iperia

Particuliers Employeurs & Emplois à Domicile

UN SECTEUR QUI COMPTE



OBJECTIF EMPLOI ET PROFESSIONNALISATION 2030 :

S'ENGAGER POUR ACCOMPAGNER L'ÉVOLUTION DU SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE

—

ÉLÉMENTS DU RAPPORT PROSPECTIF DE LA BRANCHE DU SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE

Sous la direction de Marie Aumont, Mathieu Le Floch et Nadège Turco

SOMMAIRE

LES PARTIES PRENANTES **4**
INTRODUCTION **6**

PARTIE 1.
LES LEÇONS DE LA CRISE SANITAIRE : UN SECTEUR RÉSILIENT **8**

A. SALARIÉS ET PARTICULIERS EMPLOYEURS : UNE RELATION RENFORCÉE 10
1. Une reprise rapide des activités due à la mobilisation des acteurs du secteur 10
2. Des conditions d'emploi qui s'améliorent à la sortie de la crise 15
3. Une amélioration de certaines conditions d'exercice depuis la crise 17
4. Bon état des relations salariés-employeurs 20

B. UNE NÉCESSAIRE ADAPTATION À UN ENVIRONNEMENT EN ÉVOLUTION **23**
1. Le développement des situations de co-présence 23
2. La qualité de vie au travail : une préoccupation constante du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile 25
3. La professionnalisation des salariés en forte croissance 33

PARTIE 2.
RÉPONDRE AU DÉFI DE L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS 36

A. VALORISER LES SALARIÉS ET LEURS PARCOURS PROFESSIONNELS EN DIVERSIFIANT L'OFFRE DE CERTIFICATION ET D'ACCOMPAGNEMENT 38

1. L'expérimentation de la VAE par blocs 39
2. L'expérimentation REVA 41
3. Une réingénierie du titre « Employé familial » 43

B. DESSINER DE NOUVELLES VOIES D'ACCÈS À LA CERTIFICATION EN ALLANT VERS DE NOUVEAUX PUBLICS 45

1. Adapter les parcours aux réalités des nouveaux publics visés 45
2. Le Lab Migration 46
3. Opportunité de créer une certification de niveau 2 socle 48

C. L'APPRENTISSAGE, UN DISPOSITIF CLÉ À ADAPTER AUX SINGULARITÉS DU SECTEUR 50

CONCLUSION 52

BIBLIOGRAPHIE 54

LES PARTIES PRENANTES

Particuliers Employeurs & Emplois à Domicile

UN SECTEUR QUI COMPTE

LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE EMPLOI FORMATION PROFESSIONNELLE DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE DU SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE

La branche professionnelle des salariés du particulier employeur et de l'emploi à domicile regroupe l'ensemble des salariés employés par un particulier à domicile et qui relèvent de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur.

Elle œuvre depuis plusieurs années à organiser et structurer la relation de travail du binôme employeur-salarié et à installer une véritable filière de professionnalisation dans l'emploi entre particuliers à travers les travaux de sa Commission Paritaire Nationale Emploi Formation Professionnelle (CPNEFP). Elle est composée des représentants employeurs (Fédération des particuliers employeurs de France) et des représentants salariés (CFDT, CSAFAM, CGT, FGTA-FO, UNSA, SPAMAF).

IPERIA, OPÉRATEUR DU CONTRAT D'ÉTUDES PROSPECTIVES

IPERIA est la plateforme nationale de professionnalisation mandatée par la branche pour l'accompagner dans le déploiement de la politique de professionnalisation depuis bientôt 30 ans.

Ses principales missions sont les suivantes :

- Assurer une veille et une observation prospectives relatives à l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications
- Élaborer, délivrer et enregistrer des certifications auprès de France Compétences
- Labelliser et accompagner dans ses engagements sectoriels un réseau de près de 250 organismes de formation partenaires
- Assurer la promotion des métiers, des certifications et de l'offre prioritaire de professionnalisation de la branche auprès des différents publics
- Conseiller, orienter et accompagner les salariés, en lien avec les particuliers employeurs, et les futurs salariés dans leur parcours d'intégration et de professionnalisation au sein du secteur

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

Pour mener à bien ce second contrat d'études prospectives, IPERIA s'est appuyé sur l'expertise de deux acteurs majeurs de l'emploi à domicile :

Fepem
Particuliers. Employeurs. Citoyens.

LA FEPEM, **l'organisation socioprofessionnelle représentative des particuliers employeurs,** qui contribue à structurer le secteur de l'emploi à domicile entre particuliers depuis plus de 70 ans, a mobilisé son observatoire de l'emploi à domicile.

ircem
MUTUELLE | PRÉVOYANCE | RETRAITE

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



INTRODUCTION

Évolution majeure intervenue après la crise sanitaire, le secteur s'est doté d'une nouvelle convention collective entrée en vigueur le 1er janvier 2022. Signée par les partenaires sociaux en mars 2021, elle devient la convention collective unique de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, fusion des deux branches professionnelles des salariés et assistants maternels du particulier employeur.

La branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, ainsi nouvellement créée a alors a souhaité déposer en réponse à la quatrième vague de l'appel à projet « Soutien aux démarches prospectives compétences » du Plan d'investissement dans les compétences 2018-2022, un nouveau projet visant affiner les analyses concernant les mutations actuelles du secteur de l'emploi à domicile.

Sélectionné par le comité interministériel du Plan d'investissement dans les compétences, ce projet a donné lieu à un nouvel EDEC (Engagement et Développement de l'Emploi et des Compétences) conclu pour la période 2021-2023.

1 BARACHINO Eva, TURCO Nadège (dir.), Relever les défis de l'emploi, des métiers et des compétences d'ici 2030, Étude prospective des branches professionnelles des assistants maternels et salariés du particulier employeur, IPERIA, mars 2021, p. 16

Cet EDEC s'inscrit dans la continuité du précédent pour la période 2018-2020 qui a fait apparaître un secteur en forte tension de recrutements, appelé à faire face à de nombreux défis dans les années à venir :

- **Faire face au départ massif à la retraite de plus 700 000 salariés du secteur**[1]
- **Répondre aux nouveaux besoins de recrutement de professionnels du secteur**, estimés à 100 000 nouveaux postes d'ici 2030, en particulier d'assistants de vie, en raison de l'allongement de la durée de la vie et l'arrivée à des âges avancés de la génération du « baby-boom »
- **Accompagner l'adaptation des salariés** aux évolutions technologiques, environnementales, sociales, démographiques, économiques et législatives
- **Concourir à changer les représentations collectives sur les métiers du secteur**

Ces nouveaux travaux sont conduits dans un contexte économique et social recomposé par la crise sanitaire qui a profondément marqué le secteur, tant les salariés que les particuliers employeurs, mais qui a également permis de mettre en lumière les « métiers du lien[2] » et rappelé le caractère essentiel de ces activités pour la société. Réalisés dans le cadre de l'EDEC PIC 2021-2023, ils doivent permettre d'identifier les impacts de la pandémie sur les emplois et les métiers du secteur et de dessiner de nouvelles pistes pour agir sur l'attractivité des métiers, anticiper et identifier leurs évolutions, faciliter et accompagner la professionnalisation des salariés.

L'accord-cadre définit le secteur en ces termes : « *Non délocalisables, les métiers du domicile répondent aux évolutions sociétales et aux besoins nouveaux des ménages, que ce soit en milieu urbain dans des zones d'expansion économique, ou en milieu rural, pour créer un lien social et combattre l'isolement*[3]. » Par l'intermédiaire du dispositif Plan d'Investissement dans les Compétences, l'État souhaite « *s'engager en faveur d'une dynamique d'ingénierie de formation professionnelle en phase avec les nouveaux enjeux produits par le contexte de mutations accéléré de notre économie*[4] ».

1.

Dans un premier temps, ce rapport s'attachera, par l'exploitation des travaux conduits dans l'EDEC, à analyser les mutations qui ont touché les métiers et les emplois du secteur à la suite de l'épidémie de COVID-19. En effet, les confinements successifs, les craintes liées à la contamination, mais également le développement du télétravail parmi les employeurs et une présence accrue de ceux-ci à leur domicile pendant le temps de travail des salariés ont fortement marqué le secteur. Cette pandémie a non seulement eu, comme nous le verrons, un impact sur les volumes d'heures déclarées pendant cette période, mais elle a également eu des conséquences plus profondes sur le rapport entre salariés et employeurs, les représentations des salariés, les conditions de travail ou encore sur les besoins en capacités.

2.

Dans un second temps, ce rapport mettra en relief les réflexions développées par la branche hors EDEC et le dynamisme du secteur pour mettre en œuvre une stratégie de formation adaptée au principal enjeu de l'attractivité des métiers, à la fois en permettant une diversité d'accès aux certifications et en favorisant une pluralité des parcours, mais également en cherchant à attirer de nouveaux publics vers les formations qui mènent aux métiers du secteur.

2 BONNELL Bruno et RUFFIN François (présenté par), Rapport d'information déposé par la commission des affaires économiques sur les « métiers du lien », Assemblée nationale, rapport n°3126, juin 2020, 148p.
3 Accord-cadre national d'engagement de développement de l'emploi et des compétences pour la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, signé en avril 2021.
4 *Idem*

PARTIE 1 :

LES LEÇONS DE LA CRISE SANITAIRE : UN SECTEUR RÉSILIENT

À la suite de la crise sanitaire liée au COVID-19, le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile a souhaité mesurer, dans le cadre des travaux de l'EDEC PIC 2021-2023, les conséquences tant sur le plan de l'emploi[5] que sur les métiers et les qualifications[6], ou encore les évolutions du marché du travail et l'émergence de bonnes pratiques dans les territoires[7]. Les études et les analyses menées ont révélé la solidité du lien existant entre les particuliers employeurs et leurs salariés qui s'est illustrée notamment par le maintien de la relation d'emploi pendant la crise sanitaire.

5 LAGANDRE Véronique, QUEVAL Stéphanie, Les incidences de la crise sanitaire sur le recours à l'emploi à domicile depuis le début de la crise sanitaire, Observatoire de l'emploi à domicile, février 2022, 20p.
6 IPERIA, Étude d'impact des transformations des métiers, des compétences et des conditions de travail et d'emploi liées à la crise sanitaire, IPERIA, mars 2023, 30p. Enquête réalisée auprès de 3 323 salariés et 480 particuliers employeurs.
7 TERRE D'AVANCE, Diagnostic de la situation du marché du travail et guide de bonnes pratiques pour réduire les tensions de recrutement dans le secteur de l'emploi à domicile, FEPEM, IPERIA, Terre d'Avance, octobre 2022, 134p.

A.
SALARIÉS ET PARTICULIERS EMPLOYEURS :
UNE RELATION RENFORCÉE

1.
UNE REPRISE RAPIDE DES ACTIVITÉS DUE À LA MOBILISATION DES ACTEURS DU SECTEUR

1.1.
LE CHOC INITIAL DE LA CRISE SANITAIRE

La crise sanitaire a entraîné une chute de l'activité économique dans l'ensemble des secteurs en France et la suppression de nombreux emplois. L'Insee estime en effet que 284 000 emplois salariés ont été détruits entre décembre 2019 et décembre 2020[8] tous secteurs confondus.

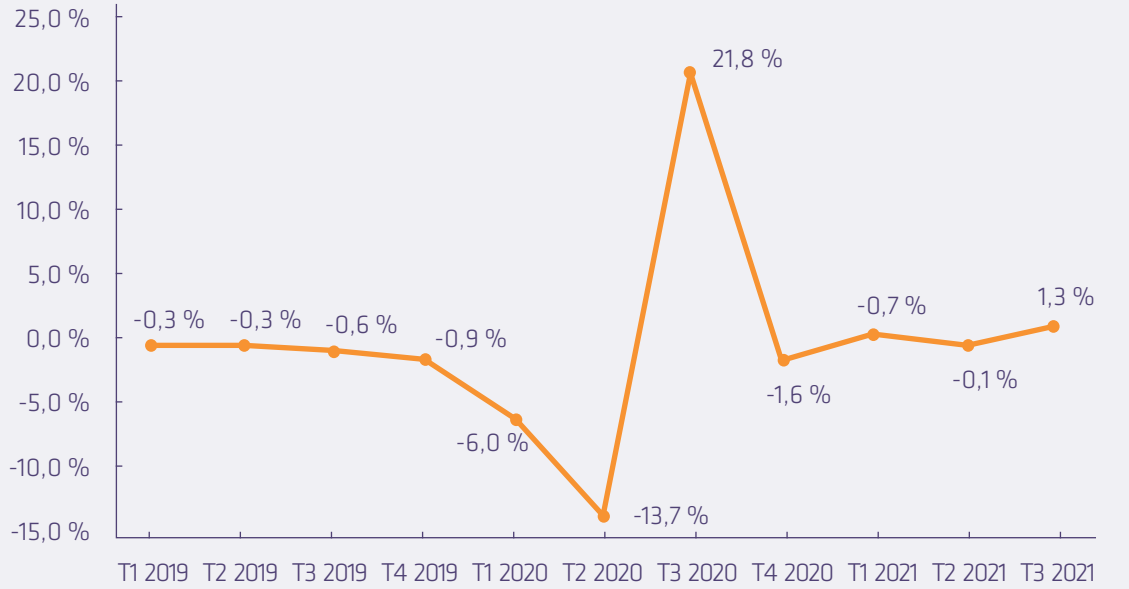
Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile n'a pas échappé à cette tendance. Le confinement du 1er semestre 2020 a entraîné une forte et rapide contraction de ses activités. Comme l'a montré le rapport de l'Observatoire de l'emploi à domicile[9], la chute du nombre d'heures déclarées durant la période est exceptionnelle. Nous observons ainsi une baisse de 6 % au premier trimestre 2020 (13,7 % au deuxième trimestre de la même année[10]).

8 INSEE, « Conjoncture française, emploi et chômage », Note de conjoncture, Insee, mars 2021, pp.60-64
9 LAGANDRE Véronique, QUEVAL Stéphanie, février 2022, *op. cit.*
10 LAGANDRE Véronique, QUEVAL Stéphanie, février 2022, *op. cit.*, p. 6

▷ FIGURE 1 :

ÉVOLUTION TRIMESTRIELLE DES HEURES DÉCLARÉES

PAR LES PARTICULIERS EMPLOYEURS POUR L'ENSEMBLE DU SECTEUR



Source : Acoss, données trimestrielles 2021 (données provisoires). Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

Les effectifs de particuliers employeurs ont été moins affectés par la crise sanitaire. La baisse a été de 2,5 % sur l'ensemble de l'année 2020. Par ailleurs, la reprise de l'activité après le premier confinement a été très forte et rapide. Nous pouvons noter ainsi un rebond spectaculaire des heures déclarées au troisième trimestre 2020 (+21,8 %). L'Observatoire de l'emploi à domicile de la FEPEM explique cette reprise de l'activité, en période estivale, d'une part par une reprise massive de l'activité, mais également par un rattrapage des activités qui n'ont pu être réalisées au cours du semestre précédent[11].

Cependant, cette reprise a été inégale selon les métiers considérés. Ainsi, en 2021, les heures déclarées pour les activités d'entretien du domicile ou d'assistance à la vie quotidienne ont retrouvé leur niveau enregistré en 2019. En revanche, les activités d'accueil du jeune enfant ont peiné à retrouver un niveau d'avant la crise[12]. Ainsi, entre le troisième trimestre 2019 et le troisième trimestre 2021 le nombre d'heures déclarées des gardes d'enfants a baissé de 5 %[13]. Pour les assistants maternels, la baisse est de près de 3 % sur la même période[14]. Pour ces derniers métiers, la reprise d'activité semble plus lente, mais celle-ci est cependant perceptible[15].

Ainsi, les activités du secteur ont été fortement impactées par la crise sanitaire. Néanmoins, différentes mesures prises par les acteurs du secteur ont permis de limiter la portée de ces bouleversements et d'en atténuer les effets.

11 LAGANDRE Véronique, QUEVAL Stéphanie, février 2022, *op. cit.*, p. 6
12 La baisse du volume d'heures déclarées des assistants maternels était déjà perceptible avant la crise sanitaire, Observatoire de l'emploi à domicile, Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, Rapport sectoriel, édition 2023, p. 13
13 Urssaf, Stat'Ur conjoncture, n°338 – janvier 2022
14 Urssaf, Stat'Ur conjoncture, n°338 – janvier 2022
15 Observatoire de l'emploi à domicile, Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, Rapport sectoriel, édition 2023

1.2.
UN ENGAGEMENT SECTORIEL SOUTENU PAR LES POUVOIRS PUBLICS

Le maintien d'une dynamique dans le secteur de l'emploi à domicile a été favorisé par l'engagement des partenaires sociaux et, à leurs côtés, l'IRCEM et IPERIA pour soutenir la continuité de l'emploi en garantissant la sécurité et la santé des salariés et des personnes accompagnées à domicile.

À titre d'exemple, la mobilisation des acteurs du secteur a permis d'inscrire les assistants de vie travaillant auprès de personnes vulnérables sur la liste des bénéficiaires de masques chirurgicaux. Ainsi, dans un contexte de difficulté d'approvisionnement en masques, 420 000 assistants de vie ont pu profiter gratuitement de cette mesure destinée à les protéger, mais également à protéger les particuliers employeurs[16].

Des aides financières ont également été mises en place. L'IRCEM et l'AGIRC-ARRCO ont créé une aide exceptionnelle d'urgence en direction des salariés du secteur. 1,36 million d'euros ont ainsi été versés. L'IRCEM s'est également adapté rapidement à la situation, en mettant en place des arrêts maladie ou des arrêts de travail pour garder son enfant sans carence[17].

De même, les partenaires sociaux du secteur, l'IRCEM et IPERIA se sont associés pour rédiger un « guide de préconisations et de bonnes pratiques pour éviter la transmission de la COVID-19[18] » en lien avec la Direction Générale de la Cohésion Sociale. Le guide a été actualisé régulièrement pendant l'ensemble de la période de la crise sanitaire. Il s'adressait tout à la fois aux particuliers employeurs et aux salariés du secteur.

Pour permettre de limiter les conséquences sociales de la crise sanitaire et d'éviter les destructions d'emploi, un dispositif de chômage partiel adapté au secteur a été mis en place. Jusqu'alors, le secteur n'était pas éligible au chômage partiel. Dispositif demandé par les partenaires sociaux, l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 est venue étendre et adapter le dispositif aux ressortissants du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Sa mise en place a permis aux salariés du particulier employeur de conserver une source de revenus[19], y compris lorsque le nombre d'heures de travail effectuées a fortement diminué lors du premier confinement. Ainsi, 1,135 million de particuliers employeurs ont eu recours au dispositif pour 580 000 salariés. Cela a représenté 445 millions d'euros d'indemnités versées aux salariés, majoritairement pendant la période du premier confinement (75 % entre mars et mai 2020)[20].

C'est pourquoi, même si la masse salariale nette versée en 2020 par les particuliers employeurs a fortement diminué (-6,6 %[21]), la prise en compte des indemnités exceptionnelles versées au cours de cette année dans le cadre du dispositif d'activité partielle a corrigé la tendance et limité la baisse à 1,5 %[22].

16 LAGANDRE Véronique, QUEVAL Stéphanie, février 2022, *op. cit.*, p. 10
17 LAGANDRE Véronique, QUEVAL Stéphanie, février 2022, *op. cit.*, p. 11
18 CNPDS Salariés-Assistants maternels Particuliers employeurs, Guide de préconisations et de bonnes pratiques pour éviter la transmission de la COVID-19, septembre 2021, 22p., [en ligne, consulté le 25/09/2023] : https://www.iperia.eu/blog/2021/04/23/guide-sectoriel-de-preconisations-et-de-bonnes-pratiques-pour-eviter-la-transmission-de-la-covid-19/
19 Sous forme d'une indemnité correspondant à 80 % du salaire net, prise en charge par les pouvoirs publics.
20 LAGANDRE Véronique, QUEVAL Stéphanie, Les incidences de la crise sanitaire sur le recours à l'emploi à domicile depuis le début de la crise sanitaire, Observatoire de l'emploi à domicile, février 2022, p. 8
21 LAGANDRE Véronique, QUEVAL Stéphanie, février 2022, *op. cit.*, p. 8
22 LAGANDRE Véronique, QUEVAL Stéphanie, février 2022, *op. cit.*, p. 8

Il est possible de noter que certaines activités ont été maintenues malgré la situation de confinement du fait de leur rôle social et humain central. Nous observons ainsi que les particuliers employeurs les plus dépendants, bénéficiaires de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) et de la prestation de compensation du handicap (PCH), ont eu moins recours à ce dispositif de chômage partiel. L'activité des salariés auprès de ce type d'employeur s'est ainsi très majoritairement poursuivie pendant la crise sanitaire. En effet, d'après les chiffres de l'Observatoire de l'emploi à domicile, ce sont seulement 19 % des bénéficiaires de l'APA et 25 % des bénéficiaires de la PCH qui ont eu recours au dispositif de chômage partiel[23].

1.3. MAINTIEN DES RELATIONS D'EMPLOI ENTRE LES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET LEURS SALARIÉS

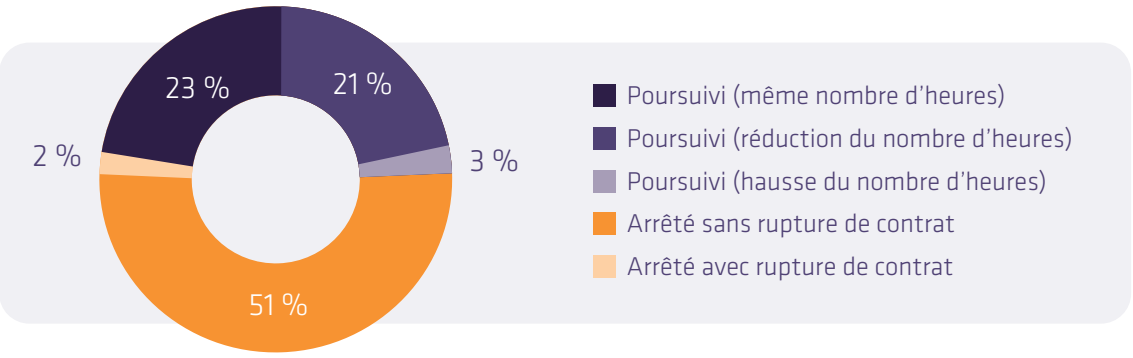
Si le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile a été, dans un premier temps, fortement touché par ces mesures sanitaires, les enquêtes réalisées par IPSOS pour la FEPEM indiquent que les emplois ont pu être en grande partie maintenus[24].

Ainsi, la première vague du sondage IPSOS-FEPEM, réalisée à l'été 2020 et portant sur la situation lors du premier confinement (mars à mai 2020), indique que seulement 2 % des contrats de travail des salariés du particulier employeur ont été rompus sur cette période[25]. La moitié des répondants (51 %) déclare avoir arrêté le travail sans subir de rupture de contrat[26]. Ces résultats indiquent l'importance du dispositif exceptionnel qui a été mis en place par les pouvoirs publics pour permettre de continuer à indemniser les salariés contraints d'arrêter leurs activités. Pour autant, nous pouvons observer que près de la moitié des répondants ont poursuivi leurs activités, certains en réduisant leur nombre d'heures (21 %), d'autres avec un nombre d'heures similaire avant la crise (23 %), et une minorité ont même vu leur nombre d'heures croître (3 %)[27].

▷ FIGURE 2 :

POURSUITE DU TRAVAIL DES SALARIÉS DES PARTICULIERS EMPLOYEURS
DURANT LA 1ERE PÉRIODE DE CONFINEMENT (MARS-MAI 2020)[28]

Durant le confinement, votre travail a été :



Source : Enquête IPSOS-FEPEM. Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille. Champ : salariés (1 676 personnes) « mono-catégorie ».

23 LAGANDRE Véronique, QUEVAL Stéphanie, février 2022, *op. cit.*, p. 9
24 LAGANDRE Véronique et coll., « Les premiers effets de la crise sanitaire sur l'emploi à domicile », Le baromètre des emplois de la famille, FEPEM, n°34, décembre 2020, 4p.; LAGANDRE Véronique et coll., « L'emploi à domicile résiste à la crise sanitaire au second semestre 2020 », Le baromètre des emplois de la famille, FEPEM, n°35, mars 2021, 4p.
25 LAGANDRE Véronique et coll., « Les premiers effets de la crise sanitaire sur l'emploi à domicile », Le baromètre des emplois de la famille, FEPEM, n°34, décembre 2020, p. 2
26 LAGANDRE Véronique et coll., décembre 2020, *op. cit.*, p. 2
27 LAGANDRE Véronique et coll., décembre 2020, *op. cit.*, p. 2
28 Figure issue de LAGANDRE Véronique et coll., décembre 2020, *op. cit.*, p. 2



Comme nous l'avons abordé précédemment, ce sont les particuliers employeurs les plus dépendants qui ont le moins eu recours au dispositif de chômage partiel. De ce fait, ce sont les assistants de vie qui ont été en proportion les plus enclins à poursuivre leurs activités pendant le premier confinement (83 % ont maintenu leur niveau d'activité). Près de la moitié (48 %) des assistants maternels ont également continué à accueillir les enfants à leur domicile, permettant potentiellement ainsi à d'autres actifs de poursuivre leurs activités, notamment pour les métiers dits « de première ligne ». En revanche, les mesures de confinement, la généralisation du télétravail et sans doute la peur de la contamination ont réduit les activités des employés familiaux (36 % ont maintenu leurs activités) et des gardes d'enfants à domicile (33 %) lors de la première vague de l'épidémie[29].

Malgré la réduction de l'activité des salariés du secteur, 92 % des particuliers employeurs ont maintenu la rémunération de leur salarié pendant le premier confinement[30]. Si 62 % des particuliers employeurs ont pu maintenir une rémunération grâce au dispositif exceptionnel d'indemnisation, 30 % d'entre eux ont simplement continué à déclarer et payer les heures des salariés même quand elles n'étaient pas effectuées[31]. Par ailleurs, parmi les particuliers employeurs ayant eu recours au dispositif d'indemnisation exceptionnel, 57 % ont versé un complément de revenu à leur salarié pendant le premier confinement[32].

Ces chiffres démontrent la volonté des particuliers employeurs de maintenir les relations d'emploi avec leurs salariés, malgré la baisse d'activité très forte observée lors du premier confinement. Le maintien des relations d'emploi a facilité une reprise de l'activité relativement rapide à l'issue du premier confinement. Ainsi, dès l'été 2020, 94 % des salariés déclaraient avoir repris leur activité auprès des particuliers employeurs, pour 76 % d'entre eux sur un même volume horaire qu'avant le confinement[33]. De plus, contrairement au premier confinement, l'activité des particuliers employeurs s'est maintenue lors des vagues suivantes de l'épidémie et des confinements successifs. Ainsi, la deuxième vague du sondage IPSOS-FEPEM, réalisée en novembre 2020, révèle que 96 % des salariés ont maintenu leur activité pendant le deuxième confinement[34]. Une grande majorité d'entre eux (78 %) a conservé le même volume horaire que le mois précédant le confinement[35]. La troisième vague du sondage IPSOS-FEPEM, réalisée au début de l'année 2021, indique là aussi un maintien important de l'emploi des salariés du secteur : 98 % des salariés interrogés déclarent poursuivre leur activité un an après le début de la pandémie mondiale. Ainsi, en janvier-février 2021, seulement 16 % des salariés déclarent avoir réduit leur nombre d'heures travaillées par rapport à la période précédant la crise sanitaire[36].

29 LAGANDRE Véronique et coll., décembre 2020, *op. cit.*, p. 2
30 LAGANDRE Véronique et coll., « Les premiers effets de la crise sanitaire sur l'emploi à domicile », Le baromètre des emplois de la famille, FEPEM, n°34, décembre 2020, p. 3
31 LAGANDRE Véronique et coll., décembre 2020, *op. cit.*, p. 3
32 LAGANDRE Véronique, QUEVAL Stéphanie, Les incidences de la crise sanitaire sur le recours à l'emploi à domicile depuis le début de la crise sanitaire, Observatoire de l'emploi à domicile, février 2022, p. 14
33 LAGANDRE Véronique et coll., décembre 2020, *op. cit.*, p. 4
34 LAGANDRE Véronique et coll., « L'emploi à domicile résiste à la crise sanitaire au second semestre 2020 », Le baromètre des emplois de la famille, FEPEM, n°35, mars 2021, p. 2
35 LAGANDRE Véronique et coll., *op. cit.*, mars 2021, p. 2
36 LAGANDRE Véronique, QUEVAL Stéphanie, Les incidences de la crise sanitaire sur le recours à l'emploi à domicile depuis le début de la crise sanitaire, Observatoire de l'emploi à domicile, février 2022, p. 17

2. DES CONDITIONS D'EMPLOI QUI S'AMÉLIORENT À LA SORTIE DE LA CRISE

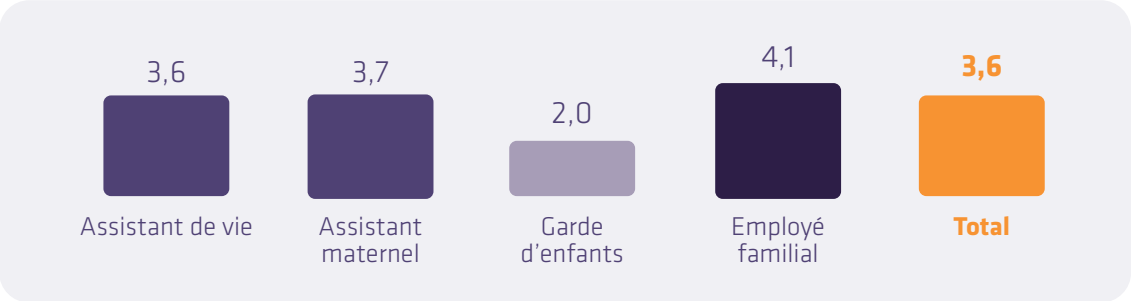
2.1. DES MODALITÉS DE CONTRACTUALISATION STABLES

Le maintien des contrats de travail, malgré la crise sanitaire, a été rendu possible grâce aux dispositifs exceptionnels mis en place pendant la crise sanitaire, comme décrit supra.

Les salariés du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile interrogés en février 2022 dans le cadre de l'enquête d'IPERIA sur la transformation des métiers, des compétences et des conditions de travail[37], malgré la crise sanitaire, indiquent que le multi-emploi, c'est-à-dire l'exercice de plusieurs emplois dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, reste la norme (cf. figure suivante). En effet, avant la crise sanitaire, 56 % des salariés travaillaient auprès de deux particuliers employeurs ou plus[38]. Ce chiffre atteignait même les 83 % pour les assistants maternels[39]. Les salariés du secteur détiennent ainsi potentiellement plusieurs contrats auprès de plusieurs particuliers employeurs, faisant de la gestion simultanée de ces contrats une compétence indispensable à l'activité professionnelle dans ce secteur.

▷ FIGURE 3 :
CONTRATS MULTIPLES

Nombre de contrats par métier



Enquête *Transformation des métiers, des compétences et des conditions de travail* – IPERIA (février 2022)

Au lendemain de la crise sanitaire, d'après le rapport sectoriel 2023 de l'Observatoire de l'emploi à domicile, les chiffres du multi-emploi restent stables[40]. Ainsi, 56 % des salariés travaillent auprès de deux particuliers employeurs *a minima* (89 % pour les assistants maternels)[41].

37 IPERIA, Étude d'impact des transformations des métiers, des compétences et des conditions de travail et d'emploi liées à la crise sanitaire, IPERIA, mars 2023, p. 6
38 Observatoire de l'emploi à domicile, Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, Rapport sectoriel des branches, édition 2019, FEPEM, avril 2019, p. 31
39 Observatoire de l'emploi à domicile, 2019, *ibid.*, p. 31
40 Malgré une baisse du nombre des employeurs des assistants maternels et des gardes d'enfants, et la baisse des employeurs « fragiles », compensée dans ce cas par une hausse des volumes horaires. Les effectifs des assistants maternels sont également en baisse (départs en retraite), ce qui peut expliquer la stabilité de cet indicateur. Source : Observatoire de l'emploi à domicile, Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, rapport sectoriel, édition 2023, mai 2023
41 Observatoire de l'emploi à domicile, 2023, *ibid.*, p. 22

2.2.
UNE RÉMUNÉRATION EN PROGRESSION RÉGULIÈRE MALGRÉ LA CRISE SANITAIRE

Dans l'étude portant sur l'impact de la crise sanitaire sur les métiers du secteur, la perception par les salariés d'une augmentation des rémunérations et de l'existence de trajectoires professionnelles est ressentie comme « positive » malgré la crise[42].

Dans cette même étude, près de la moitié des salariés interrogés indique que leur salaire a augmenté (49 % tous métiers confondus). Ils sont 15 %, tous métiers confondus, à indiquer une baisse. Les raisons de ces baisses peuvent être multiples : baisse du nombre d'heures de travail, perte de contrats… Dans le cas d'une baisse de salaire, 54 % des répondants attribuent cette situation à la crise sanitaire.

Globalement dans le secteur, le taux horaire des salariés du particulier employeur a légèrement augmenté chaque année depuis 2018, et ceci pour tous les métiers, venant confirmer les réponses de l'enquête (cf. tableau suivant).

▷ TABLEAU 1 :
ÉVOLUTION DES TAUX HORAIRES NETS
SELON LES DONNÉES ACOSS ET IRCEM DE 2018 À 2020 (HORS CONGÉS PAYÉS)

	Taux horaire 2018 (année complète)	Taux horaire 2019 (4ème trimestre)	Taux horaire 2020 (4ème trimestre)
Salarié d'un particulier employeur non fragile*	10,49€	11€	11€
Salarié d'un particulier employeur fragile*		10,7€	11,2€
Garde d'enfants	9,06€	9,3€	9,5€
Assistant maternel	3,51€ (par enfant)	3,6€ (par enfant)	3,6€ (par enfant)

Champ : France entière. Sources : Acoss, Ircem, 2018, 2019 et 2020. Traitement par l'Observatoire de l'emploi à domicile (rapport sectoriel 2020, 2021, 2022)

*Les particuliers employeurs dits « fragiles » correspondent, en référence au Code de la Sécurité sociale, aux particuliers employeurs de 70 ans et plus, ou en situation de perte d'autonomie liée à l'âge (bénéficiaires de l'APA) ou à un handicap. Ils peuvent bénéficier, à ce titre, d'exonérations de cotisations patronales.

2.3.
UN VOLUME D'HEURES TRAVAILLÉES EN PROGRESSION, MAIS QUI CACHE DES DISPARITÉS SELON LES MÉTIERS

Comme nous avons pu le voir précédemment, les volumes d'heures travaillées ont été fortement impactés par la crise sanitaire au cours du premier semestre 2020. Cependant, même si les heures déclarées n'ont pas encore tout à fait retrouvé leur niveau d'avant la crise, les tendances sont positives.

42 IPERIA, Étude d'impact des transformations des métiers, des compétences et des conditions de travail et d'emploi liées à la crise sanitaire, IPERIA, mars 2023, 30p.

En effet, après avoir lourdement chuté en 2020, les heures déclarées pour chacune des professions ont largement progressé pendant l'année 2021. Si l'on se réfère aux chiffres du rapport sectoriel 2023, sans revenir à des niveaux d'avant la crise, l'augmentation du volume horaire déclaré des assistants maternels entre 2020 et 2021 atteint 5,2 % (après une baisse de 8,4 % entre 2019 et 2020). De même, pour les gardes d'enfants, la hausse est de 10,3 % entre 2020 et 2021 (après une baisse de 16,4 % entre 2019 et 2020)[43].

De même, le volume horaire déclaré par les salariés intervenant au domicile des particuliers non fragiles enregistre une hausse exceptionnelle de 15,1 % entre 2020 et 2021, après une baisse importante de 10 % en 2019-2020[44]. L'augmentation du volume horaire déclaré par les salariés intervenant au domicile des particuliers employeurs fragiles[45] est moins marquée, avec une hausse de seulement 1 % entre 2020 et 2021, après une baisse notable de 4,2 % entre 2019 et 2020[46].

Les conditions d'emploi du secteur (type et nombre de contrats, rémunération) n'ont donc globalement pas été bouleversées par la crise sanitaire.

3. UNE AMÉLIORATION DE CERTAINES CONDITIONS D'EXERCICE DEPUIS LA CRISE

3.1. UNE AMÉLIORATION DE L'AUTONOMIE DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL

L'enquête réalisée en février 2022 par IPERIA sur les impacts de la crise sanitaire sur les métiers du domicile a mis en évidence une évolution positive de la perception des salariés sur leurs conditions de travail[47]. C'est notamment le cas de la perception des salariés concernant leur capacité à travailler en autonomie (cf. tableau suivant).

▷ TABLEAU 2 :

SALARIÉS INTERROGÉS EN FÉVRIER 2022

SUR L'ÉVOLUTION DE LEUR AUTONOMIE À ORGANISER LEUR TRAVAIL DEPUIS 5 ANS

	N'a pas changé	S'est améliorée	S'est dégradée
Assistant maternel	66 %	31 %	3 %
Garde d'enfants	50 %	44 %	6 %
Employé familial	49 %	47 %	4 %
Assistant de vie	61 %	37 %	2 %
Total	**64 %**	**33 %**	**3 %**

Enquête *Transformation des métiers, des compétences et des conditions de travail* – IPERIA (février 2022)

43 Observatoire de l'emploi à domicile, Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, Rapport sectoriel, édition 2023, 40p.
44 Observatoire de l'emploi à domicile, *op. cit.*, 2023, p. 17
45 Sont considérés comme « fragiles » les particuliers employeurs qui, d'après le Code de la Sécurité sociale, sont âgés de 70 ans et plus, ou en situation de perte d'autonomie liée à l'âge ou à un handicap et qui peuvent bénéficier, à ce titre, d'exonérations de cotisations patronales.
46 Observatoire de l'emploi à domicile, *op. cit.*, 2023, p. 16
47 IPERIA, Étude d'impact des transformations des métiers, des compétences et des conditions de travail et d'emploi liées à la crise sanitaire, IPERIA, mars 2023, 30p.

Un tiers des répondants estime que leur autonomie a augmenté ces cinq dernières années, alors qu'ils ne sont que 3 % à déclarer que celle-ci s'est dégradée. Dans le détail, les employés familiaux et les gardes d'enfants sont ceux qui pensent que leur autonomie s'est le plus améliorée (respectivement 47 % et 44 % des répondants). Or, ce sont aussi ces mêmes catégories de salariés qui déclarent le plus souvent que leur niveau d'autonomie s'est dégradé (respectivement 4 % et 6 % des répondants). Ces chiffres de 2022 traduisent donc des changements importants intervenus depuis la crise sanitaire sur les conditions d'exercice de ces deux métiers. En effet, comme nous le verrons plus loin, ce sont ceux pour lesquels les conditions d'exercice ont été le plus impactées par la crise sanitaire, notamment du fait du développement de la co-présence. À l'inverse, pour les deux tiers des assistants maternels, il n'y a pas eu de changement perceptible du point de vue de leur autonomie, ces derniers exerçant à leur domicile sans la présence possible des parents.

Pour autant, cette évolution n'est pas ressentie par les salariés comme directement liée à la crise sanitaire. Lorsque l'on demande aux répondants qui notent une amélioration de leur autonomie si la crise sanitaire a accentué cette tendance, seuls 24 % répondent positivement. Par ailleurs, la perception d'une amélioration de l'autonomie semble inversement corrélée avec l'expérience professionnelle. Nous pouvons faire l'hypothèse que le gain d'autonomie est perçu de manière plus appuyée par un salarié en début de carrière que par un salarié ayant plusieurs années de travail dans le même métier.

▷ TABLEAU 3 :

TAUX DE SALARIÉS INTERROGÉS EN FÉVRIER 2022

AYANT NOTÉ UNE ÉVOLUTION CES 5 DERNIÈRES ANNÉES SUR LEUR AUTONOMIE À ORGANISER LEUR TRAVAIL, EN FONCTION DE LEUR ANCIENNETÉ DANS LE MÉTIER

	S'est améliorée	S'est dégradée
5-9 ans d'expérience	39 %	2 %
10-14 ans d'expérience	35 %	4 %
15 ans d'expérience ou plus	27 %	3 %

Enquête *Transformation des métiers, des compétences et des conditions de travail* – IPERIA (février 2022)

Au-delà de l'autonomie, il est intéressant de noter que les salariés perçoivent une amélioration dans l'anticipation de leurs horaires de travail (23 % tous métiers confondus), une tendance particulièrement confirmée chez les gardes d'enfants et les employés familiaux (respectivement 31 % et 29 %).

L'amélioration des conditions de travail depuis cinq ans se retrouve également sur la question des temps de trajet. Si l'on met de côté les réponses des assistants maternels, qui travaillent en majorité chez eux, 31 % des répondants indiquent que leur temps de trajet s'est raccourci (contre 20 % qui relèvent qu'il a augmenté). Cette tendance positive est la plus marquée pour les employés familiaux (29 % qui pensent que la situation s'est améliorée depuis cinq ans, contre 12 % qu'elle s'est dégradée et 59 % qui estiment que la situation n'a pas changé).

À noter que l'amélioration de l'anticipation des horaires de travail et le raccourcissement des temps de trajet ne paraissent que faiblement liés à la crise sanitaire pour les répondants à l'enquête de 2022.

3.2.
UN IMPACT HÉTÉROGÈNE SUR LE SENTIMENT D'ISOLEMENT DES SALARIÉS

La crise sanitaire de 2020 a renforcé le sentiment d'isolement dans l'ensemble de la société. En effet, 35 % de la population française exprimait un sentiment d'isolement en janvier 2021, au sortir des premières mesures de confinement, avec des pics pouvant dépasser 50 % chez certaines catégories de population, notamment les jeunes ou les personnes ayant peu de réseaux de sociabilisation[48].

Ce sentiment d'isolement est structurellement l'un des risques professionnels importants chez les salariés du particulier employeur qui travaillent souvent seuls, avec peu de contacts avec leurs pairs. Ils peuvent être ponctuellement amenés à collaborer avec d'autres corps de métiers sans pour autant partager leurs pratiques professionnelles.

Cette problématique de l'isolement était déjà fortement marquée en 2018. En effet, 75,9 % des assistants maternels et gardes d'enfants, 54,7 % des employés familiaux et 51,8 % des assistants de vie la citaient comme étant l'un des risques professionnels de leur métier[49].

L'enquête de février 2022 a mis en évidence le sentiment d'isolement qui touche les professionnels du secteur (47 % des répondants tous métiers confondus). Ceci est particulièrement vrai pour les assistants maternels (49 %), alors que les employés familiaux et les gardes d'enfants paraissent moins touchés (respectivement 31 % et 37 %). L'étude approfondie de l'évolution du sentiment d'isolement traduit également certaines disparités entre les métiers (cf. tableau suivant).

▷ TABLEAU 4 :
SALARIÉS INTERROGÉS EN FÉVRIER 2022
SUR L'ÉVOLUTION DE LEUR SENTIMENT D'ISOLEMENT LIÉ À L'EXERCICE DE LEUR TRAVAIL DEPUIS 5 ANS

	N'a pas changé	S'est amélioré	S'est dégradé
Assistant maternel	59 %	15 %	27 %
Garde d'enfants	44 %	35 %	21 %
Employé familial	61 %	19 %	20 %
Assistant de vie	56 %	15 %	29 %

Enquête *Transformation des métiers, des compétences et des conditions de travail* – IPERIA (février 2022)

Pour la majorité des répondants, ce sentiment d'isolement n'a pas évolué au cours des cinq dernières années. Cependant, plus d'un quart des assistants maternels jugent qu'il s'est dégradé au cours de la période. Il faut noter que plus de la moitié des assistants maternels n'ont pas accueilli d'enfants chez eux pendant le premier confinement[50]. C'est le cas également de près de trois assistants de vie sur dix, ce qui peut s'expliquer par une certaine fatigue émotionnelle vécue pendant cette période, en lien avec la fragilité des personnes accompagnées. Pour ces deux métiers, les personnes indiquant que leur sentiment d'isolement s'est dégradé sont presque unanimes sur le fait que la crise sanitaire a exacerbé cette tendance (89 % des répondants).

48 BERHUET Solen, HOIBIAN Sandra, Les solitudes en France, Un tissu social fragilisé par la pandémie, Enquête Credoc pour la Fondation de France, novembre 2021, 57p.
49 EDIFIA, Enquête Évolution métier & formation, EDIFIA, mai 2019
50 LAGANDRE Véronique, QUEVAL Stéphanie, Les incidences de la crise sanitaire sur le recours à l'emploi à domicile depuis le début de la crise sanitaire, Observatoire de l'emploi à domicile, février 2022, 20p.

En revanche, le sentiment d'isolement s'est amélioré pour plus d'un tiers des gardes d'enfants. Ce chiffre peut être mis en rapport avec le développement de la présence simultanée du particulier employeur et du salarié au domicile pendant les heures de travail, comme nous le verrons plus loin.

Il semble, en définitive, que la crise sanitaire a eu des effets hétérogènes sur le sentiment d'isolement selon les métiers, mais avec des impacts plutôt mesurés au regard de l'évolution de ce sentiment pour l'ensemble de la société.

Ce constat peut notamment s'expliquer par l'amélioration du lien entre le particulier employeur et son salarié, renforcé par cet épisode de crise.

4. BON ÉTAT DES RELATIONS SALARIÉS-EMPLOYEURS

4.1. SENTIMENT DE RECONNAISSANCE DES SALARIÉS

La reconnaissance du travail réalisé est non seulement l'une des composantes de l'attractivité des métiers, mais également l'un des facteurs clés de la qualité de vie au travail. En effet, « le défaut de reconnaissance des contributions de chacun ou le déni des difficultés rencontrées sont autant de causes de démobilisation, de mal-être et de contre-performance productive[51] ».

Dans l'enquête portant sur l'impact de la crise sanitaire sur les métiers du domicile, les répondants, quel que soit le métier occupé, placent le particulier employeur en tête de ceux qui reconnaissent leur travail. Ainsi, près des deux tiers ont le sentiment que leur employeur a de la reconnaissance pour leur activité (cf. tableau suivant).

▷ TABLEAU 5 : SENTIMENT DE RECONNAISSANCE DES SALARIÉS

	Proches	Employeurs	Collègues	Société	Aucun
Assistant maternel	54 %	60 %	53 %	4 %	14 %
Garde d'enfants	38 %	71 %	27 %	6 %	16 %
Employé familial	31 %	67 %	12 %	8 %	17 %
Assistant de vie	49 %	71 %	24 %	11 %	13 %
Total	**52 %**	**62 %**	**48 %**	**5 %**	**15 %**

Enquête *Transformation des métiers, des compétences et des conditions de travail* – IPERIA (février 2022)

51 ANACT-ARACT, Dix questions sur la reconnaissance au travail, ANACT, 2017, 20p.

Les assistants maternels sont ceux qui perçoivent le moins cette reconnaissance, avec un taux de 60 % alors que les employés familiaux sont 67 % à estimer que leur travail est reconnu par leur(s) particulier(s) employeur(s), et les gardes d'enfants et assistants de vie 71 %. En revanche, les salariés interrogés ne perçoivent que très peu une forme de reconnaissance de la part du reste de la société (5 %). Le sentiment de reconnaissance de la part des proches est relativement faible également du point de vue des gardes d'enfants (38 %) et surtout des employés familiaux (31 %).

Le bon niveau du sentiment de reconnaissance par le particulier employeur du travail effectué peut s'expliquer notamment par des salaires horaires qui, comme évoqué supra, croissent régulièrement. Nous pouvons également lire dans ces résultats l'état des bonnes relations qui se sont établies entre salariés et employeurs.

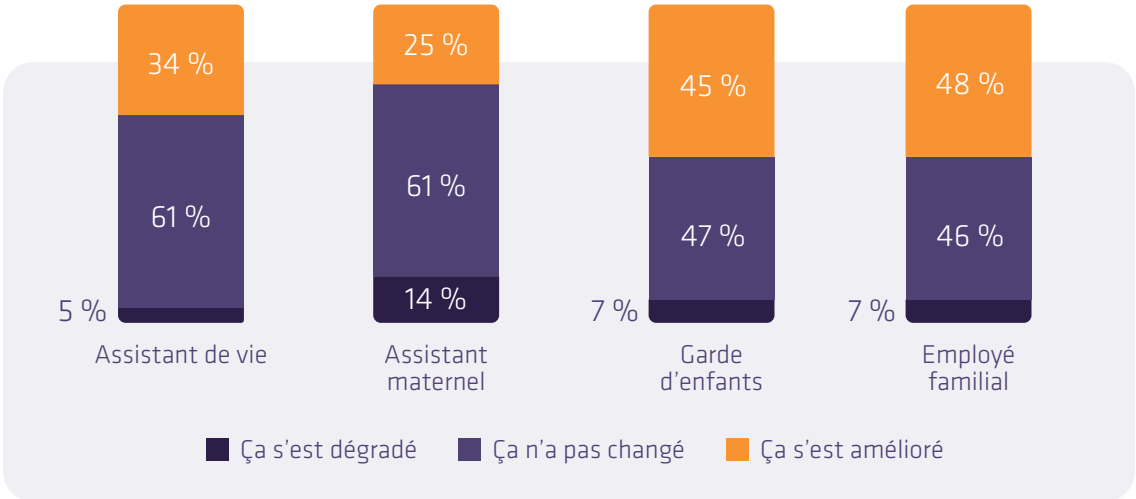
4.2. DES RELATIONS SALARIÉS-EMPLOYEURS RENFORCÉES

La relation entre salariés et particuliers employeurs semble être sortie renforcée de la crise sanitaire. Ainsi, 65 % des particuliers employeurs interrogés estiment que la relation de travail avec le salarié a évolué positivement ces cinq dernières années (28 % pas d'évolution, 7 % évolution négative)[52]. 55 % estiment que la crise sanitaire a renforcé cette évolution de la relation de travail[53].

Pour les salariés du particulier employeur, cette évolution est moins marquée. Néanmoins, près de la moitié des employés familiaux (48 %) et des gardes d'enfants (45 %) estiment que la relation de travail avec leurs particuliers employeurs s'est améliorée ces cinq dernières années (cf. figure suivante). C'est également le tiers des assistants de vie et le quart des assistants maternels qui estiment que la relation de travail s'est améliorée pendant la période.

▷ FIGURE 4 : PERCEPTION DE LA RELATION AVEC LE(S) PARTICULIER(S) EMPLOYEUR(S) SELON LE MÉTIER

Évolution de la relation avec vos particuliers employeurs



Enquête *Transformation des métiers, des compétences et des conditions de travail* – IPERIA (février 2022)

52 Enquête *Transformation des métiers, des compétences et des conditions de travail* – IPERIA (février 2022)
53 *Idem*

Là encore, nous pouvons émettre l'hypothèse, pour les gardes d'enfants et employés familiaux, que leur situation de travail a été la plus impactée par la crise sanitaire, notamment au travers de l'extension de la co-présence, comme nous l'aborderons plus loin. Les salariés qui estiment que la relation s'est détériorée ces cinq dernières années sont très minoritaires. Cette perception est sensiblement plus présente chez les assistants maternels (14 %). Par ailleurs, les assistants maternels sont également proportionnellement les plus nombreux à attribuer la dégradation de la relation avec les employeurs à la crise sanitaire. À l'inverse, les gardes d'enfants sont les plus enclins à attribuer à la crise sanitaire l'amélioration des relations avec les employeurs (cf. tableau suivant).

▷ TABLEAU 6 :

PART DE SALARIÉS

CONSIDÉRANT QUE LA CRISE SANITAIRE EST UN FACTEUR DE L'ÉVOLUTION DES RELATIONS AVEC LE PARTICULIER EMPLOYEUR

	Assistant maternel	Garde d'enfants	Assistant de vie	Employé familial
Impact COVID-19 dans la dégradation de la relation	68 %	50 %	40 %	33 %
Impact COVID-19 dans l'amélioration de la relation	35 %	40 %	35 %	33 %

Enquête *Transformation des métiers, des compétences et des conditions de travail* – IPERIA (février 2022)
Lecture : lorsque la relation avec l'employeur s'est dégradée, 68 % des assistants maternels attribuent cette dégradation à la crise sanitaire. Lorsque la relation avec l'employeur s'est améliorée, 35 % des assistants maternels attribuent cette amélioration à la crise sanitaire.

Alors que la crise du COVID-19 a provoqué des ruptures sociales, professionnelles et familiales, elle a aussi souligné la solidité du lien entre salariés et particuliers employeurs. Le sentiment des salariés d'être reconnus dans leur travail par leur employeur dénote ainsi du faible niveau du sentiment de reconnaissance par la société malgré la mise en lumière des « métiers du lien[54] » pendant la pandémie. De plus, la crise sanitaire a transformé de manière soudaine et inattendue l'environnement de travail des salariés impliquant des évolutions des besoins en capacités et une attention accrue aux risques socioprofessionnels.

54 BONNELL Bruno et RUFFIN François (présenté par), Rapport d'information déposé par la commission des affaires économiques sur les « métiers du lien », Assemblée nationale, rapport n°3126, juin 2020, 148p.



B. UNE NÉCESSAIRE ADAPTATION À UN ENVIRONNEMENT EN ÉVOLUTION

1. LE DÉVELOPPEMENT DES SITUATIONS DE CO-PRÉSENCE

L'enquête d'IPERIA sur l'impact de la crise sanitaire sur l'évolution des métiers du domicile a mis en lumière l'extension de la co-présence[55], entendue ici comme la présence simultanée de l'employeur et du salarié au domicile pendant les heures de travail. Cette co-présence pouvait exister avant la crise sanitaire, notamment lorsque le particulier employeur avait atteint l'âge de la retraite ou était en perte d'autonomie, ou bien en raison de la pratique des temps partiels ou des arrêts maladie.

Cependant, le développement important du télétravail à la faveur des confinements imposés par le contexte sanitaire a rendu la situation de co-présence plus prégnante. Par ailleurs, un certain nombre de particuliers employeurs ont pu réduire la fréquence de leurs activités hors du domicile du fait des craintes engendrées par la pandémie et la peur de la contamination. Ainsi, des salariés qui n'avaient pas l'habitude de travailler en situation de co-présence ont pu être brusquement confrontés à ce contexte de travail. Une étude qualitative complémentaire portant spécifiquement sur cette question de la co-présence a été réalisée en janvier 2023 par IPERIA, apportant de nouveaux éléments de compréhension[56].

55 IPERIA, Étude d'impact des transformations des métiers, des compétences et des conditions de travail et d'emploi liées à la crise sanitaire, IPERIA, mars 2023, 30p.
56 IPERIA, Prospective des métiers, Étude sur la co-présence à domicile, IPERIA, février 2023, 39p.

1.1.
DES CONSÉQUENCES HÉTÉROGÈNES SUIVANT LES MÉTIERS

71 % des particuliers employeurs des gardes d'enfants interrogés dans le cadre de l'enquête de février 2022 sont présents à chaque fois ou occasionnellement pendant les heures de travail. Pour 57 % d'entre eux, cette situation ne se présentait pas avant la crise sanitaire. De la même façon, 78 % des particuliers employeurs des employés familiaux interrogés sont présents à chaque fois ou occasionnellement pendant les heures de travail. 32 % d'entre eux ne vivaient pas cette situation avant la crise sanitaire.

L'enquête qualitative complémentaire, réalisée au début de l'année 2023, a souligné les différences de perception entre gardes d'enfants et employés familiaux. En effet, les contraintes de cette présence simultanée affectent essentiellement les gardes d'enfants. Les employés familiaux, quant à eux, semblent beaucoup plus habitués à cette situation et ont pu développer avant la crise sanitaire diverses stratégies d'adaptation. D'autre part, l'intervention éventuelle des parents auprès de leurs enfants pendant le temps de travail du garde d'enfants est davantage susceptible d'altérer la posture professionnelle du salarié sur l'entièreté de son activité (perte d'autorité sur les enfants essentiellement).

Ainsi, l'enquête complémentaire a mis en évidence les problématiques auxquelles les gardes d'enfants en situation de co-présence pouvaient être confrontés : « perte de confiance et d'autonomie, sentiment d'inutilité, perte de légitimité auprès des enfants ». Alors que pour les employés familiaux, si la co-présence pouvait influer sur « l'ordre des tâches de ménage », cela n'était pas ressenti comme problématique par les salariés. De même, certains employés familiaux ont pu estimer que la co-présence pouvait ralentir légèrement leur travail. Cependant, des employeurs en situation de co-présence peuvent également réaliser certaines tâches à la place des employés familiaux, ce qui est généralement perçu par les salariés comme une aide bienvenue et un gain de temps[59].

Autre enseignement, la situation de co-présence peut contribuer à resserrer les liens de confiance entre salariés et particuliers employeurs. Cette configuration de travail peut néanmoins engendrer des incompréhensions, des tensions ou un mal-être du salarié. Que les personnes interrogées aient rencontré des difficultés ou non dans la gestion de cette situation, toutes font reposer la réussite de la situation sur l'adoption d'une communication adaptée permettant de clarifier les rôles des uns et des autres, de reconnaître le professionnalisme du salarié et de s'exprimer simplement en cas de gêne ou de différend.

Ainsi, la crise sanitaire a conduit à modifier en partie les conditions de travail des salariés du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Au-delà de l'impact sur les conditions d'emploi et de travail, l'effectivité et la qualité de la communication avec l'employeur sont un réel enjeu de l'évolution de l'activité et des besoins en compétences métiers de ces dernières années.

59 IPERIA, février 2023, *op. cit.* p. 27
60 L'acte formatif a été expérimenté et l'évaluation a confirmé la différence de perception de la situation de co-présence évoquée supra entre les gardes d'enfants et les employés familiaux.

1.2.
ADOPTION D'UNE FORMATION ADAPTÉE À LA CO-PRÉSENCE

Pour donner suite aux travaux réalisés dans le cadre de l'EDEC PIC des Particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, un accompagnement formatif portant sur l'évolution des conditions de travail des salariés du domicile a pu être modélisé et s'adresse en particulier aux gardes d'enfants[60] à domicile.

Ainsi, une capsule d'e-learning spécifique « la co-présence à domicile entre employeur et salarié » a été produite en partenariat avec l'Université du domicile, qui conçoit et déploie une offre de formation mixte, répondant à la politique de la branche, et expérimentée[61] afin de répondre au besoin d'adaptation des salariés à ces nouvelles pratiques. La capsule d'e-learning a pour objectif d'apprendre à anticiper et à gérer la présence de l'employeur, mais aussi de ses proches, lors de l'intervention du salarié au domicile. La capsule pédagogique, d'une durée d'une heure, comprend des témoignages de salariés ainsi que cinq mises en situation interactives. L'objectif est de donner les clés à l'apprenant pour mettre en place les conditions d'une co-présence réussie et d'une bonne communication avec le particulier employeur.

La capsule a été intégrée à deux modules de formation de 21 heures portés par la branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile dans le cadre de son offre de formation prioritaire ouverte au plan de développement des compétences (PDC). Il s'agit du module « Les clés d'une bonne relation de travail avec le particulier employeur : communication et organisation » et du module « Organiser et optimiser l'offre d'activités personnalisée aux familles ».

Les premiers bénéficiaires de cet accompagnement formatif se déclarent plus à l'aise pour faire face aux situations de co-présence sur leur lieu de travail[62]. Ceux-ci ont souligné l'intérêt d'aborder en formation les questions soulevées par la présence simultanée de l'employeur et du salarié sur le lieu de travail, en particulier les problématiques liées à la communication avec l'employeur.

2.
LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : UNE PRÉOCCUPATION CONSTANTE DU SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE

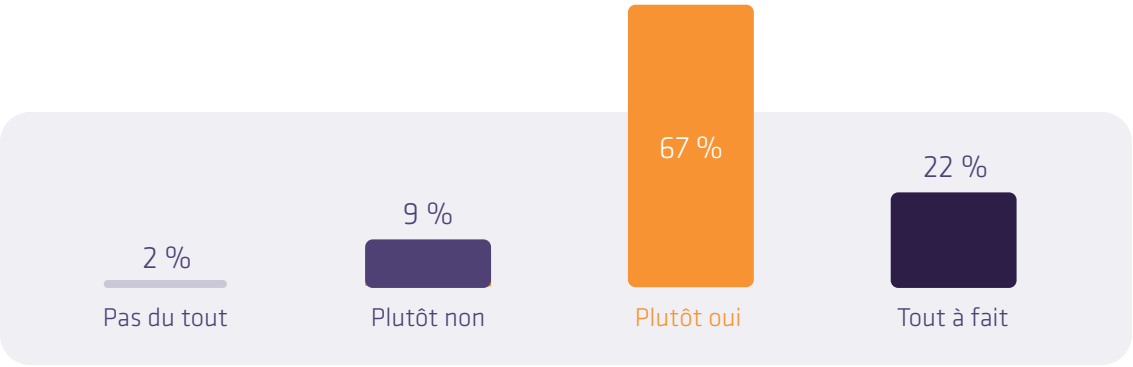
L'enquête sur les transformations des métiers du domicile s'est particulièrement attachée à décrire les évolutions des conditions de travail et les perceptions des salariés vis-à-vis de celles-ci. Des conditions de travail qui ne semblent pas s'être dégradées à la faveur de la crise sanitaire, mais qui font néanmoins l'objet de l'attention de la politique « qualité de vie au travail » du secteur.

61 Dix-neuf personnes ont participé à l'expérimentation entre avril et mai 2023, sept en Île-de-France et douze en Occitanie.
62 Une évaluation de cette expérimentation a été réalisée en août 2023 auprès de huit des dix-neuf personnes ayant suivi les enseignements de la capsule pédagogique.

2.1.
SATISFACTION VIS-À-VIS DES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'enquête menée révèle que 89 % de l'ensemble des répondants sont satisfaits de leurs conditions de travail[63].

▷ FIGURE 5 :
DE MANIÈRE GÉNÉRALE, ÊTES-VOUS SATISFAIT DE VOS CONDITIONS DE TRAVAIL ?



Enquête *Transformation des métiers, des compétences et des conditions de travail* – IPERIA (février 2022)

Cette satisfaction peut s'expliquer, comme nous l'avons vu supra, par des conditions de travail qui ont largement résisté à la crise sanitaire, une augmentation continue des salaires, de bonnes relations de travail avec les employeurs et un fort sentiment de reconnaissance du travail effectué par les employeurs.

Toutefois, au-delà de cette large satisfaction générale, l'enquête d'IPERIA relève également des éléments relatifs à la pénibilité physique et psychologique de ces métiers.

2.2.
UNE FATIGUE PHYSIQUE ET PSYCHIQUE QUI S'EST ACCENTUÉE DEPUIS LA CRISE SANITAIRE

La fatigue physique fait partie des difficultés professionnelles établies depuis des années dans l'ensemble des métiers du secteur. Lors d'une précédente enquête sur les métiers réalisée en 2019[64], la fatigabilité était considérée comme premier risque professionnel (à égalité avec le manque de reconnaissance) pour 54,7 % des employés familiaux et 81,5 % des assistants maternels et gardes d'enfants. L'enquête réalisée au premier trimestre 2022 souligne à nouveau ce risque : les deux tiers des salariés se sentent concernés par une fatigue physique, voire par le développement de pathologies liées au travail. Il s'agit indiscutablement de la difficulté la plus forte et la plus partagée par les professionnels des quatre métiers parmi les différentes problématiques relevées[65].

63 IPERIA, *op. cit.* mars 2023, p. 9
64 EDIFIA, Évolution métier & formation, mai 2019, 56p.
65 IPERIA, *op. cit.* mars 2023, p. 10

▷ TABLEAU 7 :
PERCEPTION DE L'ÉVOLUTION DE LA FATIGUE PHYSIQUE
SUR LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES

	N'a pas changé	S'est améliorée	S'est dégradée
Assistant maternel	45 %	6 %	50 %
Garde d'enfants	42 %	18 %	39 %
Employé familial	43 %	21 %	36 %
Assistant de vie	52 %	14 %	34 %

Enquête *Transformation des métiers, des compétences et des conditions de travail* – IPERIA (février 2022)

Si ce constat n'est pas nouveau, une partie importante des répondants à l'enquête indique que la crise sanitaire a contribué à dégrader la situation. En effet, si près de la moitié des répondants déclarent que le niveau de fatigue physique est resté stable au cours des cinq dernières années, 48 % estiment que leur état physique s'est dégradé, contre seulement 7 % qui déclarent qu'il s'est amélioré. La crise sanitaire a joué un rôle important pour 68 % des personnes ayant ressenti une augmentation de leur fatigue physique (de 56 % pour les gardes d'enfants à 71 % pour les assistants de vie)[66].

La part des salariés concernés par la fatigue psychologique ou le sentiment d'isolement est inférieure à celle des salariés concernés par une fatigue physique. Cependant, les chiffres relevés par l'enquête restent élevés et préoccupants (cf. tableau suivant).

▷ TABLEAU 8 :
PART DES SALARIÉS
CONCERNÉS PAR LA FATIGUE PHYSIQUE, PSYCHOLOGIQUE ET UN SENTIMENT D'ISOLEMENT

	Fatigue physique / maladies professionnelles	Fatigue psychologique	Sentiment d'isolement
Assistant maternel	67 %	52 %	49 %
Garde d'enfants	63 %	44 %	37 %
Employé familial	63 %	40 %	32 %
Assistant de vie	66 %	59 %	40 %

Enquête *Transformation des métiers, des compétences et des conditions de travail* – IPERIA (février 2022)

Ainsi, plus de la moitié des assistants maternels et assistants de vie souffrent d'une usure psychologique. Les salariés déclarent plus souvent une dégradation de leur fatigue psychologique qu'une amélioration (cf. tableau suivant). Les gardes d'enfants font figure d'exceptions. Ceux-ci déclarent que leur état s'est amélioré (27 %) presque autant que dégradé (32 %).

66 IPERIA, *op. cit.* mars 2023, p. 10

La responsabilité de la crise sanitaire dans ce constat est également forte. Quand les répondants déclarent que leur état psychologique s'est dégradé, 83 % d'entre eux estiment que la pandémie de COVID-19 en est l'une des causes[67].

▷ TABLEAU 9 :
PERCEPTION DE L'ÉVOLUTION DE LA FATIGUE PSYCHOLOGIQUE
SUR LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES

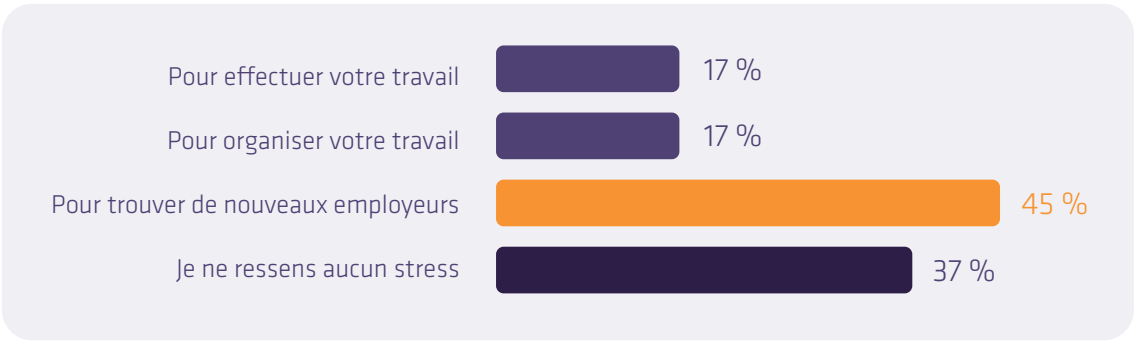
	N'a pas changé	S'est améliorée	S'est dégradée
Assistant maternel	51 %	8 %	40 %
Garde d'enfants	40 %	27 %	33 %
Employé familial	58 %	17 %	26 %
Assistant de vie	45 %	17 %	38 %

Enquête *Transformation des métiers, des compétences et des conditions de travail* – IPERIA (février 2022)

L'enquête a mis en lumière des niveaux de stress importants chez les salariés des particuliers employeurs, particulièrement lorsqu'il s'agit de rechercher un emploi auprès de nouveaux employeurs[68]. Près de la moitié des salariés déclarent être stressés pour identifier de nouveaux employeurs, loin devant le stress ressenti pour effectuer son travail ou l'organiser (cf. figure suivante). En lien avec la baisse des volumes horaires déclarés, cette cause de stress touche particulièrement les assistants maternels (48 %) et les gardes d'enfants (42 %). Ainsi, les assistants de vie (31 %) et les employés familiaux (28 %) semblent moins touchés par la crainte de ne pas trouver de nouveaux employeurs.

▷ FIGURE 6 :
PERCEPTION DU STRESS PAR LES SALARIÉS

Ressentez-vous du stress :



Enquête *Transformation des métiers, des compétences et des conditions de travail* – IPERIA (février 2022)

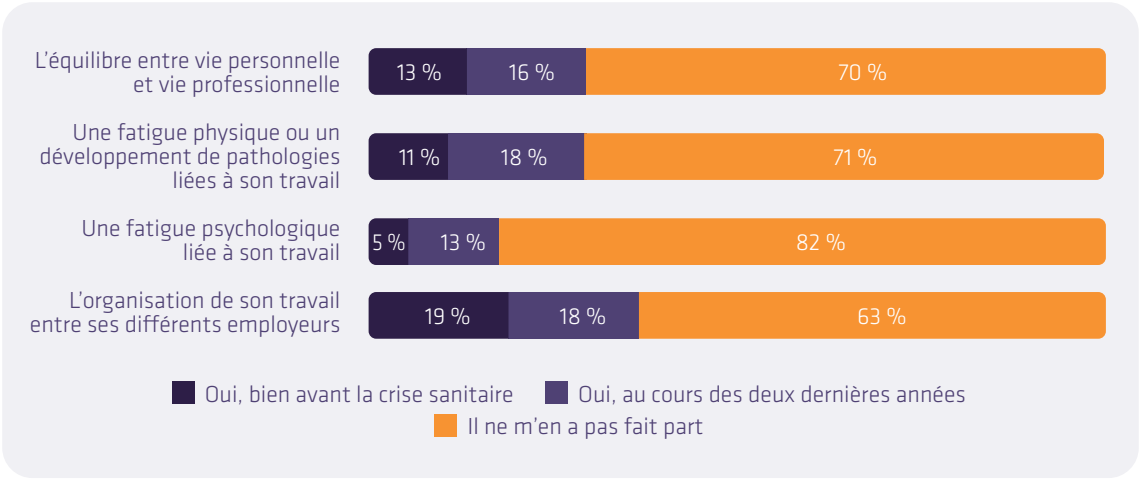
Ce sentiment de stress à propos de la recherche de nouveaux employeurs s'est accru au cours des cinq dernières années pour 24 % des répondants. Parmi eux, 66 % pensent que la crise sanitaire a renforcé cette tendance[69].

67 Dans le détail : 57 % des employés familiaux, 73 % des gardes d'enfants, 76 % des assistants de vie, 85 % des assistants maternels estiment que la pandémie est responsable de la dégradation de leur usure psychologique. Source : Enquête *Transformation des métiers, des compétences et des conditions de travail* – IPERIA (février 2022)
68 IPERIA, *op. cit.* mars 2023, p. 20
69 IPERIA, *op. cit.* mars 2023, p. 21

En ce qui concerne les difficultés liées aux conditions de travail, une minorité de salariés se tournent vers leurs particuliers employeurs pour identifier des solutions[70]. Ces derniers déclarent majoritairement que leur salarié ne les a pas alertés sur les problématiques rencontrées (cf. figure suivante).

▷ FIGURE 7 :
PERCEPTION DES PARTICULIERS EMPLOYEURS DES PROBLÉMATIQUES DES SALARIÉS

Est-ce que votre salarié vous a fait part de problématiques liées à :



Enquête *Transformation des métiers, des compétences et des conditions de travail* – IPERIA (février 2022)

Ces difficultés inhérentes à la pratique du métier ont donc été accentuées et semblent avoir laissé des traces au-delà des pics de la crise sanitaire. Même si l'augmentation de la pénibilité n'est pas propre aux métiers du secteur[71], la branche a néanmoins développé une politique ambitieuse d'amélioration de la qualité de vie au travail pour faire face à ce phénomène.

2.3.
UNE POLITIQUE SECTORIELLE D'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL RENFORCÉE

Face au risque accru de dégradation des conditions de travail, la branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile a développé une politique axée sur deux piliers complémentaires :

- **Un accès facilité à des modules de formation et des certifications** dédiés à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des risques professionnels
- **La mise en place de partenariats nationaux** permettant l'accès, sous forme numérique, à des ressources ou des services qualifiés

70 IPERIA, *op. cit.* mars 2023, p. 11
71 L'étude de l'Insee, « Les conséquences de la crise sanitaire sur les conditions de travail selon les métiers » (Insee Références, édition 2022), indique notamment pour la catégorie « métiers essentiels au travail moins intense » que l'intensité du travail, mais aussi les troubles du sommeil, la fréquence et l'intensité des douleurs et les exigences émotionnelles se sont souvent accrus.

2.3.1
Un accès facilité à des modules de formation dédiés à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des risques professionnels

La branche porte, dans son offre prioritaire ouverte au plan de développement des compétences (PDC), des modules de formation qui permettent de répondre aux risques de dégradation des conditions de travail. Ces modules ont été fortement mobilisés lors de la pandémie.

La logique de maillage du territoire national souhaitée par la branche, couplée à une politique renforcée d'accès à la formation a permis un développement notable du nombre de bénéficiaires de ces formations. Ainsi, le nombre de bénéficiaires des actions de formation liées à la qualité de vie au travail a progressé de 38,5 % entre 2019 et 2022 pour les assistants maternels et de 44,5 % pour les autres salariés de la branche (cf. tableaux suivants).

▷ TABLEAU 10 :
ENSEMBLE DES MODULES LIÉS À LA SÉCURITÉ ET À LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL
DÉPARTS EN FORMATION DES ASSISTANTS MATERNELS

Modules	2019	2020	2021	2022
Certificat « Acteur Prévention Secours » Aide et soin à domicile (préparation et recyclage)	1 236	1 063	1 066	503
Certificat « Prévention des risques liés à l'activité physique » (Préparation et recyclage, toutes options confondues)	364	284	166	175
Certificat « Sauveteur Secouriste du Travail » (préparation et recyclage, toutes options confondues)	13 450	15 069	17 244	20 306
Organisation, aménagement et sécurisation de l'espace professionnel			93	70
Prendre soin de soi et prévenir l'épuisement professionnel	1 996	1 860	2 295	2 657
Prévenir les risques professionnels et sécuriser son intervention			46	170
Risque et sécurité dans les déplacements avec les enfants			10	26
Transporter des personnes en toute sécurité	288	161	103	100
Total général	**17 334**	**18 437**	**21 023**	**24 007**

Données IPERIA, 2019-2022

▷ TABLEAU 11 :

ENSEMBLE DES MODULES LIÉS À LA SÉCURITÉ ET À LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

DÉPARTS EN FORMATION DES SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR
HORS ASSISTANTS MATERNELS

Modules	2019	2020	2021	2022
Certificat « Acteur Prévention Secours » Aide et soin à domicile (préparation et recyclage)	300	239	261	205
Certificat « Prévention des risques liés à l'activité physique » (Préparation et recyclage, toutes options confondues)	117	126	181	101
Certificat « Sauveteur Secouriste du Travail » (préparation et recyclage, toutes options confondues)	772	665	1 193	1 095
Organisation, aménagement et sécurisation de l'espace professionnel			202	141
Prendre soin de soi et prévenir l'épuisement professionnel	121	154	295	286
Prévenir les risques professionnels et sécuriser son intervention			122	168
Risque et sécurité dans les déplacements avec les enfants			52	29
Transporter des personnes en toute sécurité	149	74	96	83
Total général	**1 459**	**1 258**	**2 402**	**2 108**

Données IPERIA, 2019-2022

Le nombre de bénéficiaires du module de formation « Prendre soin de soi et prévenir l'épuisement professionnel » a, quant à lui, augmenté de 39 % entre 2019 et 2022. Ce chiffre témoigne de l'importance de cette thématique pendant la crise sanitaire pour les salariés.

2.3.2 Une stratégie de certification intégrant l'ensemble des risques professionnels

Cette volonté de développement des capacités des salariés à prévenir l'ensemble des risques professionnels (épuisement professionnel, physique et psychique) s'est également traduite par une évolution des référentiels de compétences et d'évaluation des trois titres à finalité professionnelle de la branche : titre « Assistant maternel / Garde d'enfants », titre « Assistant de vie dépendance » et titre « Employé familial ».

IPERIA a ainsi renforcé le bloc « Prévention et sécurité de son activité professionnelle au domicile du particulier employeur » (bloc de compétences 02.02) qui est commun aux trois titres à finalité professionnelle inscrits au RNCP[72]. Les principaux facteurs de pénibilité des métiers du secteur sont désormais abordés dans ce bloc commun aux trois titres : troubles musculosquelettiques, mais également gestion des temps de trajet et répartition de la charge de travail entre les différentes missions demandées par les particuliers employeurs.

72 Titre « Assistant maternel / Garde d'enfants », titre « Assistant de vie dépendance », titre « Employé familial »

2.3.3
Maintien d'une démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail

Il faut noter que le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile a, depuis de nombreuses années, fait de la question de l'amélioration de la qualité de vie au travail un enjeu important. En effet, afin de réduire les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles et d'en limiter les conséquences humaines, sociales et économiques, le groupe IRCEM[73] mène depuis 2010, en lien avec différents partenaires nationaux, une stratégie digitale permettant à l'ensemble des salariés du particulier employeur d'avoir accès à des outils et des services spécifiques. Le développement de deux plateformes s'inscrit dans cette stratégie : la plateforme « Prévention domicile » et la plateforme « Vivons bien, vivons mieux », qui ont permis de toucher plus de 700 000 personnes en 2022.

Lancé officiellement en 2016, le portail prevention-domicile.fr est un centre de ressources qui regroupe l'ensemble des outils numériques dédiés à la prévention des risques professionnels à domicile. Il permet ainsi aux salariés du particulier employeur de :

- **Accroître leurs compétences sur le repérage des risques professionnels**
- **Tester leurs connaissances sur les pratiques professionnelles**
- **Se sensibiliser aux bonnes pratiques**
- **Commencer un parcours complet de prévention**

Il est à noter que ces outils ont été, dès l'origine, conçus pour être utilisés par l'ensemble des salariés amenés à travailler au domicile, donc destinés à un public plus large que celui des salariés du particulier employeur. Ces outils sont à la fois utilisés pour accompagner les actions de professionnalisation et pour structurer des campagnes d'information et de sensibilisation. Ils favorisent ainsi le développement continu des actions de professionnalisation.

D'autres outils de référence ont également été conçus, dont les suivants.

- Un guide de bonnes pratiques[74] qui résulte d'une réflexion menée entre le groupe IRCEM, l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS), l'Assurance maladie – Risques professionnels, la Direction Générale des Entreprises (DGE), les partenaires sociaux de la branche Accidents du travail et maladies professionnelles, les organisations syndicales de salariés, les organisations représentatives et les représentants de fédérations et d'unions d'employeurs.

- Des brochures spécifiques de prévention pour appuyer une campagne nationale d'information et de sensibilisation auprès du 1,4 million de salariés et du 1,5 million de particuliers employeurs menée par l'ANSP, l'INRS, l'ACOSS, la CNAM TS et l'IRCEM. Elle concernait la prévoyance des chutes au domicile, la prévention des problèmes de santé liés à l'activité physique au travail, l'amélioration de l'organisation du travail et la prévention des risques infectieux.

- L'outil Santé Sécurité au Travail (SST) conçu par l'INRS et l'IRCEM Prévoyance comme un dispositif interactif pour découvrir les compétences d'un sauveteur secouriste. Il développe quatre grandes thématiques : prévenir les accidents, examiner, protéger et alerter / faire alerter.

73 Groupe de protection sociale des emplois de la famille, l'institution retraite et prévoyance des salariés du particulier employeur.
74 INRS, Prévenir les risques professionnels dans les métiers de l'aide à domicile, INRS Édition, 2e édition, septembre 2019, 64p., [en ligne, consulté le 01/10/2023], https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%204198

3. LA PROFESSIONNALISATION DES SALARIÉS EN FORTE CROISSANCE

Pour répondre aux évolutions du secteur, en particulier celles liées à la pandémie du COVID-19, la professionnalisation et l'accès à la formation des salariés constituent un enjeu crucial.

Les chiffres des départs effectifs en formation des salariés du secteur dans le cadre du Plan de Développement des Compétences (PDC) confirment l'intérêt croissant pour les formations proposées. En effet, ces départs en formation sont en augmentation régulière depuis 2009. Sur les cinq dernières années, le nombre de départs en formation est passé progressivement de 55 407 à 119 500[75], soit une augmentation de 116 %.

Si les assistants maternels ont traditionnellement un poids plus important dans les départs en formation que les autres salariés du secteur, nous observons un rééquilibrage progressif de cette tendance qui semble s'accélérer depuis la pandémie de COVID-19. Ainsi, d'après les données IPERIA, alors que les salariés autres que les assistants maternels représentaient 25 % de l'ensemble des départs en formation en 2017, ils représentent 40 % de ces départs en 2022 (29 % en 2020 et 37 % en 2021)[76].

L'enquête sur les transformations des métiers à la suite de la crise sanitaire souligne également la forte dynamique autour de la téléformation et la formation ouverte et à distance (FOAD) depuis 2020 (cf. tableau suivant)[77]. Les salariés qui en ont bénéficié ont ainsi pu s'affranchir des contraintes horaires des modules en présentiel (grâce aux formations asynchrones) ou des contraintes de déplacement. Cette temporalité de déploiement de la FOAD peut expliquer que 93,5 % des assistants maternels lient l'accroissement des départs en formation à la crise sanitaire dans l'enquête menée en février 2022 par IPERIA[78].

▷ TABLEAU 12 : NOMBRE DE DÉPARTS EN FOAD

	Assistants maternels	Autres salariés du secteur	**Total**
2019	1 457	28	**1 485**
2020	3 992	127	**4 119**
2021	11 842	227	**12 069**
2022	18 815	626	**19 441**

Champ : France entière. Source : données IPERIA, années 2019-2022

75 Données IPERIA 2022 non consolidées, arrêtées au 16 mars 2023
76 IPERIA, *op. cit.*, mars 2023, p. 13
77 IPERIA, *op. cit.*, mars 2023, p. 13
78 IPERIA, *op. cit.*, mars 2023, p. 13

L'augmentation importante des départs en formation (en présentiel ou en distanciel) observée ces dernières années peut s'expliquer par une diversification de l'offre de formation, qui propose des contenus en adéquation avec les attentes des salariés et les évolutions du secteur, ainsi que par le développement d'actions spécifiques de promotion de la politique de professionnalisation de la branche. La crise sanitaire a, de plus, engagé les organismes de formation à diversifier les modalités d'accès aux formations proposées dans le cadre du plan de développement des compétences de la branche en s'ouvrant au distanciel (FOAD, téléformation).

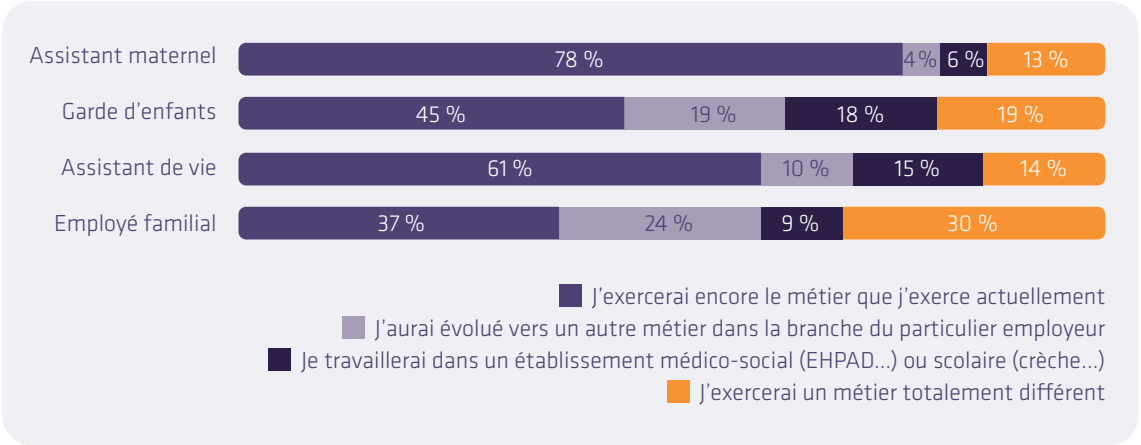
Dès le début de la pandémie, la branche a souhaité accompagner les salariés pour éviter les ruptures d'activité. Ainsi, pris en charge par le plan de développement des compétences, cinq modules pédagogiques ont été créés en urgence pour répondre à la situation de confinement. Ils ont permis aux salariés d'avoir accès à des contenus leur permettant de réagir face à la situation d'urgence dans l'exercice de leur métier. Bien qu'en situation de confinement généralisé, les organismes de formation ont pu rapidement proposer aux stagiaires des modules en téléformation ou FOAD : « Accompagnement des personnes en situation de dépendance » (21h), « Adapter sa communication avec l'enfant » (21h), « Favoriser la relation avec la famille » (21h), « Gestion du stress et relaxation » (14h). Un cinquième module de 3h (décliné en version allégée d'1h également) a été entièrement conçu pour répondre aux problématiques plus spécifiques du COVID-19 : « Salarié d'un particulier employeur – préconisations face à la COVID-19 ». Ce module, proposé en FOAD, a été réalisé par le secteur et mis à la disposition directe des salariés pour leur donner la capacité d'adapter leurs activités et leur accompagnement dans le contexte de la crise sanitaire.

Du point de vue des salariés, le recours à la formation répond également à la nécessité de faire évoluer leurs pratiques professionnelles, de s'enrichir individuellement, et peut s'inscrire dans des stratégies d'évolution de carrière. En lien avec cette augmentation du nombre des départs en formation, nous observons ainsi que les salariés du secteur ont confiance en leurs perspectives d'évolution professionnelle.

Ainsi, les résultats de l'enquête sur la transformation des métiers de février 2022 soulignent la capacité forte des salariés du secteur à se projeter dans le métier exercé ou dans un métier connexe. En effet, à l'exception des employés familiaux, plus de 8 personnes sur 10 s'imaginent exercer leur métier actuel ou un métier en lien avec leur activité actuelle dans les 5 prochaines années[79]. De même, un quart des employés familiaux et un cinquième des gardes d'enfants souhaitent évoluer vers un autre métier du secteur des particuliers employeurs (cf. figure suivante).

▷ FIGURE 8 :
PROJECTION DES SALARIÉS DANS LES MÉTIERS DU SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE

Comment imaginez-vous votre évolution professionnelle dans 5 ans ?



Enquête *Transformation des métiers, des compétences et des conditions de travail* – IPERIA (février 2022)

79 IPERIA, *op. cit.*, mars 2023, p. 13



Dans ce contexte post-crise sanitaire, les principaux enjeux du secteur restent l'attractivité des métiers pour apporter une réponse aux 800 000 postes à pourvoir à l'horizon 2030, et la professionnalisation des salariés du secteur. Malgré la crise sanitaire, le secteur a fait la preuve d'un fort dynamisme pour mettre en œuvre une stratégie de formation adaptée à ces enjeux.

PARTIE 2 :

RÉPONDRE AU DÉFI DE L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS

En dehors de la démarche EDEC, le secteur a engagé à partir de 2020 des réflexions en propres et s'est attaché à suivre les préconisations issues du premier contrat d'études prospectives[80]. Les différentes actions mises en œuvre ont permis d'apporter des éléments de réponse aux défis de l'emploi et de l'attractivité des métiers en utilisant notamment le levier de la professionnalisation. Parmi celles-ci, le développement d'un accompagnement individualisé lors du parcours de professionnalisation semble permettre de mieux saisir les attentes, les appréhensions et les difficultés des apprenants, afin de mieux les amener vers le secteur et de les fidéliser. Deux principaux leviers ont été actionnés :

- **La diversification des parcours,** pour parvenir à la certification et ainsi fidéliser les salariés déjà présents dans le secteur. Il s'agit de leur permettre d'accéder à la reconnaissance de leurs compétences et de valoriser leurs expériences passées.

- **L'ouverture de parcours à de nouveaux publics,** pour améliorer l'attractivité du secteur et répondre à l'enjeu de 800 000 emplois à l'horizon 2030.

80 BARACHINO Eva, TURCO Nadège (dir.), Relever les défis de l'emploi, des métiers et des compétences d'ici 2030, Étude prospective des branches professionnelles des assistants maternels et salariés du particulier employeur, IPERIA, mars 2021, 111p.



A. VALORISER LES SALARIÉS ET LEURS PARCOURS PROFESSIONNELS

EN DIVERSIFIANT L'OFFRE DE CERTIFICATION ET D'ACCOMPAGNEMENT

Dès la structuration de la professionnalisation voilà trente ans, la branche a posé les bases de la reconnaissance des compétences et d'une offre de formation adaptée et intégrée à l'offre de certification. Cela a ainsi permis au secteur d'être en pleine adéquation avec l'approche compétences prônée depuis maintenant quelques années et notamment positionnée dans les deux dernières grandes réformes de la formation professionnelle[81]. C'est pourquoi la segmentation de l'offre de certification des trois titres à finalité professionnelle de niveau 3 inscrits au RNCP dès 2009 a ouvert la voie à une ingénierie par blocs de compétences en 2016 par le certificateur IPERIA.

La diversité des profils et des parcours des stagiaires[82] témoigne de l'impact positif de cette mesure qui constitue un levier d'accès à la certification. Le secteur étant confronté à de fortes tensions de recrutement[83], cette démarche permet d'envisager une partie de la réponse aux problèmes d'attractivité et de fidélisation, notamment en permettant d'expérimenter la validation des acquis de l'expérience (VAE) par blocs. Cette maille plus fine d'accès à la VAE permet d'intéresser les demandeurs d'emploi ayant exercé les métiers du secteur en leur permettant de valoriser les compétences mobilisées dans le cadre de leur expérience professionnelle antérieure. Par ailleurs, le dispositif constitue une plus-value directe pour l'employabilité des salariés du secteur, en leur fournissant des éléments tangibles de preuve de la maîtrise de leurs compétences, même s'ils n'ont pas validé l'intégralité de l'un des titres à finalité professionnelle. Cela constitue un avantage dans le cadre d'une recherche d'emploi auprès de nouveaux particuliers.

Les expérimentations menées dans le cadre de l'EDEC PIC des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, et dans d'autres secteurs, ont été préfiguratrices des évolutions de la VAE intervenues à l'été 2023 et doivent être regardées à l'aune de la réforme engagée par le gouvernement récemment : création du service public de la VAE par la loi n°2022-1598 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, et création d'un Groupement d'Intérêt Public (GIP)[84].

1. L'EXPÉRIMENTATION DE LA VAE PAR BLOCS

Les titres à finalité professionnelle de niveau 3 inscrits au RNCP portés par le secteur sont, à ce jour, découpés en 7 blocs de compétences. La possibilité de faire valider et certifier un ou plusieurs blocs de compétences introduit une flexibilité et une modularité dans les parcours de certification.

Depuis la création du dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) en 2002, l'accès à une certification par la voie de la VAE est réservé aux candidats visant l'obtention d'une certification complète. Auparavant, la réglementation ne permettait pas d'engager une demande de VAE sur une partie des blocs composant un titre à deux exceptions : le candidat devait avoir acquis un ou plusieurs blocs par le biais de la formation ou avoir validé un ou plusieurs blocs par le biais de la VAE. Une réflexion a donc été conduite pour lever une partie des contraintes et faciliter l'accès des candidats au dispositif[85].

Ainsi, la branche propose depuis 2019 un accompagnement à la VAE adapté aux besoins, dont le volume représente 25h à 70h. Cet accompagnement est précédé d'un module d'aide au positionnement et à la recevabilité, pris en charge par le plan de développement des compétences. Cet accompagnement individualisé permet d'éviter les décrochages observés lors des parcours VAE classiques.

81 Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (1) et loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel
82 À titre d'illustration, en 2022, 35 % des certifiés d'un titre « Employé familial », « Assistant de vie dépendance » ou « Assistant maternel / Garde d'enfants », n'avaient aucun diplôme avant l'obtention du titre. Parmi les diplômés avant l'entrée en formation, près de 8 certifiés sur 10 avaient un diplôme dans un domaine non lié à l'emploi à domicile (commerce, restauration, administration, etc.). De même, 6 certifiés sur 10 n'avaient jamais été salariés du particulier employeur. Source : IPERIA-Enquête suivi en emploi, 2022.
83 La catégorie des aides à domicile est classée par la DARES comme faisant partie des métiers en très forte tension. CHARTIER Fanny, LAINE Frédéric, NIANG Moustapha, « Les tensions sur le marché du travail en 2021 », Dares Résultats, n°45, septembre 2022, 4p.
84 Loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant sur des mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein-emploi
85 Depuis le lancement de l'EDEC PIC 2021-2023, le Gouvernement a opéré une réforme pour simplifier les modalités et accroître l'accès à la VAE.

L'expérimentation se fait en parcours hybride, combinant VAE et renforcement en français langue professionnelle (FLP). L'objectif principal est de sécuriser les parcours des personnes les plus en difficulté sur le plan langagier et les accompagner vers une pleine réussite de leur démarche de validation d'acquis d'expérience.

En 2019, le secteur a souhaité participer à une expérimentation nationale pilotée par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) qui visait à explorer la validation par l'expérience d'un ou plusieurs blocs de compétences. Expérimentation qui a été prolongée dans le cadre de l'EDEC PIC des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile 2021-2023 avec pour objectif d'articuler le dispositif VAE et le système de blocs de compétences. L'objectif était de comparer les parcours des personnes engagées dans la validation d'un titre complet avec les parcours des personnes souhaitant valider une partie des blocs composant un titre. Par ce nouveau dispositif, c'est bien l'accès à une première certification par les apprenants qui était visé. Ceci a permis de vérifier que le découpage en blocs de compétences constituait bien :

- Un levier pour l'accès à la certification
- Un accès rapide à l'emploi
- Une réponse à certains métiers en tension
- Un moyen de réduire la durée des parcours de formation dans le cadre d'une transition professionnelle vers un autre métier[86]

Dans le cadre de cette expérimentation, l'étape de la recevabilité est restée inchangée tout comme les conditions d'éligibilité édictées pour pouvoir bénéficier du plan de développement des compétences de la branche[87].

Les éléments d'accès et d'accompagnement à la VAE par blocs du secteur sont détaillés ainsi : au cours du module d'aide au positionnement et à la recevabilité, l'accompagnateur VAE informe, conseille et accompagne le candidat à la confirmation de son projet au moyen d'outils de positionnement (métier, langagier et numérique) et l'aide également à constituer son dossier de recevabilité. Sans conséquence sur sa demande de recevabilité, selon son niveau en français établi à l'aide d'un test, le candidat peut se positionner sur l'un des trois parcours d'accompagnement VAE : 25h, 49h ou 70h. Chaque parcours d'accompagnement mixe individuel et collectif. En effet, l'expérience a montré que les interactions en œuvre dans la dynamique de groupe et la relation duelle accompagnateur/accompagné viennent naturellement soutenir et renforcer l'effort individuel du candidat dans son travail d'exploration, d'identification de ses compétences et de leur expression.

La méthode s'est voulue participative, interactive et individualisée. Les apprentissages par l'expérience sont eux-mêmes favorisés *via* l'entretien d'exploration et d'explicitation mis en place dans le cadre de cette démarche d'accompagnement.

Participante à l'expérimentation pour obtenir le titre « Assistant maternel / Garde d'enfants » :

« En comparaison avec ma première VAE, la VAE par blocs est moins stressante. L'accompagnement fractionné rend la démarche plus fluide. La première VAE (classique) était vague, brouillonne. Dans la VAE par blocs, très ciblée, on sait où on va. C'est plus rassurant. C'est plus simple. La VAE par blocs permet d'explorer plus précisément l'expérience. »

86 IPERIA, Livrable EDEC PIC Sectoriel 2021-2023, Résultats de l'expérimentation de la VAE par blocs, juillet 2022, p. 7
87 Règle de la CPNEFP de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile : le candidat à la VAE doit justifier d'un an d'activité et de 1 900 heures travaillées, en lien avec le titre à finalité professionnelle visé.

Les résultats de cette expérimentation sont positifs, avec une situation en emploi post-VAE favorable trois mois après la fin du parcours. Les personnes ayant répondu sont toutes en emploi auprès d'au moins un particulier employeur en CDI. Les perspectives d'une meilleure rémunération se renforcent d'autant plus six mois après leur certification[88].

En synthèse, au-delà de conforter les acquis professionnels, la majorité des personnes ayant participé à l'expérimentation déclarent que cela leur a permis de mieux effectuer leur travail au quotidien, d'acquérir de nouvelles compétences, de valoriser leurs compétences acquises auprès de leurs particuliers employeurs et de leur proposer de nouvelles activités ou de nouveaux services. Globalement, l'expérimentation souligne l'intérêt des candidats pour un dispositif offrant la possibilité de présenter/valider tout ou partie d'une certification, par la voie de la VAE, en bénéficiant d'un accompagnement collectif et/ou individuel, en présentiel ou à distance. La souplesse du dispositif est largement saluée dans les bilans avec les candidats et les organismes partenaires.

2. L'EXPÉRIMENTATION REVA

La branche, par le biais d'IPERIA en tant que certificateur des titres à finalité professionnelle du secteur, a participé aux deux phases expérimentales de « REVA » pour « REconnaître et VAlider », projet porté par le Ministère du travail et préfigurant la réforme de la VAE.

L'expérimentation est partie du constat que le dispositif VAE comportait de nombreuses contraintes et générait un fort taux d'abandon chez les candidats. Il fallait en moyenne 1 an et 6 mois entre le dépôt du dossier de recevabilité par le candidat et le passage en jury.

L'intégration du secteur dans cette expérimentation s'est justifiée par une politique de professionnalisation sur la VAE très volontariste.

Ainsi, depuis de nombreuses années, le secteur s'était engagé à réduire fortement les délais de recevabilité, *via* un accompagnement très proche des candidats. De plus, face au constat des difficultés pour prétendre au dispositif de la part des salariés, la branche avait souhaité construire des parcours adaptés accessibles au plan de développement des compétences. **Ainsi, plusieurs accompagnements étaient proposés et des actes formatifs additionnels pouvaient être prescrits (jusqu'à 80h) en cas d'échec du candidat et également pris en charge par le plan.**

Responsable du service gestion de la certification à IPERIA :

« Au-delà d'une simplification administrative pour le candidat, l'expérimentation permet d'humaniser une candidature. L'architecte de parcours présente le dossier de chaque candidat en commission, ce qui rend concret le projet professionnel du candidat. Les aspirations du candidat prennent vie, ce n'est plus seulement de la lecture de dossier. »

88 IPERIA, Livrable EDEC PIC Sectoriel 2021-2023, Résultats de l'expérimentation de la VAE par blocs, juillet 2022, p. 36

Du côté du secteur et d'IPERIA, l'intégration au dispositif a représenté une opportunité de mettre en visibilité les engagements, de partager les éléments positifs des pratiques ainsi que de participer à ce qui était possiblement annoncé comme une refonte inédite de la VAE.

La première phase avait pour objectif de simplifier, moderniser et sécuriser les parcours de VAE. Cette expérimentation s'est clôturée début 2022 et a été approfondie grâce au soutien renouvelé du Ministère du travail qui a financé l'action « REVA 2 » entre juin 2022 et juin 2023. Après sa phase expérimentale, ce dispositif a donné naissance à la préfiguration d'un service public de la VAE à travers « France VAE ».

L'objectif de la seconde expérimentation était d'élargir le périmètre des certifications et du public, de mettre en place et de renforcer l'accompagnement du candidat avec l'introduction de l'architecte de parcours et d'encourager le système de reconnaissance des compétences transverses[89].

Le nouveau process VAE expérimenté a permis au secteur de désigner IPERIA, en sa qualité de certificateur, comme architecte de parcours. La plateforme nationale a, dans ce cadre, modélisé des contenus à travers un test de positionnement compétences sur mesure et une mission spécifique permettant de prescrire aux candidats un accompagnement VAE sur mesure et un engagement vers l'accompagnement rapide grâce à la mobilisation du réseau de 232 organismes de formation labellisés, dont plus de la moitié sont habilités à la certification. Ainsi, six types de parcours d'accompagnement sont proposés aux candidats et se décomposent entre heures collectives et suivi individuel. Le parcours est plus facile et se réalise en moins de 6 mois.

Il est intéressant de noter que les principaux éléments de modélisation opérés dans l'expérimentation REVA (phase 1 ou 2) restent assez proches de ce que le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile opérait depuis plusieurs années : accompagnement individualisé, délais d'instruction de recevabilité réduits, actes formatifs additionnels prescrits en fonction des besoins (jusqu'à 80 heures dans le cadre du plan de développement des compétences de la branche), accompagnements VAE adaptés en volumétrie horaire et mixant individuel et collectif, etc.

Lors de l'expérimentation REVA 2 lancée en septembre 2022, IPERIA a reçu 469 candidatures, dont une part a été orientée par elle sur la plateforme dématérialisée créée pour cette phase. 242 personnes ont été envoyées en accompagnement. Les personnes ayant candidaté sont principalement des salariés du secteur, et pour environ la moitié d'entre eux, des actes formatifs complémentaires leur ont été proposés.

Conseillère en orientation et évolution professionnelle à IPERIA :

« L'architecte de parcours est identifié comme l'interlocuteur de confiance par les candidats, c'est un véritable atout pour les salariés et futurs salariés du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Avec l'architecte de parcours, le candidat construit son avenir professionnel. »

La répartition entre les titres à finalité professionnelle est pratiquement équivalente entre le titre « Assistant de vie dépendance » avec 120 candidatures retenues et « Assistant maternel / Garde d'enfants » avec 113 participants. Le titre ayant eu le moins de candidatures est celui d'« Employé familial » avec seulement 9 dossiers retenus, preuve qu'une refonte de ce titre était indispensable pour attirer de nouveaux apprenants[90].

89 IPERIA, Expérimentation REVA 2, Présentation et organisation, mars 2023, p. 4
90 *Idem*

L'expérimentation REVA et celle de la VAE par blocs s'inscrivent dans une logique d'accompagnement aux parcours professionnels de façon individualisée portée également depuis les dernières lois réformant la formation professionnelle. Il est ainsi intéressant de noter que la politique de professionnalisation du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile avait posé les jalons d'une offre complète de certification et de formation adaptée à cette individualisation depuis 2009, année d'enregistrement au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) des trois titres à finalité professionnelle. Ces expérimentations viennent également conforter la mise en place d'une mission spécifique d'orientation et d'évolution professionnelle sectorielle qui s'est renforcée en 2021 et a pu être mise en pratique spécifiquement à travers le rôle d'architecte de parcours par IPERIA.

Les résultats des expérimentations sont très positifs pour le secteur. La réforme officielle de la VAE, validée en juillet 2023, permet d'envisager un essor du dispositif et surtout une ouverture plus large aux salariés et futurs salariés du secteur.

3. UNE RÉINGÉNIERIE DU TITRE « EMPLOYÉ FAMILIAL »

Bien qu'il s'agisse du métier le plus représenté dans le secteur, l'accession à la certification reste confidentielle. Cela s'explique, d'une part, par des difficultés de connaissance et reconnaissance de la part des professionnels eux-mêmes, mais aussi, pour les nouveaux entrants demandeurs d'emploi, par un non-engagement des prescripteurs et des financeurs de la formation avec un positionnement, notamment dans les achats régionaux, très limité.

C'est pourquoi, à l'occasion du redépôt au RNCP en 2023, une réflexion de fond a été opérée sur l'offre certifiante proposée pour ce métier et la façon de la repenser en profondeur. Il faut dire que les blocs de compétences qui composaient le titre induisaient une certaine confusion concernant le rôle de l'employé familial et les différents types de publics accompagnés. C'est ce qu'est venue confirmer l'enquête métier réalisée en 2022[91]. L'employé familial joue un rôle central au cœur des foyers et des familles en réalisant un panel de missions variées :

- L'entretien du domicile et du linge
- La préparation et la gestion des repas
- L'aide du foyer dans son quotidien
  (accompagnement des enfants et des personnes moins autonomes…)

Concrètement, l'employé familial répond à un réel besoin de faciliter la vie quotidienne des familles. Sa mission ne se résume pas aux seules tâches ménagères, même si ces dernières sont bien présentes.

La réingénierie du titre « Employé familial » effectuée à l'été 2023 a ainsi induit un titre porté sur deux grands axes d'intervention, et qui pourra par la suite être complété par des compétences spécifiques en fonction des besoins.

91 Enquête *Transformation des métiers, des compétences et des conditions de travail* – IPERIA (février 2022)

Cette nouvelle approche des compétences permet de mieux faire apparaître la polycompétence et le rôle central de l'employé familial pour s'occuper des besoins des familles au sein du domicile.

Ainsi, aux côtés des trois blocs de compétences sectoriels communs à tous les titres RCNP de niveau 3, les deux blocs de compétences « cœur de métier » suivants viennent constituer le titre :

REPAS AU DOMICILE DU PARTICULIER EMPLOYEUR	
C1	Gérer les achats et les stocks des denrées alimentaires au domicile des particuliers employeurs en respectant des règles de saisonnalité, de conservation et un budget, afin de leur faciliter le quotidien.
C2	Proposer des repas équilibrés et adaptés en collaboration avec le particulier employeur en prenant en compte ses goûts et ses habitudes pour contribuer à l'équilibre alimentaire de la famille.
C3	Réaliser des recettes au domicile des particuliers employeurs en utilisant les denrées, les équipements et les ustensiles nécessaires à la préparation et en respectant les règles d'hygiène, de sécurité pour une ou plusieurs personnes.

SERVICES PERSONNALISÉS FACILITANT LE QUOTIDIEN DES FAMILLES	
C1	Identifier de nouveaux besoins ou des besoins informels de la famille à partir d'observations et d'informations recueillies au quotidien, afin de proposer de nouveaux services facilitant la vie quotidienne de la famille.
C2	Proposer une offre de service tenant compte des besoins identifiés, et en mettant en place une communication, une argumentation et des conditions propices à l'adhésion du particulier employeur, afin de favoriser le quotidien de l'enfant, de la famille et/ou de l'adulte vieillissant.
C3	Mettre en place l'offre de service en respectant le cadre et les moyens définis avec le particulier employeur, en tenant compte de l'impact sur son organisation multi-employeurs, afin de garantir la qualité de ses missions et la satisfaction de la famille.

B.

DESSINER DE NOUVELLES VOIES D'ACCÈS À LA CERTIFICATION

EN ALLANT VERS DE NOUVEAUX PUBLICS

1.

ADAPTER LES PARCOURS AUX RÉALITÉS DES NOUVEAUX PUBLICS VISÉS

Afin de faciliter l'insertion durable dans les métiers du secteur, la branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile a œuvré pour adapter et individualiser au maximum les parcours de formation et de certification avec la vocation d'offrir un « accompagnement global » aux salariés et futurs salariés.

Ce dernier a pour vocation d'accompagner les publics de manière conjointe sur les différents freins auxquels ils sont confrontés, en vue de la reprise d'un emploi durable, c'est-à-dire :

- **Les freins en termes de compétences de base** (français, calcul, numérique…) qui nécessitent bien souvent une remise à niveau
- **Les freins sociaux** (logement, santé, accès aux droits…) qui doivent être levés pour permettre aux personnes de stabiliser leur situation personnelle
- **Les freins professionnels**, en vue de l'acquisition de savoirs et savoir-faire indispensables à l'exercice des métiers de la branche

Pour répondre aux 800 000 besoins en emploi d'ici à 2030, la branche met en place des initiatives permettant de s'ouvrir à de nouveaux publics, en particulier des personnes ayant davantage de lacunes en termes de compétences de base (publics migrants, publics en insertion et demandeurs d'emploi de longue durée). Pour y parvenir, les modalités d'accompagnement doivent être adaptées à leurs besoins et à leurs spécificités, afin de les intégrer durablement dans la pratique des métiers visés.

Dans le présent rapport, deux projets sont mis en évidence : le Lab Migration et l'opportunité pour le secteur de développer une certification tremplin aux certifications de niveau 3 inscrites au RNCP.

2. LE LAB MIGRATION

« Le Lab Migration pour l'emploi à domicile » est un parcours d'intégration en plusieurs étapes qui a pour objectif de répondre au manque de salariés dans le secteur. Ce parcours propose un accompagnement global aux stagiaires, reposant sur le triptyque suivant : compétences professionnelles, langue française et citoyenneté.

Il s'adresse aux personnes nées à l'étranger, et plus particulièrement aux personnes étant arrivées récemment sur le sol français. Le secteur compte parmi ses salariés un quart de personnes nées à l'étranger[92]. Ces publics migrants peuvent être allophones ou en insécurité linguistique et nécessiter des mises à niveau en français.

Dans un contexte où le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est en forte tension, faciliter l'accès de ses métiers aux publics issus de l'immigration présente un double avantage :

- **Répondre à la pénurie de main-d'œuvre**
- **Favoriser l'insertion professionnelle de personnes avec des compétences et une richesse culturelle incontestables**

La réalité des emplois occupés, 1 salarié sur 5 est né à l'étranger[93], permet de constater que le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est déjà un créateur de lien inclusif.

Depuis de nombreuses années, il s'est engagé activement dans la certification des compétences qui permet de proposer des parcours adaptables aux différents besoins exprimés par les salariés et futurs salariés. 44 % des personnes détentrices de l'un des trois titres ne sont pas de langue maternelle française, et ont obtenu leur certification avec succès. En 2020, 24 % des salariés du secteur formés *via* le plan de développement des compétences étaient nés à l'étranger (57 % des salariés du particulier employeur et 17 % des assistants maternels)[94]. Ils sont majoritairement originaires d'Algérie (15 %), du Maroc (13 %) et des Philippines (11 %)[95].

Le secteur a ainsi su adapter ses dispositifs et s'adresser à des publics d'une grande diversité. Il a aussi mené des expérimentations sur le plan européen avec le projet MiCare[96] et bénéficié, de 2020 à 2021, de l'appui du Fonds Asile Migration Intégration (FAMI) pour accompagner la montée en compétences des salariés et futurs salariés.

92 Rapport sectoriel de 2021, Observatoire de la FEPEM
93 Observatoire FEPEM des emplois de la famille, Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, rapport sectoriel, 2021.
94 IPERIA, Enquête de suivi dans l'emploi, 2021.
95 Données IPERIA
96 Le projet MiCare, coordonné par IPERIA, est soutenu par la Commission européenne dans le cadre de son programme Erasmus+. Il a vocation à favoriser l'insertion socio-professionnelle des publics migrants (particulièrement les femmes) dans le secteur de la dépendance et de l'aide à domicile des personnes âgées, à travers notamment la création d'un outil de positionnement et d'une formation adaptée. Il concerne 5 pays : France, Italie, Espagne, Autriche et Finlande

Dans le présent rapport, nous nous attacherons à présenter la partie professionnalisation du Lab Migration. Il est important de noter que ce dernier embrasse des ambitions plus larges : *sourcing*, mise en emploi, accompagnement à la citoyenneté des personnes migrantes comme des particuliers employeurs à travers les questions d'interculturalité, accompagnement aux démarches administratives, etc.

Dans le cadre du Lab Migration, le parcours de professionnalisation se compose de deux temps :

- **La phase 1 a pour objectif l'emploi et comprend :**

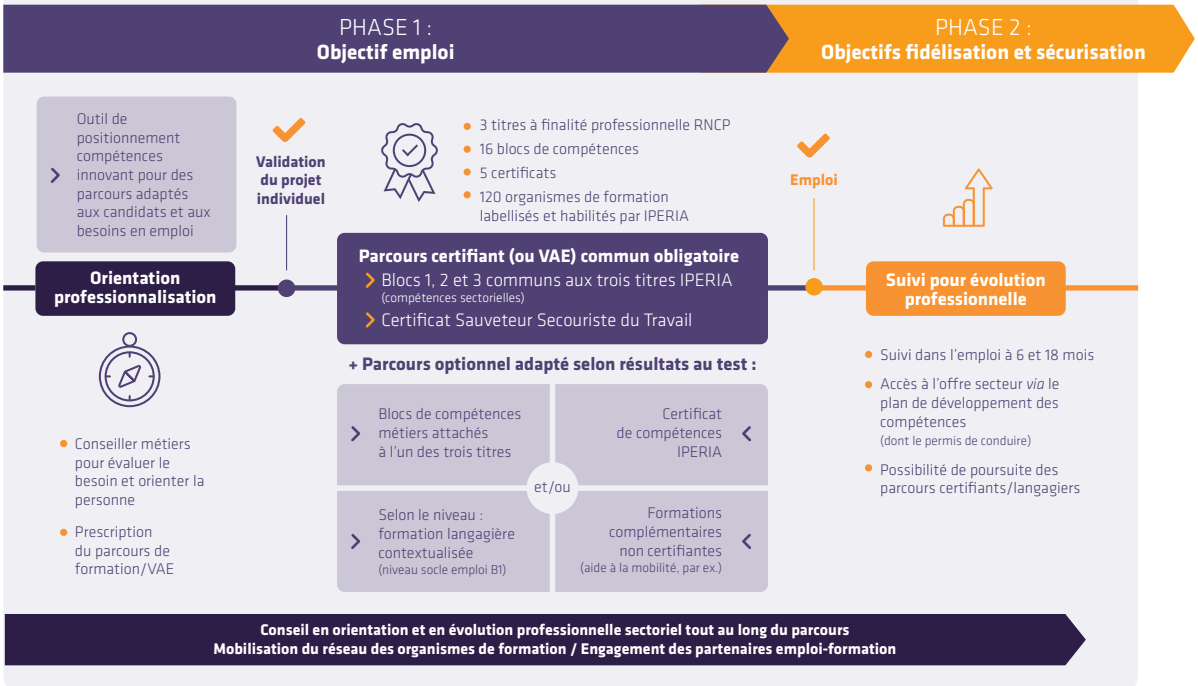
  - L'accompagnement à l'orientation professionnelle.
    Il a pour but de déterminer avec chaque personne ses appétences professionnelles au sein de l'un des métiers du secteur et ses besoins en compétences pour y accéder et donc obtenir un emploi. Il utilise un outil innovant de positionnement des compétences permettant d'orienter au mieux les personnes dans la poursuite du parcours. Il permet aussi d'évaluer le niveau langagier des publics.

  - L'accès à la certification (par la formation ou la VAE).
    La formation ou l'accompagnement sont dispensés par un organisme de formation labellisé avec d'éventuelles formations additionnelles (français contextualisé au secteur, numérique).

- **La phase 2 a pour objectif la sécurisation et la fidélisation dans l'emploi.**

  Elle est constituée d'un accompagnement à l'évolution professionnelle, organisé à travers un suivi de carrière pour rendre attractif le parcours professionnel, notamment par l'accession à des certifications ou des formations complémentaires *via* le plan de développement des compétences de la branche.

Schéma du parcours de professionnalisation pour les futurs salariés dans le cadre du Lab Migration pour l'emploi à domicile



À date de l'écriture de ce rapport, deux territoires expérimentent le Lab Migration. Il est l'une des pistes pour faire rencontrer des publics issus de l'immigration en quête d'insertion professionnelle et de reconnaissance sociale avec le secteur en proie à de fortes tensions. Après une première cohorte à Marseille accompagnée au premier semestre 2023, l'expérimentation se déploie désormais en Île-de-France avec une cohorte qui doit bénéficier du dispositif fin 2023.



3. OPPORTUNITÉ DE CRÉER UNE CERTIFICATION DE NIVEAU 2 SOCLE

À ce jour, les trois titres à finalité professionnelle de niveau 3 inscrits au RNCP et les certifications complémentaires déposées au RS contribuent à l'attractivité du secteur en offrant une pluralité de perspectives professionnelles adaptées. Ils contribuent également à fidéliser les salariés en les accompagnant dans leur évolution professionnelle.

Pour autant, à travers les études métiers, il a été constaté que les certifications professionnelles de niveau 3 ne permettaient pas à un certain nombre de publics d'accéder à la reconnaissance des compétences. Les forts besoins en emploi annoncés d'ici à 2030 engagent à penser qu'il est important de réfléchir à une voie d'accès nouvelle pour les personnes qui rencontrent des difficultés pour accéder aux quatre métiers les plus représentés du secteur – assistants maternels, gardes d'enfants, employés familiaux, assistants de vie – en l'état actuel de l'offre certifiante jugée trop difficile (publics en insertion, chômeurs de longue durée, personnes issues de pays tiers…).

De plus, certains salariés actuellement en poste et n'ayant pas valorisé leurs compétences (par exemple par la VAE) pourraient également être freinés dans leurs démarches et pourraient avoir besoin d'une proposition certifiante complémentaire avant d'envisager une validation de l'un des titres.

C'est la raison pour laquelle la CPNEFP de la branche, par une décision de 2022, a porté la proposition d'une nouvelle certification accessible à des personnes de niveau infra 3. Elle permettrait d'acquérir des compétences professionnelles de base pour entrer dans le secteur. Elle aurait pour ambition de reconnaître officiellement les compétences à la fois dans leur intégralité, mais aussi dans leur modularité en blocs de compétences.

Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile s'engagerait ainsi dans l'accompagnement social de personnes sans qualification, éloignées du système scolaire, en proposant une intégration professionnelle avec des perspectives d'évolution tout en reconnaissant officiellement un niveau de certification. Elle s'inscrit dans la volonté portée par la branche d'adjoindre une reconnaissance sociale pleine et entière aux salariés et futurs salariés quel que soit leur niveau. Volonté qui avait déjà animé le secteur dès la création de la première certification en 1994.

Cette certification serait un tremplin professionnel d'entrée dans le secteur *via* des compétences transverses de ménage principalement et permettrait aux salariés et futurs salariés d'appréhender un métier de niveau 1 de la convention collective pour ensuite pouvoir investir l'un des métiers visés par les titres de niveau 3.

Les publics cibles seraient notamment les salariés comme les demandeurs d'emploi, les personnes en situation d'illettrisme, ceux scolarisés mais qui n'ont pas acquis une maîtrise suffisante de la lecture, de l'écriture et du calcul, les personnes migrantes nouvellement arrivées sur le territoire français…

Le travail de réflexion pour élaborer cette proposition en filière s'est appuyé sur les éléments posés par le cadre européen des certifications et par des projets de l'Union européenne tels que RECTEC[97]. Cela permet de comprendre les savoirs, les savoir-faire et les degrés d'autonomie les plus adaptés aux situations d'emploi visées.



Pour constituer au mieux les activités et les compétences d'une certification infra 3, IPERIA a mené, dans le cadre de l'EDEC PIC des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, des enquêtes de terrain auprès des salariés, des particuliers employeurs et des organismes de formation. Les résultats de ces travaux ont permis d'orienter la future certification sur deux activités principales : l'entretien du cadre de vie et l'entretien du linge.

Une réflexion autour d'une passerelle entre cette nouvelle certification et celles de niveau 3 a également été posée.

Si les ingénieries, de certification par IPERIA et de formation par l'Université du domicile, ont largement été menées dans le cadre de l'EDEC sectoriel, les expérimentations sont maintenant à l'œuvre et pourraient permettre de consolider les travaux en 2024.

D'ores et déjà, 20 personnes ont expérimenté et obtenu cette certification. Les premiers enseignements tirés concernent la motivation initiale des stagiaires qui souhaitaient améliorer leurs pratiques de travail et accéder à un emploi plus facilement. Lors de l'évaluation, des personnes issues de pays tiers ont mis en évidence l'importance d'obtenir une certification professionnelle française reconnue sur le territoire et de valoriser une expérience réalisée dans leur pays d'origine.

Concernant l'attractivité du secteur, la valeur sociale du métier a fait également partie de la motivation pour obtenir la certification. Travailler auprès des publics dépendants ou en perte d'autonomie a été une motivation pour une partie des apprenants interrogés.

97 Reconnaître les compétences transversales en lien avec l'employabilité et les certifications

Les principaux enseignements de cette enquête ont confirmé les postulats menant à la volonté de créer une nouvelle certification :

- La majorité des enquêtés indiquent qu'elle a répondu à leurs attentes, et leur a permis d'acquérir de nouvelles compétences sur l'entretien du domicile et du linge, de connaître de nouvelles pratiques sur la sécurité au domicile et de mieux comprendre leurs droits et devoirs en tant que salariés.

- Être certifiés leur a permis de gagner en assurance dans l'exercice du métier, de prendre conscience de la valeur de leur activité, voire d'acquérir « un statut »[98].

Ainsi, les personnes ayant participé à l'expérimentation estiment avoir identifié leurs activités comme appartenant à un univers professionnel spécifique, avec ses exigences, ses réglementations et ses techniques.

Parmi les sept apprenants ayant suivi un parcours VAE, cinq d'entre eux sont en emploi un mois après l'obtention de la certification. Grâce à ce parcours pensé comme vecteur de lien social et permettant de susciter l'entraide et les échanges de pratiques entre les participants, les candidats ont pu se projeter concrètement dans un domaine professionnel spécifique. Cette certification a créé, parmi les détenteurs du titre, une conscience de la technicité des activités demandées aux professionnels en activité, a renforcé la perception d'un métier digne de considération et a laissé entrevoir des perspectives d'évolution professionnelle au sein de ce domaine d'activité[99].

C.
L'APPRENTISSAGE, UN DISPOSITIF CLÉ À ADAPTER AUX SINGULARITÉS DU SECTEUR

L'apprentissage est une des réponses aux besoins de diversification des recrutements dans le secteur dans la mesure où il s'adresse notamment à un public jeune avec la perspective d'une formation professionnelle initiale sanctionnée par une certification reconnue. Il leur permettra d'acquérir des compétences et une qualification professionnelle à travers un enseignement théorique et la mise en pratique d'une activité professionnelle en lien avec la certification visée.

98 IPERIA, Évaluation de l'expérimentation de niveau 2, Enquête auprès des certifiés du titre de niveau 2 « Auxiliaire d'entretien du cadre de vie », septembre 2023, p. 2
99 IPERIA, *op. cit.*, septembre 2023, p. 4

Pour autant, dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, le modèle classique qui consiste à alterner entre formation théorique dans une école et formation pratique en entreprise ne peut s'appliquer sans une adaptation des modalités de mise en œuvre. Les métiers du secteur impliquent une relation singulière vis-à-vis de l'employeur dans la mesure où celui-ci est un particulier. De plus, l'activité s'effectue au sein du domicile de celui-ci, la plupart du temps sans la présence du ou des particuliers employeurs (sauf dans le cas de l'apprentissage).

Afin de contribuer à la formation des jeunes et réduire les tensions sur l'emploi dans le secteur, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité expérimenter l'alternance mais, depuis 2021, ils ont dû faire face à de nombreux freins au premier chef desquels un cadre législatif et réglementaire ne s'appliquant pas aux spécificités du secteur. C'est pourquoi, le secteur a, dans un premier temps, expérimenté autour du contrat de professionnalisation dont une des phases avait été intégrée dans le cadre de l'EDEC Petite enfance 2014-2017.

La réforme de la formation professionnelle de 2018[100] a ouvert la voie au développement de l'apprentissage. C'est pourquoi, pour se saisir de cette opportunité, les partenaires sociaux ont inscrit dans leur accord cadre-interbranche de mise en œuvre d'une politique de professionnalisation pour le secteur en novembre 2020 le besoin de développer cette nouvelle modalité d'accès aux certifications. Ils ont ensuite signé, le 8 juillet 2021, un accord de déploiement de l'alternance *via* le contrat d'apprentissage.

Cet accord vise à adapter les modalités de l'alternance au secteur *via* deux canaux : la création d'un CFA sectoriel abrité au sein de l'UDD (Université du domicile) et la délégation de la fonction de maître d'apprentissage délégué du particulier employeur tuteur à IPERIA.

Un protocole dérogatoire visant le titre à finalité professionnelle « Assistant maternel / Garde d'enfants » pour une cohorte d'une trentaine de jeunes au second semestre 2024, précise les premiers éléments de cadrage de l'expérimentation et permet d'identifier trois innovations majeures à expérimenter :

- La mise en place d'une fonction de maître d'apprentissage délégué, exercée au sein d'une équipe tutorale, adaptée à la situation de l'emploi à domicile qui n'est pas salarié du particulier employeur mais respecte les conditions d'expérience pour l'exercer
- L'adaptation des parcours de formation et d'accompagnement vers la certification
- Une optimisation en continu de la qualité des parcours grâce à une formalisation renforcée des engagements et une coordination nationale de l'expérimentation

100 Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, *op. cit.*



CONCLUSION

L'étude prospective réalisée dans l'EDEC PIC des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile avait souligné l'importance de l'accompagnement, l'individualisation des parcours et la nécessité de rendre visibles les trajectoires professionnelles du secteur. Surtout, il avait mis en exergue l'impérieuse nécessité d'accroître l'attractivité des métiers du secteur pour répondre aux besoins en emploi à l'horizon 2030. Les projections réalisées portent à 800 000 le nombre de postes à pourvoir à cette échéance.

Comme nous avons pu le voir, la crise sanitaire a eu un fort impact sur le secteur, notamment sur le volume d'heures déclarées des salariés du domicile. Pour autant, les conséquences de la crise ont été largement atténuées par la réactivité des acteurs de la branche et par le lien original qui lie les salariés et les particuliers employeurs. Le secteur a ainsi montré une forte résilience face à cette situation inédite et soudaine.

Pour autant, et malgré un contexte difficile, le secteur a su renforcer son offre de formation certifiante, avec notamment des perspectives de développement de certifications de niveau 2 et 4, et la refonte du titre « Employé familial ». Cette diversité de l'offre de formation certifiante et des voies d'accès à la formation ouvre aux salariés du secteur de véritables perspectives d'évolution professionnelle, et permet d'accroître l'attractivité des métiers pour les salariés d'autres secteurs ou pour des personnes en recherche d'emploi.

De nombreux défis restent à relever. À ce titre, il convient de souligner les initiatives fortes qui ont été entreprises pour apporter des réponses aux enjeux d'attractivité et de fidélisation des salariés. Le secteur s'appuie sur ces dynamiques nouvelles, mais aussi sur la résilience et la solidarité des acteurs de la branche, pour soutenir et sécuriser les salariés et les particuliers employeurs et répondre aux enjeux économiques et sociaux à venir.

BIBLIOGRAPHIE

ANACT-ARACT, Dix questions sur la reconnaissance au travail, ANACT, 2017, 20p.

BARACHINO Eva, TURCO Nadège (dir.), Relever les défis de l'emploi, des métiers et des compétences d'ici 2030, Étude prospective des branches professionnelles des assistants maternels et salariés du particulier employeur, IPERIA, mars 2021, 111p.

BERHUET Solen, HOIBIAN Sandra, Les solitudes en France, Un tissu social fragilisé par la pandémie, Enquête Credoc pour la Fondation de France, novembre 2021, 57p.

BONNELL Bruno et RUFFIN François (présenté par), Rapport d'information déposé par la commission des affaires économiques sur les « métiers du lien », Assemblée nationale, rapport n°3126, juin 2020, 148p.

CHARTIER Fanny, LAINE Frédéric, NIANG Moustapha, « Les tensions sur le marché du travail en 2021 », Dares Résultats, n°45, septembre 2022, 4p.

CNPDS Salariés-Assistants maternels Particuliers employeurs, Guide de préconisations et de bonnes pratiques pour éviter la transmission de la COVID-19, septembre 2021, 22p., [en ligne, consulté le 29/09/2023] : https://www.iperia.eu/blog/2021/04/23/guide-sectoriel-de-preconisations-et-de-bonnes-pratiques-pour-eviter-la-transmission-de-la-covid-19/

EDIFIA, Enquête Évolution métier & formation, EDIFIA, mai 2019, 56p.

EULOGE Pauline, LE FLOCH Mathieu, RIDEL Léa, Évaluation de l'expérimentation, Capsule d'e-learning : la co-présence à domicile entre employeur et salarié, IPERIA, septembre 2023, 4p.

INRS, Prévenir les risques professionnels dans les métiers de l'aide à domicile, INRS Édition, 2e édition, septembre 2019, 64p., [en ligne, consulté le 01/10/2023] : https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%204198

INSEE, « Conjoncture française, emploi et chômage », Note de conjoncture, Insee, mars 2021

INSEE, « Les conséquences de la crise sanitaire sur les conditions de travail selon les métiers », Insee Références, édition 2022

INSEE, Statut d'emploi et type de contrat selon le sexe et l'âge, données annuelles 2022, [en ligne, consulté le 01/10/2023] https://www.insee.fr/fr/statistiques/2489660#tableau-figure1_radio1

IPERIA, Étude d'impact des transformations des métiers, des compétences et des conditions de travail et d'emploi liées à la crise sanitaire, IPERIA, mars 2023, 30p.

IPERIA, Évaluation de l'expérimentation de niveau 2, Enquête auprès des certifiés du titre de niveau 2 « Auxiliaire d'entretien du cadre de vie », septembre 2023

IPERIA, Livrable EDEC PIC Sectoriel 2021-2023, Résultats de l'expérimentation de la VAE par blocs, juillet 2022

IPERIA, Expérimentation REVA 2, Présentation et organisation, mars 2023

IPSOS, Le recours et les pratiques de travail non déclaré à domicile, 2021, p.25, [en ligne, consulté le 29/09/2023] : https://www.strategie.gouv.fr/publications/observatoire-travail-dissimule

LAGANDRE Véronique et coll., « Les premiers effets de la crise sanitaire sur l'emploi à domicile », Le baromètre des emplois de la famille, FEPEM, n°34, décembre 2020, 4p.

LAGANDRE Véronique et coll., « L'emploi à domicile résiste à la crise sanitaire au second semestre 2020 », Le baromètre des emplois de la famille, FEPEM, n°35, mars 2021, 4p.

LAGANDRE Véronique, **QUEVAL Stéphanie**, Les incidences de la crise sanitaire sur le recours à l'emploi à domicile depuis le début de la crise sanitaire, Observatoire de l'emploi à domicile, février 2022, 20p.

Observatoire de l'emploi à domicile, Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, Rapport sectoriel, édition 2023, 40p.

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

Observatoire de la FEPEM, Rapport sectoriel de 2021

TERRE D'AVANCE, Diagnostic de la situation du marché du travail et guide de bonnes pratiques pour réduire les tensions de recrutement dans le secteur de l'emploi à domicile, FEPEM, IPERIA, Terre d'Avance, octobre 2022, 134p.

Urssaf, Stat'Ur conjoncture, n°338, janvier 2022

60 avenue de Quakenbrück
BP 30136
61 004 Alençon cedex

—

66 avenue du Maine
75014 Paris

www.institut.iperia.eu

©IPERIA, marque déposée de l'association Certification et Compétences, 60 avenue Quakenbrück - BP 30136 - 61004 ALENÇON Cedex. N° SIREN : 400 417 879 | Août 2024
Crédits photos Shutterstock : Erickson Stock | Ground Picture | Evgeny Atamanenko | YAKOBCHUK VIACHESLAV | fizkes | AnnaStills

LE TRI + FACILE