplois de la famille

3.2 Quels besoins de compétences sur les territoires bretons demain ?

3.2.1 Un peu plus d'enfants à accueillir...

L'activité des assistantes maternelles est bien implantée en Bretagne. Les parents de jeunes enfants connaissent bien ce mode d'accueil auquel ils recourent massivement ; on a en effet vu plus haut que 85 % de l'accueil formel proposé était fourni par les assistantes maternelles. En d'autres termes, contrairement à l'accompagnement des personnes fragiles en emploi direct, la possibilité de recourir à une assistante maternelle pour faire garder son jeune enfant n'a pas besoin d'être promue ou défendue comme légitime auprès des parents, puisqu'elle l'est déjà. Et il est tout à fait probable que le taux d'accueil des enfants de moins de 3 ans par les assistantes maternelles se maintiendra au niveau plutôt élevé où il se trouve dans les différents territoires. A taux d'accueil inchangés, un peu plus de 57 300 enfants de moins de 3 ans auront besoin d'être accueillis par une assistante maternelle en 2040, contre 51 600 aujourd'hui (tableau 4).

Tableau 4 :

Estimation du nombre potentiel d'enfants de moins de 3 ans à accueillir pour les assistantes maternelles dans les zones d'emploi bretonnes en 2020, 2030 et 2040

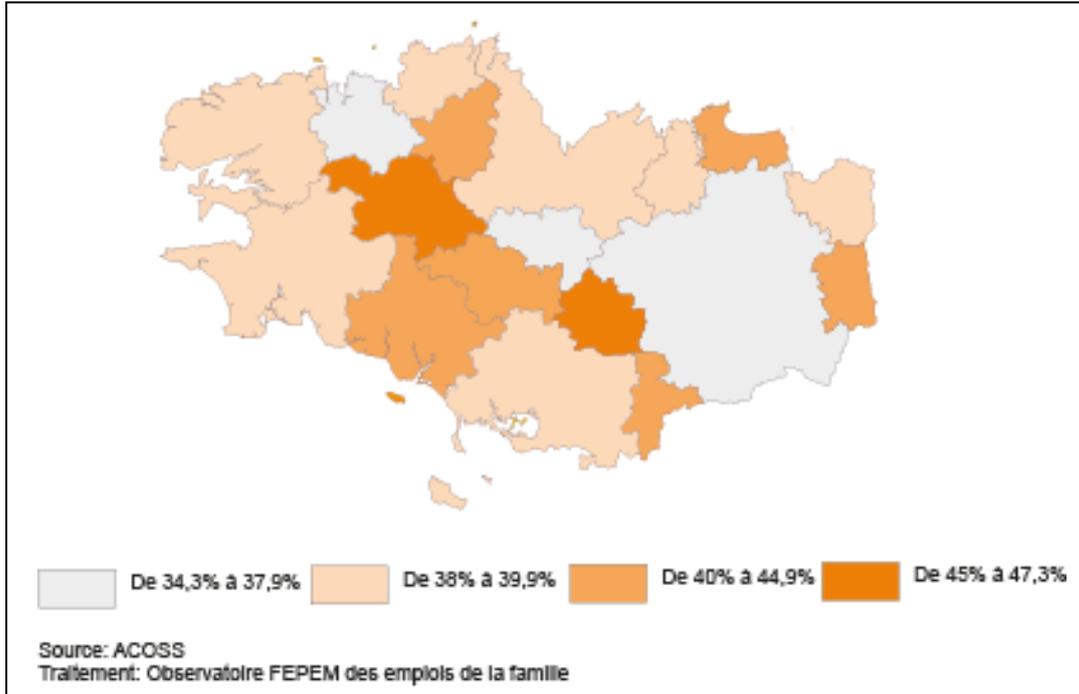
Territoires	Taux d'accueil des moins de 3 ans en 2012	Nombre d'enfants de moins de 3 ans à accueillir pour les assistantes maternelles*		
		en 2020	en 2030	en 2040
Bretagne	46%	53239	54732	57332
Côtes-d'Armor	47%	9096	9349	9722
Finistère	41%	12978	13190	13701
Ille-et-Vilaine	50%	20162	20851	22022
Morbihan	45%	11041	11406	11979
ZE de Dinan	49%	1370	1408	1464
ZE de Guingamp	47%	816	838	872
ZE de Lannion	42%	1161	1193	1240
ZE de Loudéac	45%	589	605	629
ZE de Saint-Brieuc	47%	4821	4956	5153
ZE de Brest	40%	6748	6859	7125
ZE de Carhaix-Plouguer	38%	462	475	494
ZE de Morlaix	48%	1196	1216	1263
ZE de Quimper	41%	3894	3958	4112
ZE de Fougères	50%	1331	1376	1454
ZE de Redon	48%	792	818	859
ZE de Rennes	51%	15908	16452	17376
ZE de Saint-Malo	39%	1360	1407	1486
ZE de Vitré	58%	1357	1404	1482
ZE de Lorient	42%	3923	4053	4256
ZE de Ploërmel	52%	713	736	773
ZE de Pontivy	49%	927	958	1006
ZE de Vannes	46%	5244	5417	5690
* si le recours aux assistantes maternelles reste stable, donc à taux d'accueil constant				
Sources : INSEE, ACOSS, Pajemploi - Champ : Bretagne - Traitement : bservatoire FEPEM des emplois de la famille				

3.2.2 ...mais un fort déficit de professionnelles à l'horizon

En Bretagne où le recours à une assistante maternelle pour l'accueil de leurs jeunes enfants est une évidence pour les parents, le problème du renouvellement des professionnelles se fera sentir de façon cruciale. En effet, les assistantes maternelles en exercice aujourd'hui sont âgées : en Bretagne, 38 % d'entre elles sont âgées d'au moins 50 ans, avec des disparités et des situations plus ou moins préoccupantes selon les zones d'emploi (carte 2). A Ploërmel, par exemple, c'est le cas de plus de 47 % des assistantes maternelles.

Carte 2 :

Part des assistantes maternelles âgées de 50 ans ou plus dans les zones d'emploi bretonnes en 2012

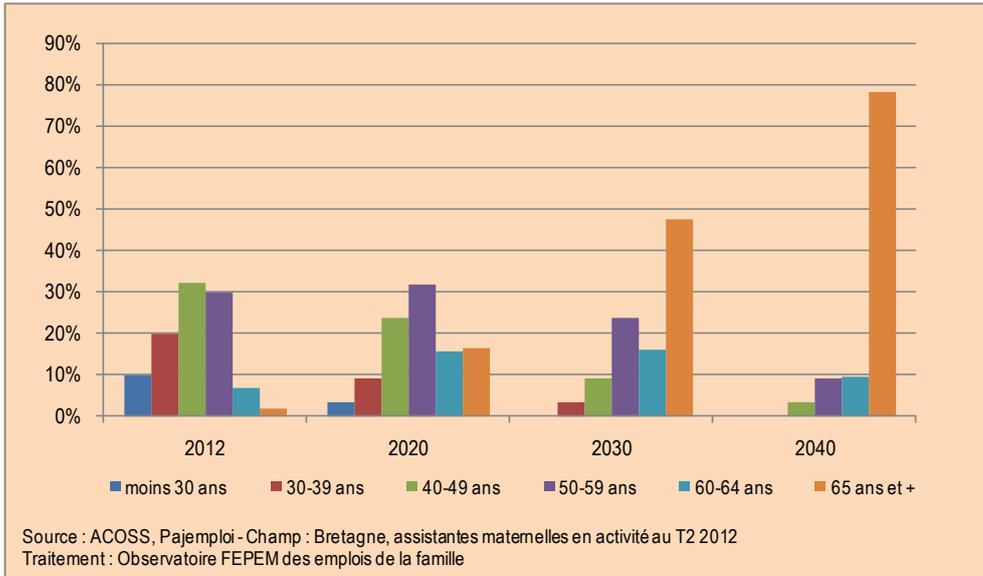


En Bretagne, parmi les assistantes maternelles qui ont accueilli des enfants au 2^{ème} trimestre 2012, 10 % ont moins de 30 ans, 20 % sont âgées de 30 à 40 ans, 32 % de 40 à 50 ans, 30 % de 50 à 60 ans, et un peu plus de 8 % d'entre elles ont passé le cap des 60 ans.

Le degré d'urgence du recrutement de nouvelles professionnelles et de la production des compétences nécessaires à l'accueil des jeunes enfants demain dépend de la composition par âge de la population des assistantes maternelles sur chaque territoire. A l'échelle de la Bretagne, le graphique ci-dessous montre bien l'enjeu du vieillissement des assistantes maternelles qui exercent aujourd'hui. Si on considère qu'à partir de 65 ans, elles n'accueilleront plus d'enfants (hypothèse confortée par le fait qu'en 2012 moins de 2 % des assistantes maternelles en exercice sont âgées de 65 ans ou plus), on voit bien que dès 2030, ce sont presque la moitié des assistantes maternelles qui travaillent aujourd'hui qui ne seront plus en âge de le faire. En 2040, 8 assistantes maternelles sur 10 auront passé le seuil des 65 ans, et près de la moitié de celles qui seront, a priori, en exercice, auront entre 60 et 64 ans.

Graphique 2 :

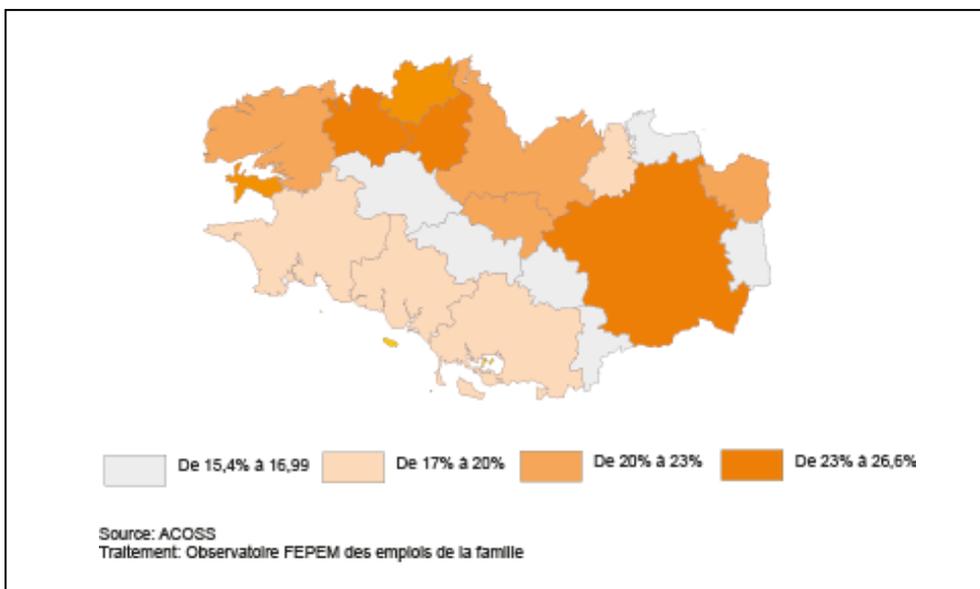
Evolution de la structure par âge des assistantes maternelles en exercice aujourd'hui, en 2020, 2030 et 2040



Si le besoin imminent de production de compétences par la formation au métier d'assistante maternelle est valable partout en Bretagne, le caractère d'urgence est plus ou moins prégnant selon les zones d'emploi. Aux extrêmes, on constate que sur le territoire de Rennes, 26,6 % des assistantes maternelles qui exercent en 2012 seront encore en âge d'accueillir des enfants en 2040 - ce qui ne constitue pas par ailleurs une garantie qu'elles le feront pour autant – alors que ce ne sera plus le cas que de 15,4 % de celles qui exercent et résident aujourd'hui sur la zone d'emploi de Vitré (données disponibles en annexe).

Carte 3 :

Part des assistantes maternelles en âge d'accueillir des enfants en 2040, parmi celles en activité en 2012



CONCLUSION

A travers ces données, c'est bien l'enjeu de la professionnalisation des nouvelles assistantes maternelles qu'il faut lire en premier lieu, avant même celui du renouvellement du « stock » de professionnelles aujourd'hui en exercice.

En 2012, les assistantes maternelles âgées de moins de 40 ans, les « jeunes », représentent environ 30 % de l'ensemble. Parmi celles qui exercent aujourd'hui, à peine une sur dix appartiendra à cette tranche d'âge en 2020. Si la profession est vieillissante, c'est que les assistantes maternelles arrivent souvent à ce métier dans un second temps, soit qu'elles commencent à travailler « sur le tard », lorsque leurs propres enfants sont grands, soit dans le cadre d'une reconversion professionnelle ou d'un retour à l'emploi après une longue période d'inactivité ou de chômage. En ce sens, on peut imaginer que la profession va également se renouveler par le biais de ce recrutement « naturel ».

Mais à très court terme, à l'horizon 2020 déjà, si cette profession ne se renouvelle pas par le bas de la pyramide des âges, grâce à l'entrée en emploi d'assistantes maternelles jeunes, le problème ne se posera pas seulement en termes de renouvellement d'un effectif, mais également en termes de renouvellement des compétences. Les métiers évoluent, les représentations et les pratiques d'accueil, la conception de ce qu'est « un bon accueil », structurant, équilibrant, stimulant, mais également sécurisé et sécurisant pour le jeune enfant, est en discussion, en évolution constante dans la société. Tous les éléments nouveaux, apportés par les différentes disciplines des sciences humaines, en dialogue avec les évolutions sociétales, se traduisent par de nouvelles compétences et contribuent à structurer une profession via la formation et la professionnalisation des plus jeunes. En effet, les nouvelles pratiques se diffusent moins facilement auprès des personnes qui exercent une activité depuis longtemps, ou qui, déjà bien avancées en âge, sont peu préoccupées des nouvelles « tendances ». C'est bien la formation au métier d'assistante maternelle qui peut permettre la diffusion de toutes ces nouvelles pratiques professionnelles, celles qui contribuent à rendre l'activité des assistantes maternelles moins maternelle et plus professionnelle justement, et à changer le regard porté sur celle-ci, pour la considérer demain comme un vrai métier, et non comme un « job d'appoint » pour mamans expérimentées. Et ce sont bien ces nouvelles pratiques qui permettront de répondre aux attentes des parents de demain.

PRECONISATIONS

ENJEU 1 : ORGANISER UNE REPONSE QUALIFIEE POUR DES BESOINS CROISSANTS

Notre étude fait ressortir des contextes différents pour les principaux métiers de l'emploi direct :

- **En premier lieu, les besoins pour le métier d'Assistant de Vie Dépendance vont être fortement impactés par le vieillissement de la population bretonne** : à l'horizon 2040 le nombre des plus de 80 ans (dont 15 % sont particuliers employeurs) aura presque doublé dans la région. La prise en compte de cette dynamique est d'ailleurs urgente pour les plus de 90 ans, fortement utilisateurs d'aide à domicile, dont le nombre devrait augmenter de 63 % sur la seule période 2012-2020 ;
- **Les métiers de l'accueil individuel du jeune enfant seront de leur côté davantage marqués par la question du renouvellement des assistants maternels**. Malgré une démographie des 0-5 ans modérée (entre + 5 % et + 11 % selon les départements d'ici à 2040), la pyramide des âges des professionnels est préoccupante : les moins de 30 ans ne représentent que 10 % des effectifs et assurent des volumes d'accueils mensuels souvent limités, tandis que les plus de 50 ans forment la plus grande part du contingent – presque 40 % – qui envisageront un départ à la retraite autour de 2020 ;
- **Les métiers de l'emploi familial sont quant à eux davantage dans une problématique de structuration** : en l'absence de données sociologiques très fines, il est difficile de prévoir dans cette étude, pour ces salariés, l'évolution démographique de leurs particuliers employeurs ; il est toutefois très probable que les volumes concernés resteront importants, tirés notamment par la croissance de la tranche d'âge 60-80 ans. Or ces métiers sont ceux qui bénéficient le moins des stratégies régionales et qui utilisent le plus rarement les dispositifs de professionnalisation de la branche.

Ces constats divers ont en commun de renvoyer à une double nécessité : celle de former de nouveaux professionnels à ces métiers et celle d'amener les salariés actuels vers la certification. Or les diplômes « classiques » des services à la personne (CAP petite enfance, DEAVS...) sont en décalage par rapport aux réalités de ces emplois – notamment en termes d'autonomie et de gestion directe de la relation avec l'employeur. Il apparaît donc prioritaire de **promouvoir davantage les certifications professionnelles** élaborées par la branche :

- **Gages de qualité**, avec 3 Titres de niveau V « Assistant Maternel / Garde d'Enfants », « Assistant de Vie Dépendance » et « Emploi Familial », adaptés aux spécificités métiers de l'emploi direct ;
- **Gages de reconnaissance**, avec un dépôt au Registre National des Certifications Professionnelles (RNCP) en 2009, renouvelé en 2013 ;
- **Gage de pérennité économique**, avec une valorisation financière prévue dans la future classification négociée par les partenaires sociaux (en attente d'extension) ;
- **Gage d'inscription dans une logique de parcours** professionnel, à travers la notion de passerelles développée entre ces trois métiers, favorisant par exemple le passage de l'emploi familial à l'assistance de vie auprès de personnes dépendante.

Il est également possible, au regard des fiches-territoires élaborées au cours de notre étude, d'affiner les **priorités métiers à définir dans les différentes zones d'emploi bretonnes** pour les prochaines années :

	AdV	AM/GE	EF
ZE Dinan	++	0	++
ZE Lannion	+	0	++
ZE Saint Malo	++	+	+
ZE Carhaix-P.	+	-	--
ZE Rennes	++	++	++
ZE Vannes	++	+	++
ZE Quimper	++	0	+
ZE Brest	+	+	-
ZE Morlaix	+	+	0
ZE Lorient	+	+	+
ZE Redon	0	0	-
ZE Fougères	0	+	-
ZE Vitré	-	++	0
ZE Saint Briec	++	+	+
ZE Guingamp	0	+	-
ZE Pontivy	0	+	-
ZE Ploërmel	0	++	-
ZE Loudéac	0	-	--

Pistes d'actions :

- Proposition de 6 territoires / métiers prioritaires pour l'expérimentation d'une « Préparation Opérationnelle à l'Emploi » (POE) collective en Bretagne :
 - ZE de Rennes sur le métier « Ass. Maternel / Garde d'Enfant »
 - ZE de Vannes sur le métier « Emploi Familial »
 - ZE de Quimper sur le métier « Assistant de Vie Dépendance »
 - ZE de St Malo sur le métier « Assistant de Vie Dépendance »
 - ZE de Ploërmel sur le métier « Ass. Maternel / Garde d'Enfant »
 - ZE de Lannion sur le métier « Emploi Familial »
- Mobilisation des réseaux de partenaires « Emploi-Formation » et « Services à la Personne » pour encourager et accompagner les salariés du particulier employeur vers la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
- Travail avec les services de la Région pour une meilleure intégration des 3 Titres des branches de l'emploi direct dans le futur Programme Breton des Formations

ENJEU 2 : RENOUELER LE REGARD DES PRESCRIPTEURS SUR L'EMPLOI DIRECT

L'étude ci-avant permet de dépasser quelques préjugés, concernant l'inadéquation présumée entre emploi direct et publics fragiles :

- L'accueil individuel du jeune enfant est peut être un cas particulier lié à la structuration de l'offre formelle de garde, mais sa forte prédominance (85 % assuré par les assistants maternels en Bretagne) témoigne de la **capacité à fournir une réponse de qualité face à des besoins complexes** ;
- A l'autre extrémité de la pyramide démographique 4000 bénéficiaires de l'APA demeurent particuliers employeurs en Bretagne, malgré les réticences des prescripteurs et les politiques tarifaires dissuasives de certains conseils généraux ;
- De façon plus significative encore, au regard du nombre de personnes concernées par le handicap, ce sont 4900 particuliers employeurs qui bénéficient de la PCH ou de l'ancienne ACTP, attestant que **la dépendance, lorsqu'elle est avant tout physique, est compatible avec un statut d'employeur** ;
- Enfin, et surtout, l'emploi direct s'avère répandu chez les publics fragiles ne bénéficiant d'aucune aide – or les 3/4 des particuliers employeurs fragiles se situent justement en amont ou en marge des dispositifs. Avec 15 % de recours à l'emploi direct chez les 80 ans et plus¹⁸, il s'agit là d'un **mode largement diffusé dans des situations où les enjeux de prévention et d'accompagnement sont d'ores et déjà présents.**

Il apparaît donc nécessaire de déconstruire un certain nombre de représentations pour favoriser une approche plus pragmatique des usages :

- En définissant des **critères plus précis que la « dépendance »** pour les éventuelles incompatibilités avec l'emploi direct : perte des facultés intellectuelles, isolement social...
- En prenant en compte la **réalité professionnelle des assistants de vie en emploi direct, qui travaillent souvent également en prestataire** – avec le même degré de compétences dans les deux cas ;
- En valorisant, du côté de la petite enfance, la garde individuelle non comme un choix par défaut, mais comme une **option véritablement professionnelle, particulièrement adaptée aux plus jeunes.**

Pistes d'actions :

- Reconnaissance, au moins à titre expérimental, du Titre AM/GE comme dispensant, au même titre que le CAP, de la formation initiale assurée par les conseils généraux
- Intégration des particuliers employeurs et de leurs besoins spécifiques dans les schémas départementaux, notamment ceux consacrés aux personnes âgées et personnes handicapées, en travaillant la notion de « fragilité »
- Sensibilisation des prescripteurs à la réalité des métiers de l'emploi direct, pour dépasser le rejet de principe et mieux cibler les situations où il peut être pertinent
- Elaboration de chaînes d'accompagnement, associant prescripteurs, mandataires, acteurs du secteur (Fepem, Ircem, Ipéria...), permettant de sécuriser la relation d'emploi au-delà de la question des compétences

¹⁸ et même un taux réel nettement supérieur si l'on déduisait les personnes en EHPAD, et comptait pour 2 les couples où seul l'un est employeur.

ENJEU 3 : RENFORCER LA CULTURE DE L'EMPLOI DIRECT ET DE SES OUTILS RH CHEZ LES PARTICULIERS EMPLOYEURS

Les données compilées dans notre étude invitent également à établir un lien entre la professionnalisation des salariés et l'investissement du particulier dans son rôle d'employeur et de « responsable RH » :

- C'est ce dernier qui **définit, plus ou moins finement, les compétences nécessaires et les exigences de qualification**, à travers la conduite des entretiens de recrutement et la rédaction de contrats et/ou fiches de poste ;
- Le particulier employeur est aussi positionné, par le fonctionnement de la formation professionnelle, comme **porteur des démarches visant à acquérir des compétences supplémentaires** à travers la diversité des dispositifs mobilisables au sein de nos branches : plan de formation, Droit Individuel à la Formation (DIF), Validation des Acquis de l'expérience (VAE) ...

Or cette dynamique et cette responsabilité se heurtent à certaines limites :

- La gestion de l'emploi d'un salarié, sur le plan administratif mais aussi « hiérarchique » (cadrage, accompagnement, sanction...) demandent des **postures et des aptitudes qui peuvent être difficiles d'accès** pour certains. Une étude¹⁹ en cours à l'Observatoire des Emplois de la Famille, portant sur les représentations et les pratiques des parents employeurs, met d'ailleurs en lumière les difficultés spécifiques rencontrées par les particuliers employeurs non-cadres dans leur vie professionnelle, en termes de gestion quotidienne de la relation d'emploi avec leur assistant maternel.
- La capacité à investir le rôle de particulier employeur et ses différentes composantes progresse également avec **l'habitude et l'expérience**. De ce point de vue, le recours à l'emploi direct sera facilité, dans une situation de fragilité, si le particulier est employeur d'un intervenant à domicile de longue date – intervenant qui pourra peut-être, au passage, développer ses compétences pour faire face à l'évolution de la situation de son employeur.

Pistes d'actions :

- Information des particuliers employeurs, des salariés et des partenaires locaux sur les outils RH et les mécanismes de formation continue du secteur de l'emploi direct
- Réflexions partenariales sur un dispositif de remplacement des salariés en formation continue
- Développement de formations conjointes employeur / salarié (à l'exemple de l'expérimentation conduite actuellement en Ile-et-Vilaine, en lien avec une association de particuliers employeurs handicapés)
- Sensibilisation et soutien aux usagers pour tester le cadre de l'emploi direct lors de l'émergence de nouveaux besoins ponctuels ou légers ou (sortie d'hospitalisation, aides de collectivités ou de mutuelles pour les GIR 5 et 6...)
- Encouragement à la montée en compétence des employés familiaux intervenant auprès de personnes vieillissantes, le plus en amont possible

¹⁹ Pierre Moisset, Catherine Bouve : « Quelles sont les attentes et les besoins des parents employeurs d'assistantes maternelles et de gardes d'enfants à domicile ? », FEPEM, à paraître

CONCLUSION ET PROLONGEMENTS

VALORISER LES RESULTATS DE L'ETUDE-ACTION

Au-delà de la production des préconisations présentées précédemment, cette étude-action visera également une **utilisation opérationnelle immédiate**.

Elle trouvera tout d'abord un **écho dans le dispositif EDEC** conventionné avec la Direccte Bretagne pour l'année 2013 :

- La priorisation de territoires et de métiers pour l'expérimentation de Préparations Opérationnelles à l'Emploi (POE) collectives a déjà été évoquée, et il s'agit clairement pour nous d'une première concrétisation des apports de l'étude ;
- Dans le même ordre d'idée, le travail quantitatif conduit ici permettra d'asseoir l'essaimage des Relais Assistants de Vie sur des éléments objectifs, d'autant plus convaincants pour les partenaires locaux sollicités.

En outre, ces résultats feront l'objet d'une diffusion la plus large possible par la Fepem Bretagne, à travers un mailing en direction de nos principaux partenaires mais aussi en support de **sensibilisation auprès des élus ou techniciens** que nous rencontrons, pour leur permettre de mieux lire les enjeux locaux de l'emploi direct.

De son côté l'Observatoire Fepem des Emplois de la Famille s'attachera à **relayer cette démarche et ses productions au plan national** via son Comité scientifique, auquel participent divers représentants du monde de la recherche appliquée. En parallèle la méthodologie mise au point sera partagée au sein du réseau des délégations régionales Fepem, de sorte que d'autres territoires français puissent s'appuyer sur l'exemple breton pour affiner leur compréhension et leur stratégie « emploi formation » pour le secteur des particuliers employeurs.

D'autres axes de valorisation pour cette étude-action s'appuieront sur les partenariats noués à l'occasion ou autour de cette démarche :

- Le GREF Bretagne a ainsi proposé que **l'étude soit accessible sur son site internet**, qui met en exergue l'ensemble des productions et outils relatifs à l'emploi et à la formation en Bretagne ;
- Cette appropriation par le GREF permettra également d'**intégrer ces données dans le travail d'observation macro engagé dans le cadre du Contrat d'Objectifs régional** « Sanitaire et social », dont la Fepem sera signataire ;
- Enfin Pôle Emploi a évoqué la possibilité d'inscrire une présentation des principaux résultats dans le cadre d'une prochaine journée thématique consacrée au champ sanitaire et social

PERENNISER LE TRAVAIL ET LE PILOTAGE COLLECTIF AUTOUR DE L'EMPLOI DIRECT

La contribution des partenaires, évoquée ci-avant, a été rendue possible par la mise en place d'un pilotage collectif autour de cette étude. De ce point de vue **l'articulation entre étude et EDEC nous a paru particulièrement judicieuse**, en ce qu'elle a amené un élargissement des interlocuteurs mobilisés et un dialogue fructueux entre diagnostic et plan d'action.

Ces temps collectifs ciblés sur l'emploi direct se sont ainsi avérés riches en **partage d'informations et en compréhension mutuelle des enjeux et des leviers mobilisables** ; il s'agit d'une étape essentielle pour notre secteur, dont le fonctionnement pour la formation est parfois difficile à appréhender – et présente en tous cas des spécificités incontournables en termes d'acteurs, d'outils ou de compétences à développer.

Il nous semble que ces échanges ont permis de dépasser certains obstacles récurrents empêchant l'emploi direct de trouver sa place dans les cadres de concertation existant autour des Services à la Personne, de l'Aide à Domicile ou du Sanitaire et Social.

Au vu de ces avancées, il paraît important d'**ancrer dans la durée l'approche collective de l'emploi direct breton**. Plusieurs opportunités de prolongements peuvent se compléter à cette fin :

- Nous proposons dans un premier temps de **maintenir le comité de pilotage** à l'issue de l'étude et de l'EDEC pour suivre jusqu'en 2014 les résultats des projets engagés (POEC et Relais Assistants de Vie) ;
- En parallèle nous avons décidé de nous inscrire dans la dynamique du **Contrat d'Objectifs régional « sanitaire et social »** qui sera signé pour en octobre 2013 ; au-delà de sa dimension « observatoire » cet outil complet permettra, par l'enrichissement régulier de ses fiches actions, d'intégrer et de faire reconnaître nos problématiques et nos initiatives dans le cadre de la stratégie de la Région ;
- Enfin il nous semble fondamental de **retravailler dans les mois à venir avec les parties prenantes de la Charte de qualification de l'aide à domicile** ; en effet cette dernière doit être renouvelée en 2014-2015, et nous souhaitons entrer en discussion avec ses promoteurs pour faire évoluer ce cadre partenarial, pour favoriser une cohérence dans la professionnalisation des services à la personnes, tout en y intégrant un pilotage de l'emploi direct breton qui tienne compte de nos objectifs et modalités spécifiques.