



Etudes Emploi-Formation

ADEC

Secteur du particulier employeur en région Centre-Val-de-Loire

Action 3 :

Diagnostic des besoins en compétences et en emplois des salariés et assistants maternels du particulier employeur en Centre-Val-de- Loire

Octobre 2019



Nos actions sont cofinancées par l'Union européenne.
L'Europe s'engage en Région Centre-Val de Loire avec le Fonds Social Européen.



FÉDÉRATION DES PARTICULIERS
EMPLOYEURS DE FRANCE

CENTRE VAL-DE-LOIRE



Par mandat des branches professionnelles des assistants maternels et des salariés du particulier employeur, IPERIA, la plateforme nationale de la professionnalisation de l'emploi à domicile, investit, depuis 25 ans, dans la reconnaissance des compétences, la connaissance, l'analyse et la prospective des métiers du secteur de l'emploi à domicile.

Avant-propos

Document rédigé par IPERIA en collaboration avec l'ORFE GIP ALFA, la FEPEM avec le soutien de la DIRECCTE Centre-Val de Loire.

Octobre 2019

Le secteur de l'emploi à domicile tire sa singularité de la relation d'emploi entre un particulier employeur et un salarié. Présent sur tous les territoires, il est incarné par plus de 3,4 millions d'employeurs en France et 1,4 million de salariés. Secteur à dimension sociale et citoyenne, il accompagne les familles dans l'équilibre de leurs temps de vie mais aussi les publics fragiles du fait du jeune âge, de la perte d'autonomie ou du handicap. Les mutations sociétales actuelles en raison du vieillissement de la population, du renforcement du rôle des technologies et du développement des pratiques écocitoyennes sont autant de facteurs qui peuvent influencer sur l'évolution des compétences des salariés et les besoins en recrutement.

Conscients du rôle économique et social que joue l'emploi à domicile, les acteurs du secteur se sont associés pour porter un premier projet de diagnostic territorial sur les besoins en emploi et compétences des particuliers employeurs et de leurs salariés en Centre-Val de Loire. Ce diagnostic, soutenu par la DIRECCTE dans le cadre d'actions de développement des emplois et compétences (ADEC), a été conduit par IPERIA, la plateforme nationale de professionnalisation du secteur, en partenariat avec la FEPEM et l'observatoire régional (ORFE) GIP ALFA. Trois actions ont été réalisées dans le cadre de cet ADEC : une action de déploiement d'ateliers pour renforcer la relation de travail entre particuliers employeurs et salariés, la promotion d'une application de management partagé « cadres de vie »¹ et le diagnostic territorial présent.

Le diagnostic a été mené durant les années 2018 et 2019 grâce à l'exploitation de trois questionnaires coconstruits par les partenaires. Ils ont été diffusés par la FEPEM et IPERIA, qui en a assuré l'analyse, et administrés par le GIP ALFA. Les enquêtes ont été adressées aux salariés ressortissants des deux branches du secteur de l'emploi à domicile et aux particuliers employeurs du territoire. Les résultats offrent une visibilité sur les conditions d'emploi et les compétences nécessaires pour exercer les métiers. Pour répondre aux besoins des employeurs deux leviers seront observés : l'attractivité du métier et la sécurisation du parcours des personnes actuellement en emploi. Ce diagnostic se construit en deux volets. Le premier dressera un panorama des emplois du secteur en Centre-Val de Loire. Le second proposera une projection des besoins pour la région afin d'anticiper et d'appuyer les actions menées pour y répondre.

¹ Application créée par IPERIA dans le cadre de l'engagement de développement des emplois et de compétences (EDEC) relatif aux métiers de l'autonomie signé en 2014, avec l'expertise et le soutien du Ministère en charge de l'emploi, du Ministère en charge des affaires sociales, de l'OPCA Agefos-PME, de la Branche des salariés du particulier employeur et l'appui du Ministère en charge de l'économie et des finances. Elle s'adresse aux particuliers employeurs en situation de handicap, à une personne âgée de plus de 65 ans ou à un aidant et les conduit à construire une meilleure relation avec leurs salariés : <http://cadredevies.iperia.eu/>

Sommaire

Le secteur de l'emploi à domicile.....	3
1. L'emploi à domicile en Centre-Val-de-Loire : vecteur de création d'emplois	6
1.1. Un secteur fortement lié aux enjeux démographiques... ..	6
1.1.1. Une population vieillissante, des besoins croissants d'accompagnement des personnes au domicile.....	7
1.1.2. Les enjeux liés à la famille et à la petite enfance.....	10
1.2. Etat des lieux et projections des besoins en emplois dans le secteur de l'emploi à domicile en Centre-Val-de-Loire.....	11
1.2.1. Localisation des emplois actuels	11
1.2.2. Projections des besoins en emplois	16
2. Prospectives sur les besoins en emploi et en compétences dans le secteur de l'emploi à domicile.....	19
2.1. Méthodologie d'enquête exploitée	19
2.1.1. Mise en place d'une enquête sur les besoins en emploi et en compétences ...	19
2.1.2. Profils et caractéristiques des répondants	19
2.2. Quels sont les freins et les leviers identifiés à l'attractivité des métiers ?.....	22
2.2.1. Des conditions d'emploi et de travail atypiques mais pas tout à fait subies	22
2.2.2. Le recrutement : un enjeu pour les particuliers employeurs.....	27
2.2.3. Identification des besoins en formation	30
3. Répondre aux besoins en favorisant les leviers d'attractivité des métiers.....	35
3.1. Professionnaliser les pratiques de recrutement.....	35
3.2. Mieux Informer les salariés et les accompagner dans leur démarche de professionnalisation pour renforcer les compétences et développer l'attractivité des métiers.....	35
3.3. Améliorer la visibilité des parcours professionnels et assurer le maintien en emploi	36
Bibliographie et ressources.....	38

Le secteur de l'emploi à domicile

Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile concerne aujourd'hui 3,4 millions de particuliers employeurs en plus de représenter un poids économique significatif avec près de 530.000 équivalents temps plein, soit 1,4 million de salariés.

Il est **singulier** de toute autre forme d'emploi en ce qu'il s'exerce dans un lieu spécifique, le domicile du salarié dans le cas des assistants maternels, ou celui de l'employeur pour les métiers dépendants de la branche des salariés du particulier employeur. La relation qui lie particulier employeur et salarié est, elle aussi, singulière puisqu'elle se formalise entre deux personnes physiques sans but lucratif, ni marchand. Si la relation de subordination salarié / employeur existe, elle a pour particularité de voir le salarié exercer son activité sans la présence systématique de son particulier employeur. Le salarié se trouve, de plus, majoritairement, en situation de multi-emplois.

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. Ils permettent de répondre à des problématiques telles que l'intégration, l'insertion, la reconversion des personnes qu'elles soient éloignées durablement ou non de l'emploi, qu'elles soient issues de pays étrangers ou tout simplement intéressées par vocation. **L'assistant de vie** répond aux grands enjeux du vieillissement de la population et sera le plus créateur d'emplois à très court terme. **L'employé familial**, comme la garde d'enfants, permettent de répondre aux besoins des ménages actifs, ils contribuent à dynamiser et rendre attractifs les territoires. Les **gardes d'enfants et les assistants maternels** participent à la diversification des modes d'accueil, d'autant que l'assistant maternel représente le premier mode d'accueil extra-familial en France.

Ces métiers sont aujourd'hui en forte tension et les recrutements à court et moyen termes devront faire face à la conjonction de plusieurs phénomènes :

- Une faible mixité, 99,5% de femmes parmi les assistants maternels, 85,4% chez les salariés du particulier employeur ;
- Une importante représentation des salariés de plus de 50 ans ;
- Une sous-représentation des moins de 30 ans.

Ils sont également confrontés à des tendances lourdes qui nécessitent d'accroître les engagements en faveur de leur attractivité telles que le faible niveau de qualification des salariés (Niveau III ou infra III, cadre européen) ou encore des emplois à temps partiel. De plus, bien que secteur d'avenir, l'emploi à domicile doit se développer sur un marché fragilisé par la crise et fortement dépendant des différentes politiques publiques qui l'impactent. Ainsi, il doit faire face à de nouveaux défis tout en accompagnant les évolutions structurelles largement amorcées.

Le secteur est représenté par deux branches professionnelles :

- La branche professionnelle des salariés du particulier employeur représente les 2,35 millions de particuliers employeurs et 1,08 million de salariés qui relèvent de la Convention Collective Nationale des Salariés du Particulier Employeur signée le 24 novembre 1999.
- La branche professionnelle des assistants maternels du particulier employeur représente les 1,06 million de particuliers employeurs et 326 716 assistants maternels qui relèvent de la Convention Collective Nationale des Assistants Maternels du Particulier Employeur, signée le 1er juillet 2004.

Depuis 25 ans maintenant, les deux branches se sont engagées pour créer un cadre légal et conventionnel sécurisant pour l'emploi à domicile. Ainsi, avant 1994, il était impossible pour un salarié et un particulier employeur d'envisager sereinement l'accès à la formation professionnelle. L'environnement social lui-même considérait cet accès comme inutile et trop fortement contraignant.

Cela se traduisait, d'une part, par la difficulté présumée de voir deux personnes en dehors du cadre normé de l'entreprise investir le champ de la formation professionnelle et d'autre part, par une vision dégradée des métiers considérés comme des activités innées à vocation féminine ne nécessitant aucune compétence particulière.

Ce cadre normatif et conventionnel est agrémenté de décisions paritaires issues de la Commission Paritaire National Emploi Formation (CPNEFP). Il permet aux salariés une sécurisation de leurs parcours professionnels, une facilitation de leur accès à la formation, à la qualification et assure l'attractivité et la mixité des emplois en adaptant les compétences aux nouveaux besoins.

Cela se traduit notamment sur le plan du développement des compétences² par :

- ▶ La conception élargie du dispositif pour être mobilisé par un particulier employeur comme un salarié (en concertation avec son employeur) de manière agile et simplifiée.
- ▶ La possibilité de mobiliser 58 heures de formation chaque année dès la première heure travaillée, sans condition d'ancienneté ni de temps de travail hebdomadaire minimum.
- ▶ La facilitation de l'inscription à la formation en s'appuyant sur un seul des particuliers employeurs, dit « porteur » pour l'ensemble des autres employeurs particuliers.
- ▶ Le financement total du parcours de formation : coût de la formation, prise en charge du salaire sur l'ensemble de la formation³, la participation forfaitaire aux frais de vie (hôtellerie, déplacement, restauration)⁴. Cette mesure incitative permet aux salariés de faire valoir leurs droits sans peser sur la question du remplacement qui constitue un frein central au départ en formation dans le secteur.
- ▶ Le soutien aux formations « socles » ou visant des compétences transverses pour lesquelles les heures de formation ne viennent pas en déduction du quota annuel de 58 heures du plan de développement des compétences : « français compétence professionnelle », accompagnement à la VAE, initiation à la formation à distance, ou encore le transport de personnes en toute sécurité.

IPERIA : la plateforme nationale de professionnalisation du secteur de l'emploi à domicile

Depuis 1994, IPERIA, la plateforme nationale de la professionnalisation du secteur de l'emploi à domicile, met son expertise au service des branches professionnelles pour construire, diffuser et développer un programme national portant sur la certification des compétences et faciliter l'accès à la formation. IPERIA est ainsi le certificateur des trois titres portés par les branches : Assistant(e) Maternel(le)/Garde d'enfants Employé(e) familial(e) et Assistant(e) de vie dépendance. En tant que

² Le Plan de développement des compétences est un dispositif à l'initiative de l'employeur. Dans le secteur de l'emploi à domicile il est encadré nationalement par les CPNEFP pour permettre un accès facilité au plus grand nombre. Le recours au plan de développement des compétences est financé dans le cadre d'une collecte constituée des cotisations sociales des particuliers employeurs qui sont calculées sur la masse salariale brute du secteur et dont les partenaires sociaux ont augmenté le taux en 2019.

³ Les heures en dehors du temps de travail sont requalifiées en temps de travail effectif.

⁴ En 2018, les cotisations sociales sur les parts légales et conventionnelles ont représenté une collecte d'environ 33 millions d'euros.

concepteur de l'offre de formation prioritaire⁵, IPERIA accompagne la réflexion des partenaires sociaux sur les pratiques et tendances en matière d'évolution des métiers.

Au fil du temps, la plateforme a forgé son expertise sur trois domaines :

- ▶ **L'observation et la recherche pour identifier les besoins et mutations sociales au domicile.**
- ▶ **La création d'outils et services de professionnalisation innovants et clé en main.**
- ▶ **L'expérimentation et l'adaptation permanente en plaçant les particuliers employeurs et les salariés au centre de chaque démarche de professionnalisation.**

Pour conforter et consolider le système, une démarche qualité, souhaitée par les branches du secteur de l'emploi à domicile depuis la fin des années 90 et opérationnalisée par IPERIA, permet de délivrer un label⁶ conforme aux évolutions législatives. Il permet de garantir la qualité de la formation dispensée par 256 organismes de formation aujourd'hui labellisés.

⁵ L'offre de formation prioritaire est décidée par les branches professionnelles. Elle compte plus de 100 modules de formation disponibles pour les salariés du secteur via la mobilisation de leur plan de développement des compétences d'une durée de 58h par an et par salarié.

⁶ Ce label, inscrit sur la liste du CNEFOP jusqu'à la fin d'année 2019, permet d'assurer la qualité des formations dispensées pour les salariés du secteur mais également pour les futurs salariés. En effet, les organismes souhaitant dispenser l'un des trois titres de branche doivent obtenir le label puis s'inscrire dans une démarche d'obtention d'un agrément qui les habilite à le faire.

1. L'emploi à domicile en Centre-Val-de-Loire : vecteur de création d'emplois

En région Centre-Val-de-Loire, les besoins en emploi dans le secteur de l'emploi à domicile sont et seront particulièrement forts compte tenu du vieillissement de la population et de l'attractivité économique des agglomérations. Anticiper ces mutations, c'est d'abord en mesurer les impacts. Ainsi, ce premier volet sera consacré à qualifier et quantifier les besoins en emploi dans le secteur au regard des spécificités départementales.

1.1. Un secteur fortement lié aux enjeux démographiques...

En 2016, 2 587 000 personnes⁷ résidaient en Centre Val-de-Loire. La moitié de la population était alors concentrée dans le Loiret (26%) et l'Indre-et-Loire (24%). De 2009 à 2014, la population a augmenté de 0,3%. Il s'agit d'une faible hausse par rapport à l'accroissement de la population française sur la même période qui était alors de +0,5%. Cette lente progression de la population s'explique en partie par des inégalités entre les départements de la région. En effet, en comparant les données départementales (voir tableau ci-dessous), l'Indre se distingue par une réduction marquée de sa population liée principalement à la variation négative du solde naturel⁸. A l'inverse, les départements de l'Indre-et-Loire (Tours) et du Loiret (Orléans) voyaient, entre 2009 et 2014, leur population augmenter de 0,5%.

Tableau : Population et taux d'évolution annuel moyen de la population sur cinq ans par département⁹

► Clé de lecture : Le 1^{er} janvier 2016 le département du Cher, comptait 308 900 habitants. De 2009 à 2014, au cours de ces cinq années, la population a stagné. Cela est dû, d'une part, à un solde naturel négatif de -0,1% et, d'autre part, à un solde apparent des entrées et sorties positif de +0,1%

	Population au 1er janvier 2016 (milliers)	Taux d'évolution annuel moyen de la population 2009-2014 (%)		
		Total	Dû au solde naturel	Dû au solde apparent des entrées et des sorties
Cher	308,9	0,0	-0,1	0,1
Eure-et-Loir	435,5	0,4	0,4	0,0
Indre	223,0	-0,5	-0,4	-0,1
Indre-et-Loire	610,2	0,5	0,3	0,2
Loir-et-Cher	334,4	0,3	0,0	0,3
Loiret	675,0	0,5	0,5	0,0
Centre-Val de Loire	2 587,0	0,3	0,2	0,1

Pour mieux illustrer les dynamiques à l'œuvre dans la région, la cartographie qui suit montre très nettement les contrastes entre les différentes aires urbaines¹⁰. D'une part, une évolution croissante de

⁷ Source : Insee, RP 2016

⁸ Définition de l'Insee : Le solde naturel (ou accroissement naturel ou excédent naturel de population) est la différence entre le nombre de naissances et le nombre de décès enregistrés au cours d'une période. Les mots « excédent » ou « accroissement » sont justifiés par le fait qu'en général le nombre de naissances est supérieur à celui des décès. Mais l'inverse peut se produire, et le solde naturel est alors négatif.

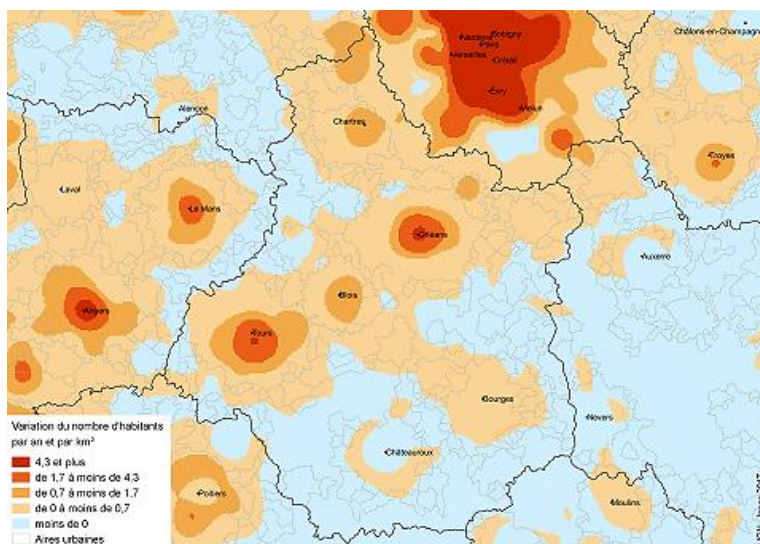
⁹ Source : Insee, estimations de population, RP 2016, 2014 et 2009

¹⁰ Définition de l'Insee : Une aire urbaine ou « grande aire urbaine » est un ensemble de communes, d'un seul tenant et sans enclave, constitué par un pôle urbain (unité urbaine) de plus de 10 000 emplois, et par des communes rurales ou unités urbaines

la population autour des agglomérations notamment d'Orléans et Tours et, d'autre part, des aires en désertification notamment au sud de la région.

Carte – Variation annuelle de la densité de population entre 2009 et 2014 par aire urbaine¹¹

► Clé de lecture : L'aire urbaine d'Orléans a vu son nombre d'habitants augmenter de plus de 4,3% par an et par km²



1.1.1. Une population vieillissante, des besoins croissants d'accompagnement des personnes au domicile

En 2019, la part des personnes de 65 ans et plus s'élevait à 21,4% contre 19%¹² en France. La part des personnes âgées de 80 ans et plus s'élevait à 7% contre 6% en France. Par ailleurs, l'indice de vieillissement¹³ particulièrement fort (89,6 soit +11,6 points par rapport à la moyenne nationale), souligne les enjeux liés au vieillissement. Pour autant, tous les départements ne sont pas concernés de la même manière.

Le département de l'Indre est particulièrement marqué par une population âgée (27% de personnes âgées de 65 ans et plus, 9% de personnes âgées de 80 ans et plus et un indice de vieillissement s'élevant à 129). Ce constat se retrouve également, mais dans une moindre mesure, dans les départements du Cher et du Loir-et-Cher.

(couronne périurbaine) dont au moins 40 % de la population résidente ayant un emploi travaille dans le pôle ou dans des communes attirées par celui-ci.

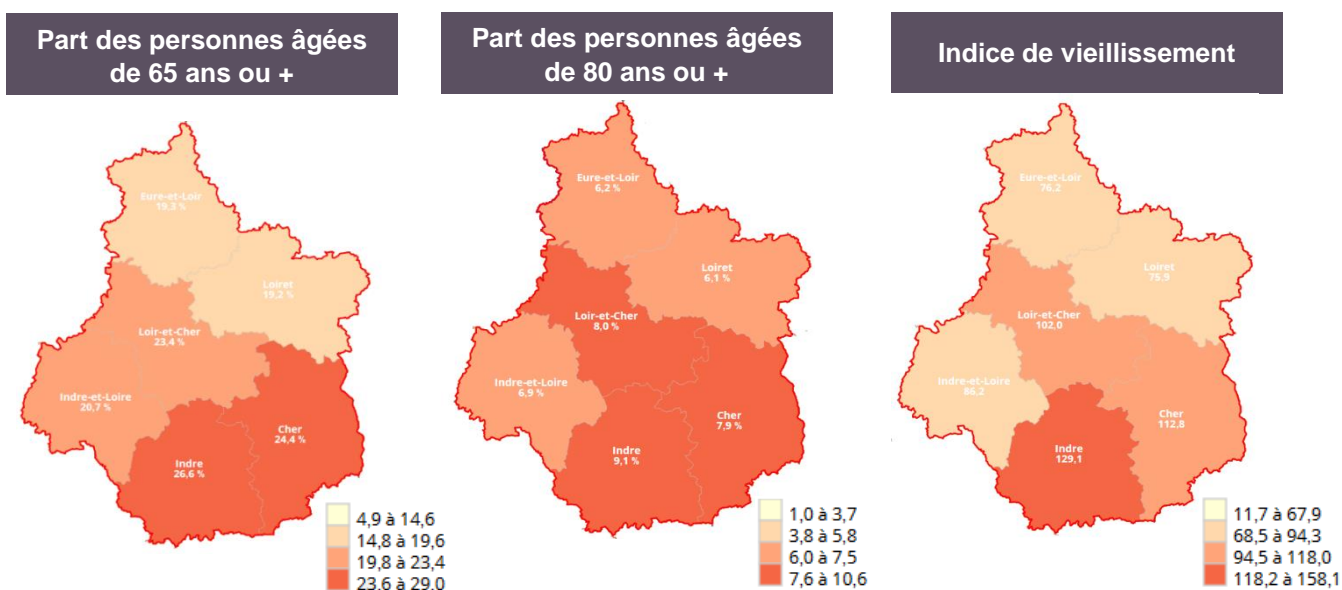
¹¹ Sources : Insee, RP 2009 et 2014

¹² Source : Insee, RP 2016

¹³ 100*nombre de personnes de 65 ans ou plus / nombre de personnes de moins de 20 ans

Cartes – Proportion de personnes âgées de 65 ans et plus, 80 et plus et indice de vieillissement par département¹⁴

► Clé de lecture : Sur l'ensemble de la population du Loir-et-Cher, 8% avait 80 ans ou plus en 2016



Les projections construites pour quantifier le phénomène de vieillissement sont particulièrement significatives. Elles sont mises en lumière par un rapport de l'Insee annonçant, que, en 2050, un tiers de la population du Centre-Val-de-Loire aurait plus de 65 ans¹⁵. Les cartes présentées ci-dessous, illustrent de manière particulièrement marquante l'évolution de la part des personnes âgées de plus 65 ans entre 2013 et 2050. Elles déterminent localement, en utilisant le zonage des bassins démographiques¹⁶, les fortes inégalités entre les territoires de la région. A titre d'illustration, 40% de la population du bassin *Couronne de l'Indre* aura plus de 65 ans en 2050. A une échelle administrative, les départements de l'Indre et du Cher seront particulièrement concernés par ce phénomène.

¹⁴ Ibid.

¹⁵ C. Chalot, H. Lapeyre – Insee Centre-val-de-Loire (2018), « En 2050, un tiers de la population du Centre-Val de Loire aurait plus de 65 ans », Insee Dossier Centre-Val de Loire n° 3 - Octobre 2018

¹⁶ Zonages d'études créés sur mesure, définitions disponibles au lien suivant : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3632951?sommaire=3633015>

1.1.2. Les enjeux liés à la famille et à la petite enfance

L'employé familial est le salarié dont le spectre d'intervention est le plus large de tous les métiers du domicile, il accompagne la famille, la personne âgée non dépendante et l'enfant de plus de 3 ans. L'entretien du cadre de vie est l'une de ses fonctions premières, mais il peut être amené, par sa polyvalence, à remplir des tâches organisationnelles. Ce métier renforce également l'attractivité des bassins d'emploi puisqu'il offre, aux ménages, l'accompagnement souhaité dans la gestion du domicile et du foyer. Les bassins de Tours et d'Orléans sont ceux où les besoins sont les plus prégnants sur ce profil de métier.

La démarche prospective prend en compte les actions des pouvoirs publics dont l'objectif est d'attirer de nouvelles populations par la valorisation du patrimoine et du potentiel de développement des agglomérations de la région. En ce sens, afin d'améliorer l'attractivité des territoires par la gratification d'une meilleure qualité de vie des habitants, l'implantation de services de proximité a été favorisée au cours des dernières années¹⁹. Dans cette perspective, au-delà de la gestion du domicile par l'employé familial, une réflexion se pose également sur les modalités de garde des enfants. Le mode de garde individuel regroupe deux métiers : le garde d'enfants qui s'occupe des enfants dans le cadre du domicile du particulier employeur et l'assistant maternel qui exerce à son domicile ou dans un lieu tiers tel que les maisons d'assistants maternels (MAM).

Les métiers liés à la petite enfance

L'assistant maternel et le garde d'enfants (dans le cadre de l'emploi à domicile) contractualisent et négocient un contrat de travail avec un ou plusieurs particuliers employeurs. Ces métiers s'exercent à temps partiel ou à temps plein, les horaires sont discontinus et les plannings variables. Les gardes d'enfants peuvent être amenés à faire des déplacements sur les différents lieux d'intervention en cas d'activité multi-employeurs. Ce professionnel s'inscrit véritablement comme maillon fondamental des interactions au sein des sphères de vie des enfants. Il est un réel acteur de liens dans l'environnement global de l'enfant et du jeune enfant, qu'il soit familial, scolaire, social. Il assure la continuité des relations avec les autres intervenants de l'enfance : professionnels de la santé, animateurs, éducateurs...

Le titre de branches *Assistant(e) maternel(le)* et *Garde d'enfants*, inscrit au répertoire national des certifications depuis 2009, compte 7 blocs de compétences et définit les compétences nécessaires à l'exercice de ces deux métiers.

De ces enjeux démographiques naissent des enjeux d'emploi :

- Comment accompagner la population vieillissante des territoires de la région ? Quel potentiel d'emploi cela représente-t-il ?
- Des familles s'installent et se pérennisent dans les agglomérations mais aussi dans les territoires plus isolés. Combien d'emplois seront nécessaires pour accompagner ces ménages dans la gestion de leur foyer ou la garde des enfants ?

¹⁹ S. Goupil (2019), « Les métropoles régionales portent la croissance en Centre-Val de Loire », Insee Analyses Centre-Val-de-Loire, janvier 2019

1.2. Etat des lieux et projections des besoins en emplois dans le secteur de l'emploi à domicile en Centre-Val-de-Loire

L'ensemble des enjeux démographiques laisse à penser que les besoins en emploi sont grands et le seront d'autant plus à l'avenir. Mais de combien d'emplois à pourvoir dans les prochaines années parle-t-on ? Est-ce que les professionnels exerçant sur les territoires pourront absorber cette nouvelle demande de travail ?

1.2.1. Localisation des emplois actuels

Au niveau statistique seront distingués : l'emploi à domicile hors petite enfance, c'est-à-dire, essentiellement les assistants de vie dépendance et les employés familiaux d'une part, les assistants maternels et les gardes d'enfants à domicile d'autre part. Les éléments chiffrés relatifs aux salariés et particuliers employeurs, présentés dans cette partie, prennent source auprès de l'Acoss (2017) et de l'Ircem²⁰ (2017). Le tableau ci-dessous détaille les effectifs des particuliers employeurs et des salariés dans la région par département.

Tableau : Nombre de particuliers employeurs, de salariés par emploi dans les départements de la région Centre-Val-de-Loire

► Clé de lecture : Dans le département du Loiret, en 2017, les emplois d'assistants maternels réunissaient 13 357 particuliers employeurs et 3 986 salariés.

Nom du département	Catégories d'emploi	Nombre de particuliers employeurs	Nombre de salariés du particulier employeur
Loiret	Assistants maternels	13 357	3 986
	Salariés du particulier employeur dont assistants de vie dépendance et employés familiaux ²¹	21 393	8 970
	Garde d'enfants à domicile	745	775
Loir-et-Cher	Assistants maternels	6 817	1 850
	Salariés du particulier employeur dont assistants de vie dépendance et employés familiaux	16 145	6 941
	Garde d'enfants à domicile	286	271
Indre-et-Loire	Assistants maternels	12 778	3 743
	Salariés du particulier employeur dont assistants de vie dépendance et employés familiaux	26 862	11 455
	Garde d'enfants à domicile	926	890
Indre	Assistants maternels	4 092	1 157
	Salariés du particulier employeur dont assistants de vie dépendance et employés familiaux	8 985	4 348
	Garde d'enfants à domicile	121	120

²⁰ Le Groupe IRCM est le groupe de protection sociale des emplois de la famille et des services à la personne, salariés de la famille, employeurs et retraités de ce secteur d'activité en France.

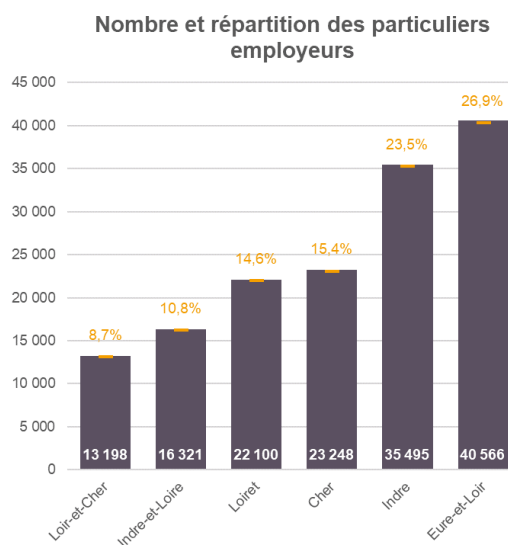
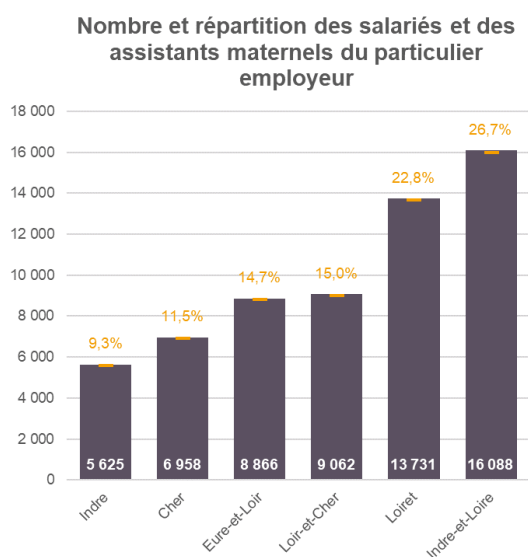
²¹ Le mode de déclaration des salariés ne permet pas actuellement de distinguer clairement les profils de métier en dehors de la garde d'enfants à domicile qui bénéficie d'un autre mode de déclaration (PAJEMPLOI)

Eure-et-Loir	Assistants maternels	8 816	2 546
	Salariés du particulier employeur dont assistants de vie dépendance et employés familiaux	12 899	5 885
	Garde d'enfants à domicile	385	435
Cher	Assistants maternels	6 117	1 895
	Salariés du particulier employeur dont assistants de vie dépendance et employés familiaux	9 985	4 840
	Garde d'enfants à domicile	219	223
Centre-Val-de-Loire	Assistants maternels	51 977	15 177
	Salariés du particulier employeur dont assistants de vie dépendance et employés familiaux	96 269	42 439
	Garde d'enfants à domicile	2 682	2 714

Contrairement à d'autres secteurs d'activités, les particuliers employeurs sont plus nombreux que leurs salariés. En moyenne, en Centre-Val-de-Loire, un salarié est employé par 2,5 particuliers employeurs. Ce ratio peut varier en fonction des départements. Par exemple, le département de l'Eure-et-Loir concentre 27% des particuliers employeurs et seulement 15% des salariés.

Graphiques : Répartition des salariés du particulier employeur et des particuliers employeurs dans les départements du Centre-Val-de-Loire

► Clé de lecture : le département de l'Indre concentrait, en 2017, 9,3% des salariés du particulier employeur et 8,7% des particuliers employeurs

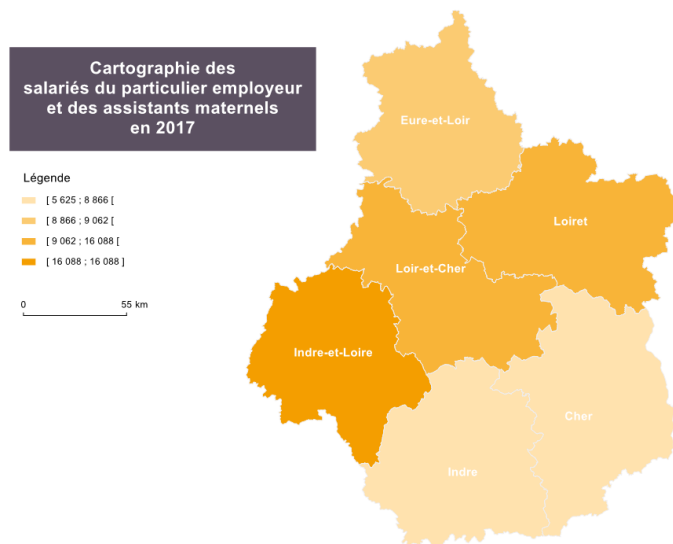


Les salariés

Le secteur de l'emploi à domicile représente environ 60 300 salariés en Centre-Val-de-Loire, majoritairement concentrés dans les départements du Loiret (24%) et de l'Indre-et-Loire (27%). La cartographie présentée ci-dessous témoigne de la répartition des salariés du secteur sur la région :

Carte – Répartition des salariés par département

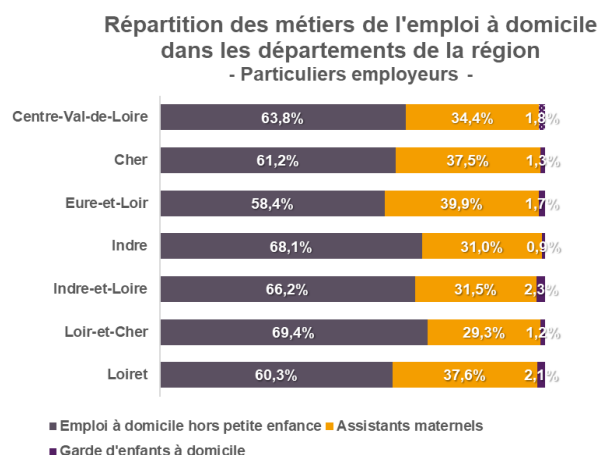
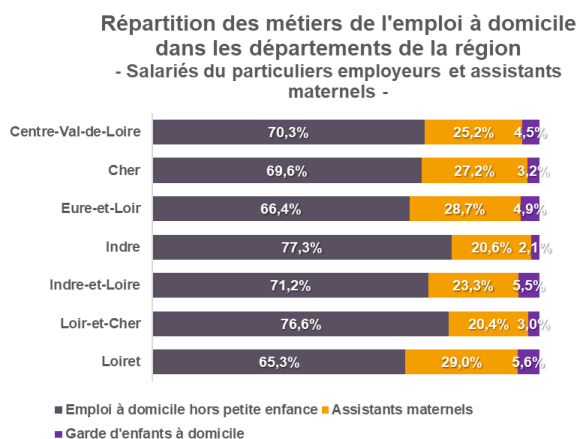
► Clé de lecture : Le département de l'Indre-et-Loire comptait en 2017 16 088 salariés du secteur de l'emploi à domicile



Sur l'ensemble des métiers du secteur de l'emploi à domicile dans la région, les salariés du particulier employeur dont les assistants de vie dépendance et les employés familiaux, représentent 70,3% des salariés. Les particuliers employeurs de ces professionnels représentent, quant à eux, 63,8% des particuliers employeurs en Centre-Val de Loire. La représentation des métiers est quasi-équivalente dans tous les départements. On observe toutefois une sous-représentation des employés à domicile hors petite enfance dans le département de l'Eure-et-Loir.

Graphiques : Répartition des métiers de l'emploi à domicile dans les départements de la région en nombre de salariés et de particuliers employeurs

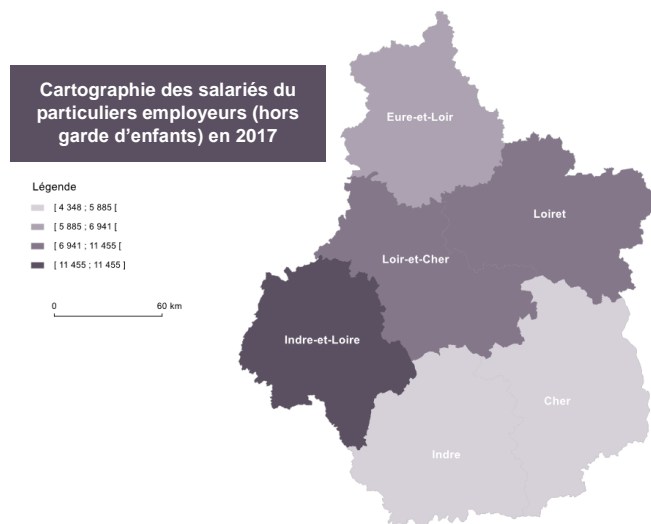
► Clé de lecture : 69,6% des salariés du Cher travaillant au domicile sont essentiellement des assistants de vie dépendance ou des employés familiaux. 37,5% des particuliers employeurs du Cher emploient un assistant maternel.



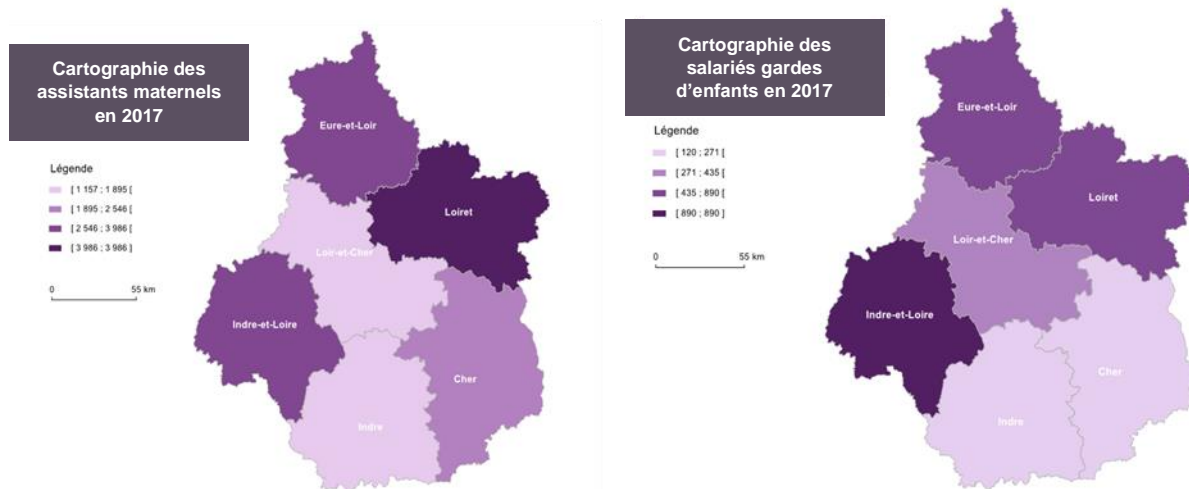
Une autre forme d'illustration de ces données permet de localiser plus facilement les salariés employés par un particulier en fonction du type de métier occupé.

Cartes – Représentation cartographique de la répartition des salariés en 2017 par regroupement de métiers

Salariés du particulier employeur dont assistants de vie dépendance et employés familiaux



Les gardes d'enfants à domicile et les assistants maternels



Une première lecture identifie une zone de concentration particulièrement importante de salariés du particulier employeur et d'assistants maternels dans le département d'Indre-et-Loire. Cette tendance est d'autant plus marquée pour les assistants de vie dépendance et les employés familiaux. Concernant les salariés ayant un métier lié la petite enfance, ils se concentrent essentiellement dans les départements d'Indre-et-Loire, Eure-et-Loir et Loiret. Si les départements de l'Indre et du Loir-et-Cher pour les assistants maternels et de l'Indre et du Cher pour les gardes d'enfants sont moins occupés par les professionnels cela correspond, globalement, aux tendances démographiques qui se dessinent pour les années à venir : un vieillissement de la population localisé entraînant davantage de besoins d'accompagnement auprès des personnes âgées qu'auprès de la petite enfance.

Les particuliers employeurs

En 2017, la région comptait 80 328 particuliers employeurs de salariés hors métiers de la petite enfance. Les principaux demandeurs de ces services sont plutôt âgés. En effet, 67%, soit l'équivalent de 53 785 particuliers employeurs, sont âgés de 60 ans ou plus dont la moitié a plus de 80 ans. A un niveau départemental, comme l'illustre le graphique ci-dessous, l'Indre-et-Loire se démarque par la sous-représentation des personnes âgées dans sa population de particuliers employeurs : 31% des particuliers employeurs ont 80 ans ou plus et 63% ont 60 ans ou plus (sur l'ensemble de la population). En complément de ces éléments, les graphiques ci-dessous évoquent la répartition des salariés et des particuliers employeurs dans les départements.

Graphiques : représentation des particuliers employeurs de plus de 60 ans et de plus 80 ans par département

► Clé de lecture : Le département de l'Indre-et-Loire comptait 21 855 particuliers employeurs âgés de 60 ou plus (63%). Sur l'ensemble des particuliers employeurs de la région, 31% ont 80 ans ou plus.

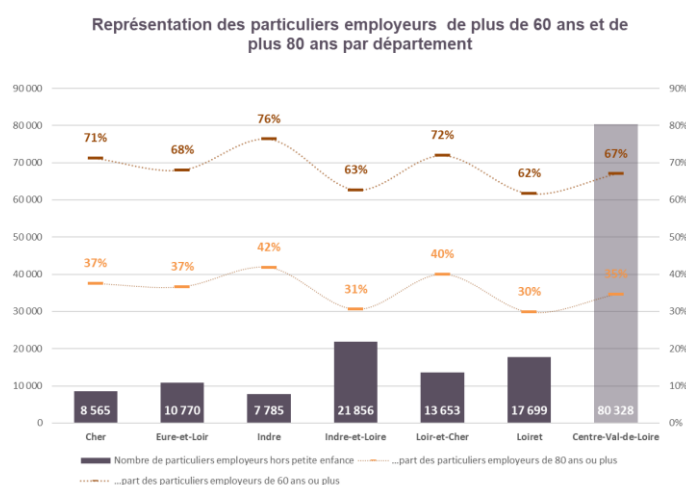


Tableau : Nombre et évolution des particuliers employeurs par type d'exonération T2 2016 – T2 2017

Clé de lecture : Dans le Cher, sur 8 565 particuliers employeurs, 562 ou 6,5% étaient bénéficiaires de l'exonération APA au deuxième trimestre 2017 soit -9,8% de moins que l'année précédente.

Départements	Nombre de particuliers employeurs hors petite enfance au T2 2017	Evolution entre 2016 et 2017	Nombre de bénéficiaires de l'exonération APA ²² au T2 2017	Evolution entre 2016 et 2017	Nombre de bénéficiaires de l'exonération "70 ans et plus" au T2 2017	Evolution entre 2016 et 2017
Cher	8 565	-1,5%	562	-9,8%	4 217	1,0%
Eure-et-Loir	10 770	-1,2%	670	5,7%	5 051	0,6%
Indre	7 785	-2,7%	261	-17,9%	4 412	-1,8%
Indre-et-Loire	21 856	-2,5%	1 133	-19,1%	9 233	1,0%
Loir-et-Cher	13 653	-3,2%	969	-3,9%	6 960	-2,5%
Loiret	17 699	-0,9%	1 068	-4,6%	7 176	1,6%
Centre-Val-de-Loire	80 328	-2,0%	4 663	-8,6%	37 049	0,0%

²² APA : Allocation personnalisée d'autonomie

La région comptait, en 2017, plus de 54 659 particuliers employeurs qui ont eu recours à une solution de garde individuelle dont 51 977 salariaient un assistant maternel. Cette pratique est similaire sur l'ensemble des départements de la région (voir tableau ci-dessous). En France, le recours à un garde d'enfants concerne environ 10% des choix des particuliers employeurs contre environ 5% dans la région.

Tableau : nombre de particuliers employeurs employant un/des salarié/s assistant/s maternel/s et un/des garde/s d'enfants en 2017 par département

► Clé de lecture : Le département du Cher comptait 6 336 particuliers employeurs dont 6 117 assistants maternels et garde d'enfants à domicile.

Départements	Assistants maternels	Garde d'enfants à domicile	Ensemble
Cher	6 117	219	6 336
Eure-et-Loir	8 816	385	9 201
Indre	4 092	121	4 213
Indre-et-Loire	12 778	926	13 704
Loiret	13 357	745	14 102
Loir-et-Cher	6 817	286	7 103
Centre-Val-de-Loire	51 977	2 682	54 659

1.2.2. Projections des besoins en emplois

Plusieurs méthodologies de calcul peuvent être employées pour réaliser des projections d'emplois à pourvoir. Toutes font état d'un grand nombre de projets de recrutement dans les années à venir. Le présent diagnostic se base sur les dernières projections élaborées par l'Observatoire des emplois de la famille de la FEPEM. Ces projections courent sur la période de référence 2017-2040.

Elles se basent, d'une part, sur les projections de départs à la retraite des assistants maternels à l'horizon 2030, en prenant comme hypothèse un âge de départ à la retraite de 62 ans (âge légal) et sans tenir compte des éventuelles entrées et sorties de la profession au cours de la période étudiée.

D'autre part, pour les estimations des besoins d'accompagnement des personnes âgées de 80 ans et plus, l'Observatoire a estimé le nombre de particuliers employeurs de cette tranche d'âge en 2040 à partir des projections démographiques de l'Insee (scénario central des projections Omphale), en prenant comme hypothèse un taux de recours à l'emploi à domicile pour cette tranche d'âge constant entre 2017 et 2040²³.

La projection du nombre de particuliers employeurs de 60 ans et plus, et le nombre d'équivalents temps plein (ETP) associés, permet de mesurer l'ampleur du recours aux employés familiaux et dans une moindre mesure aux assistants de vie dépendance. De 2017 à 2040, 32% d'ETP en plus seront nécessaires. Sur la base du nombre de particuliers employeurs de 80 ans et plus, on estime que 68% d'ETP supplémentaires, essentiellement des assistants de vie, seront nécessaires en 2040.

²³ Les projections concernant les gardes d'enfants ne sont pas détaillées dans les données disponibles dans ce diagnostic. Les publics salariés ne représentent que 5% des salariés du secteur dans la région.

Tableau - Projections du nombre de particuliers employeurs de 60 ans et plus et d'équivalents temps plein (ETP) pour les accompagner en 2040 avec un taux de recours constant par rapport à 2017²⁴

► Clé de lecture : En 2040, le département du Cher comptera 7 548 particuliers employeurs de 60 ans et plus soit l'équivalent de 917 ETP à taux de recours 2017.

Nom du département	Nombre de particuliers employeurs de 60 ans et plus		Nombre d'équivalents temps plein		Augmentation (en %) du nombre d'ETP 2017-2040
	2 nd semestre 2017	2040 (avec le taux de recours 2017)	2017	2040	
Cher	6 095	7 548	740	917	23,9%
Eure-et-Loir	7 325	10 212	917	1 278	39,3%
Indre	5 941	6 823	748	859	14,8%
Indre-et-Loire	13 693	18 837	1 643	2 261	37,6%
Loir-et-Cher	9 816	12 589	1 209	1 550	28,2%
Loiret	10 915	14 818	1 335	1 813	35,8%
Centre-Val-de-Loire	53 785	70 827	6 594	8 678	31,6%

Tableau - Projections du nombre de particuliers employeurs de 80 ans et plus et d'ETP pour les accompagner en 2040 avec un taux de recours constant par rapport à 2013¹³

► Clé de lecture : En 2040, le département du Cher comptera 5 404 particuliers employeurs de 80 ans et plus soit l'équivalent de 722 ETP à taux de recours 2017.

Nom du département	Nombre de particuliers employeurs de 80 ans et plus		Nombre d'équivalents temps plein		Augmentation (en %) du nombre d'ETP 2017-2040
	2 nd semestre 2017	2040 (avec le taux de recours 2017)	2017	2040	
Cher	3 208	5 404	428	722	68,8%
Eure-et-Loir	3 944	6 883	554	966	74,3%
Indre	3 251	4 560	442	620	40,2%
Indre-et-Loire	6 673	11 776	905	1 597	76,5%
Loir-et-Cher	5 455	8 915	720	1 176	63,4%
Loiret	5 271	9 148	736	1 276	73,5%
Centre-Val-de-Loire	27 802	46 686	3 784	6 357	68,0%

Les projections d'emploi concernant les assistants maternels sont moins exponentielles mais la pyramide des âges entrainera nécessairement un renouvellement des effectifs salariés. D'ici à 2030, la moitié de l'effectif des assistants maternels devra être remplacée.

²⁴ Source : Acof, 2017. Projections de l'Observatoire des emplois de la famille. - Données utilisées dans le cadre du baromètre des emplois de la famille n°25, "Le vieillissement de la population : une estimation des particuliers employeurs âgés et des besoins d'emplois à domicile à l'horizon 2040".

Tableau : Projections du taux de renouvellement des assistants maternels d'ici 2030

► Clé de lecture : En 2040, le département du Cher comptera 5 404 particuliers employeurs de 80 ans et plus soit l'équivalent de 722 ETP à taux de recours 2017.

Nom du département	Nombre d'assistants maternels en exercice en 2016	Nombre d'assistants maternels partant à la retraite d'ici 2030	Taux de renouvellement entre 2016 et 2030
Cher	1 953	1 053	54%
Eure-et-Loir	2 632	1 313	50%
Indre	1 230	704	57%
Indre-et-Loire	3 837	1 960	51%
Loir-et-Cher	1 952	950	49%
Loiret	4 117	1 929	47%
Centre-Val-de-Loire	15 721	7 909	50%

Synthèse des points d'alerte décelés dans cette première partie :

Nom du département	Enjeux spécifiques	Vigilance des tensions en emploi
Cher	Population vieillissante avec un fort enjeu d'accompagnement à la perte d'autonomie et au maintien à domicile	+++
Eure-et-Loir	Population vieillissante avec un enjeu d'accompagnement à la perte d'autonomie et au maintien à domicile	++
Indre	Population vieillissante avec un fort enjeu d'accompagnement à la perte d'autonomie et au maintien à domicile	+++
Indre-et-Loire	Population vieillissante mais fort potentiel d'attractivité de population jeune et de familles : Besoins accrus en solutions de garde et d'employés familiaux	++
Loir-et-Cher	Département bénéficiant de la zone d'attractivité de nouvelles populations autour de la Loire mais subissant également un vieillissement de sa population	+
Loiret	Population vieillissante mais fort potentiel d'attractivité de population jeune et de familles : Besoins accrus en solutions de garde et d'employés familiaux	++

Cette première partie a permis de dresser un cadre des enjeux et besoins dans la région, esquisant une vision prospective de l'ampleur des besoins en emploi dans les années à venir et ce, à un niveau local. Afin d'anticiper ces tensions, le second volet du diagnostic sera consacré à la détermination des leviers et des freins à l'attractivité des métiers.

2. Prospectives sur les besoins en emploi et en compétences dans le secteur de l'emploi à domicile

Tournés vers la sphère domestique et l'assistance aux personnes, les métiers du secteur de l'emploi à domicile sont souvent dévalorisés malgré la vocation qu'ils peuvent susciter et leur rôle d'utilité sociale. Par ailleurs, nous l'évoquons en introduction, l'âge moyen des salariés du particulier employeur et des assistants maternels est élevé. Pour alimenter les viviers potentiels de recrutement et mieux anticiper les besoins en emploi qui seront ceux du secteur, le deuxième volet de ce diagnostic s'appuie sur une enquête de terrain mettant en relief les leviers et les freins à l'attractivité des métiers en Centre-Val-de-Loire.

2.1. Méthodologie d'enquête exploitée

2.1.1. Mise en place d'une enquête sur les besoins en emploi et en compétences

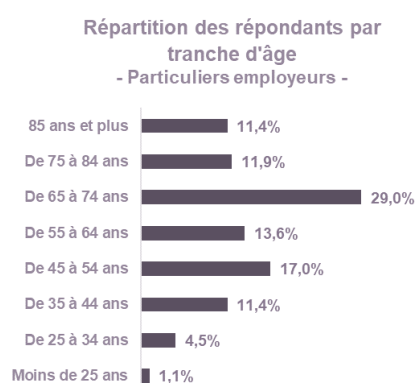
Pour analyser l'anticipation des mutations des emplois et des compétences, une enquête de terrain a été mise en place dès la fin d'année 2018. Sur la base des fichiers contacts internes aux organismes partenaires, trois questionnaires ont été envoyés à destination des acteurs suivants :

- Des particuliers employeurs ciblés adhérents à la FEPEM (ou ayant déjà contacté la Fédération) : 181 retours dont 176 réponses exploitables.
- Des salariés du particulier employeur ayant suivi au moins un module de formation sur cinq ans : 57 réponses.
- Des assistants maternels ayant suivi au moins un module de formation sur cinq ans : 195 réponses.

Au total, 428 réponses ont été analysées dans le cadre de cette enquête.

2.1.2. Profils et caractéristiques des répondants

Les particuliers employeurs



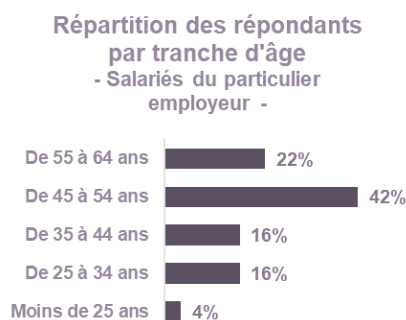
Les 176 particuliers employeurs qui se sont exprimés, sont plutôt des personnes âgées. La majorité d'entre eux (52%) ont plus de 65 ans. Pour autant, ces particuliers se retrouvent davantage dans la tranche d'âge la plus basse des séniors : 30% sont âgés 65 à 74 ans. Les particuliers employeurs se déclarent plutôt autonome (84%) et emploient pour 83% d'entre eux un ou des employés familiaux (voir le tableau de répartition par métier). Le profil des particuliers employeurs, dressé par ce diagnostic, laisse à penser que les besoins qui seront exprimés seront tournés vers les tâches d'entretien mais également de soutien à l'autonomie pour maintenir une qualité de vie au domicile le plus longtemps possible.

Salarié(s) employé(s) par le particulier employeur	Part des répondants
Employé familial (ménage, repassage...)	83%
Assistant de vie (aide aux gestes de la vie quotidienne, toilette, repas...)	13%
Garde d'enfants	11%
Autre poste ou non renseigné	15%

Alors que 64% des ménages sont des couples, ce sont essentiellement les femmes qui occupent la responsabilité d'être particulier employeur (70% des répondants). Les principaux emplois pourvus étant l'employé familial dont les activités sont tournées vers l'ensemble du foyer et du domicile. Ces particuliers employeurs habitent, pour 68% d'entre eux aux abords de la Loire soit l'Indre-et-Loire (24%), le Loiret (23%) et le Loir-et-Cher (21%). Il s'agit majoritairement d'un public urbain concentré dans les zones d'emploi les plus dynamiques de la région (Tours, Orléans et Blois).

Enfin, comme nous l'évoquions dans la première partie de ce diagnostic, le recours des ménages à un salarié en emploi direct ou intermédié²⁵ est principalement dépendant du niveau de vie. Cette tendance se confirme auprès de notre échantillon. Parmi les particuliers employeur actifs, 58% sont des cadres ou des professions intellectuelles supérieures.

Accompagnement de la personne et du domicile (employé familial et assistant de vie dépendance) – Métiers de la branche des salariés du particuliers employeurs



Les 57 répondants salariés du particulier employeur sont principalement des femmes (95%) âgées en moyenne de 44 ans²⁶. 60% d'entre eux n'ont pas de formation initiale. En termes de localisation, les répondants habitent pour 40% d'entre eux dans le Loir-et-Cher. 38% sont assistants de vie dépendance, 36% employés familiaux, 9% gardes d'enfants à domicile²⁷.—Les répondants salariés du particulier employeur²⁸ interviennent auprès de personnes autonomes (58%) et de personnes âgées dépendantes (48%) et ainsi que dans une moindre mesure auprès d'une personne en situation d'handicap (33%). L'intervention auprès d'enfant est minoritaire (23%).

74% d'entre eux ont moins de 10 ans d'ancienneté dans le métier. En échos avec les éléments descriptifs de la première partie, les métiers du secteur de l'emploi à domicile sont souvent choisis dans une seconde partie de carrière²⁹. Si l'on regarde le parcours professionnel des employés familiaux et assistants de vie dépendance, le constat est identique. 22% des réponses indiquent que les salariés occupaient le même poste il y a dix ans, tandis qu'au moins 40% d'entre eux exerçaient une autre profession. Pour prendre en considération les cas de multi-activités, les questions ayant permis la construction de ce graphique sont à choix multiples.

²⁵ Le mandat, modèle dit «de troisième voie », est l'alternative entre le recours à un prestataire et l'emploi direct. Le mandataire fait partie du secteur de l'emploi à domicile. Le particulier employeur conserve son rôle d'employeur et bénéficie des services d'une structure mandataire dans la gestion de la relation avec son/ses salarié(s).

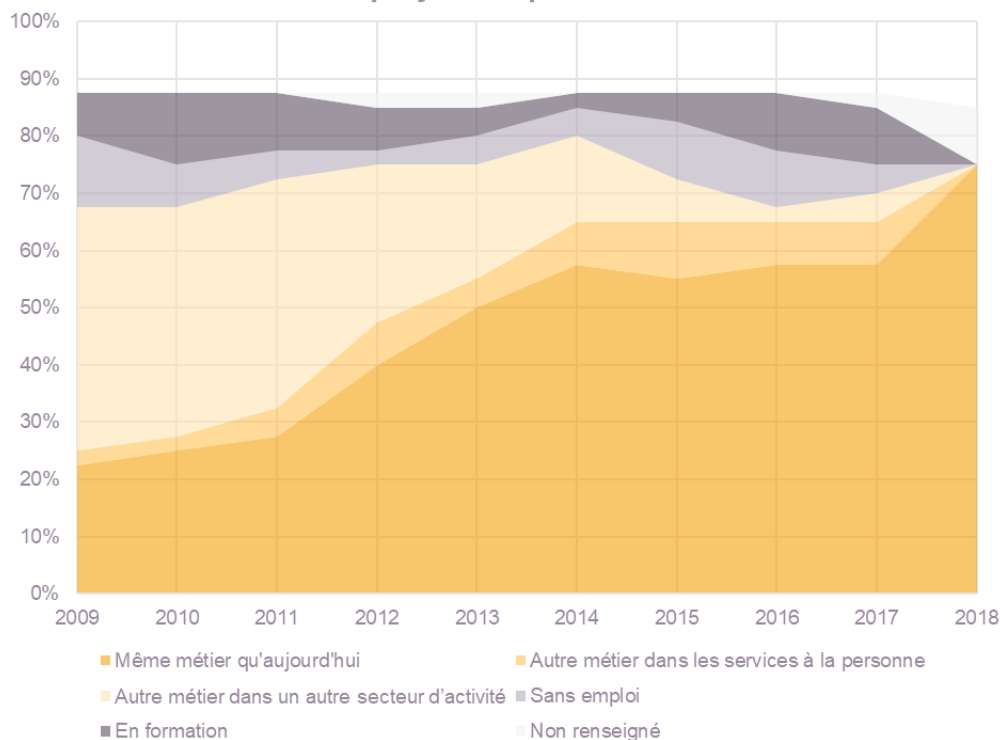
²⁶ En 2017, l'âge moyen des salarié(e)s à domicile hors garde d'enfants et assistant(e)s maternel(le)s atteint 48 ans - Source : Rapport de Branches (2019)

²⁷ Les 17% restants correspondent aux profils non renseignés.

²⁸ Compte-tenu des faibles volumes, le métier de garde d'enfants n'a pas pu être traité dans la suite de l'analyse

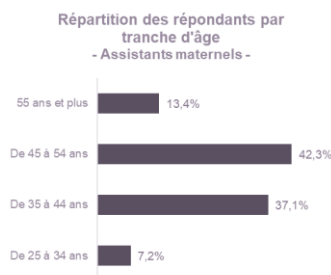
²⁹ F. Iraci, I. Puech, « L'emploi des seniors dans le secteur de l'emploi à domicile », audition au Conseil économique, social et environnemental, Groupe Ircem - Observatoire des emplois de la famille, 6 février 2018.

Parcours professionnels des salariés du particulier employeur depuis 2019



► Clé de lecture : En 2009, moins de 30% exerçaient le même métier qu'aujourd'hui

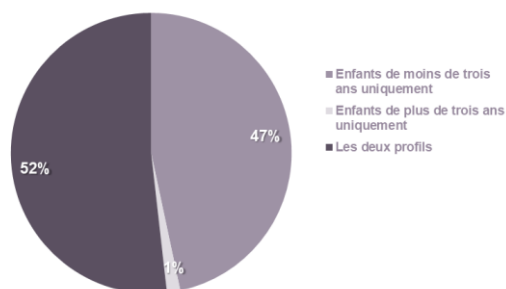
Les assistants maternels du particulier employeur



Les assistants maternels ont été nombreux à répondre au questionnaire en ligne : au total, 195 professionnels se sont exprimés à l'occasion de cette enquête. A l'instar des salariés du particulier employeur, le profil des assistants maternels est marqué par un fort taux de féminisation (autour de 99%) et une moyenne d'âge relativement élevée (45 ans). Cependant, contrairement aux assistants de vie dépendance et aux employés familiaux, les assistants maternels ont un niveau d'études (formation initiale) plus élevé puisqu'une majorité (52%) a au moins le BAC.

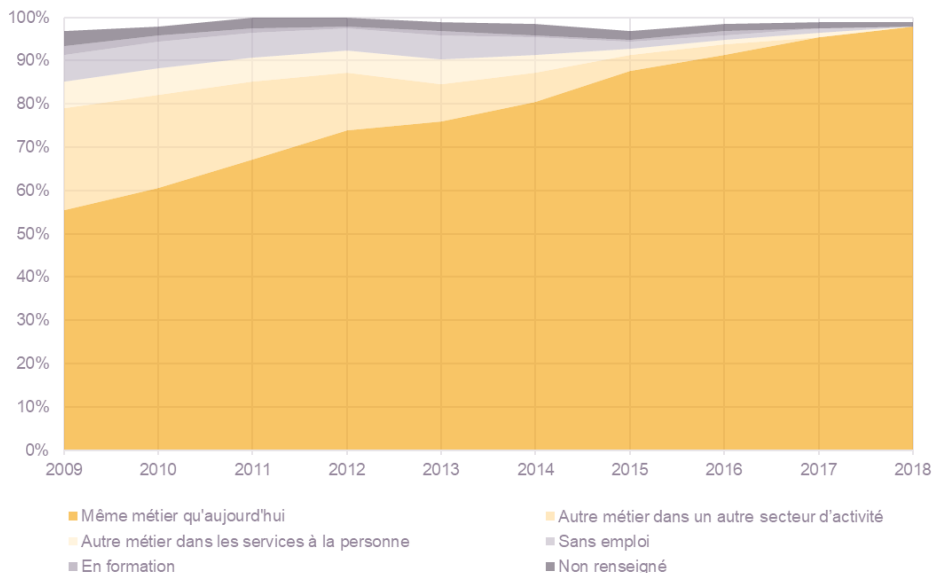
Les assistants maternels interviennent aussi bien dans le champ de la petite enfance que dans celui de l'enfance

Auprès de quel public d'utilisateurs intervenez-vous ?



L'ancienneté moyenne des assistants maternels est plus élevée que celle des assistants de vie dépendance et employés familiaux (respectivement 12 et 8 ans). Par ailleurs, ils ont des parcours plus linéaires comme l'illustre le graphique ci-dessous.

Parcours professionnels des assistants maternels depuis 2009



► Clé de lecture : En 2009, moins de 20% exerçaient le même métier qu'aujourd'hui

Les caractéristiques des publics interrogés vont permettre de mieux comprendre comment les conditions d'emploi et de travail constituent à la fois des freins et des leviers à l'attractivité des métiers du secteur de l'emploi à domicile.

2.2. Quels sont les freins et les leviers identifiés à l'attractivité des métiers ?

2.2.1. Des conditions d'emploi et de travail atypiques mais pas tout à fait subies

L'exploration des réponses relatives au cadre de travail et de l'emploi du secteur s'articule autour de trois thématiques :

- L'analyse du cadre d'emploi et la mise en perspective avec les difficultés liées à l'exercice des métiers.
- Les perceptions des acteurs au regard de la relation de travail entre particuliers.
- Des tensions de recrutement révélées par le témoignage des répondants .

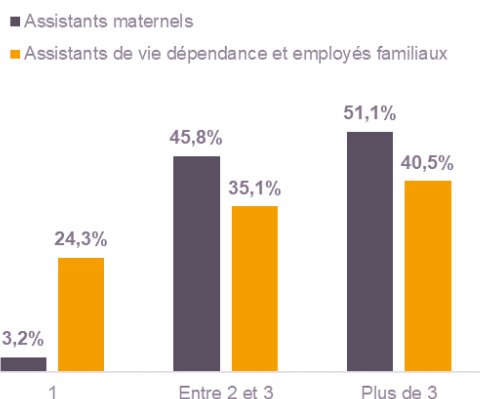
Les conditions d'emploi dans le secteur :

- Le CDI est le contrat le plus utilisé que ce soit pour les publics assistant maternel (96%) ou pour les autres salariés du particuliers employeur (80%). Le recours au CDI est, en effet, une norme

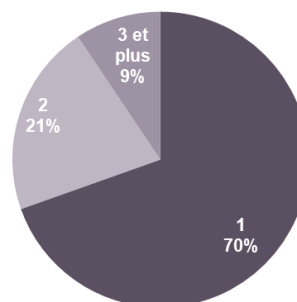
dans le secteur d'emploi à domicile puisqu'il est le contrat « de principe » du salarié employé par un particulier employeur³⁰.

- Le multi-emplois est l'une des caractéristiques de l'emploi à domicile. En moyenne, les assistants maternels sont employés par un peu plus de 3 particuliers employeurs³¹ et les assistants de vie dépendance et les employés familiaux par 4,5 particuliers employeurs. Les particuliers employeurs interrogés emploient pour 70% d'entre eux une seule et unique personne pour intervenir à leur domicile.

Répartition des salariés par nombre de particuliers employeurs



En tant que particulier-employeur, combien de salariés employez-vous à votre domicile ?



- L'activité partielle est également une réalité. Par semaine, les assistants de vie dépendance et les employés familiaux travaillent en moyenne 22h et les assistants maternels 23h.
- Les amplitudes sont souvent élargies pour les professionnels qui interviennent parfois le matin et le soir lors de la préparation des repas ou, dans le cas des assistants maternels, dépendent des horaires de travail du particulier employeur par exemple.
- La liberté octroyée au salarié de planifier ses interventions au cours de la journée/de la semaine lui permet d'optimiser ses temps de trajets entre son domicile et celui de son employeur. A ce titre, seuls 18% des professionnels travaillant au domicile d'un tiers évoquaient des difficultés liées au temps de trajet ou encore la fréquence des déplacements (15%).
- Enfin, les temps de travail atypiques restent relativement faibles puisque seuls 13% des salariés interrogés travaillent la nuit.
- 22% des employés familiaux et des assistants de vie dépendance, souhaitant communiquer sur leurs revenus, gagnent plus de 1 200 € mensuels. Les assistants maternels sont 62% à gagner plus de 1 200€ et 28% plus de 1 500€. ³² Pour les assistants maternels, la rémunération est l'une des difficultés majeures évoquées. En effet, en réponse à une question à choix multiples, ils étaient 41% à estimer que la rémunération pouvait être problématique.

³⁰ « Le contrat de travail du salarié employé à domicile par un particulier employeur (ménage, garde d'enfant, accompagnement de la perte d'autonomie et du handicap) est en principe à durée indéterminée (CDI). Toutefois, le recours au CDD est possible dans les cas prévus par le code du travail (par exemple, en cas de remplacement d'un salarié absent). La durée de la période d'essai varie selon la nature du contrat » (Service-public.fr)

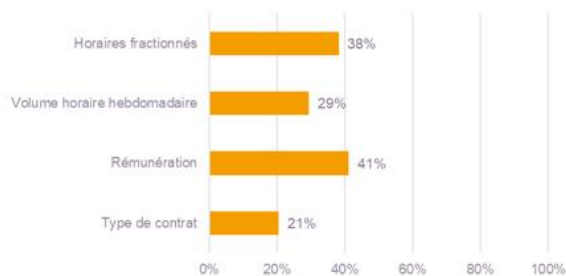
³¹ Depuis la loi de financement de la Sécurité sociale de 2009, un assistant maternel peut accueillir jusqu'à 4 enfants en même temps lorsqu'il détient un agrément complet (trois auparavant). Les enfants de moins de trois ans, que l'assistant maternel pourrait avoir lui-même, sont décomptés du nombre de places autorisées.

³² Le taux horaire net pour les assistants maternels s'élevait à 3,43€ et celui des salariés du particulier employeur, hors garde d'enfants, de 10,27€ (Source : Observatoire des emplois de la famille, FEPEM (2019), « Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile : Rapport sectoriel des branches », Edition 2019)

Difficultés liées aux conditions d'emploi

(plusieurs réponses possibles)

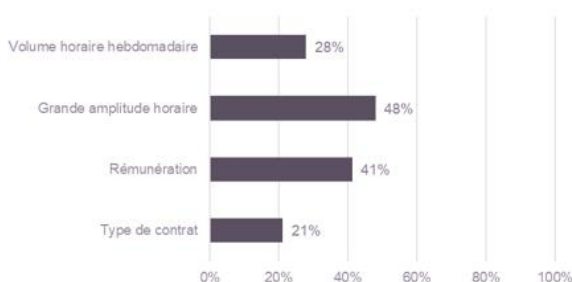
- Assistants de vie dépendance et employés familiaux -



Difficultés liées aux conditions d'emploi

(plusieurs réponses possibles)

- Assistants maternels -

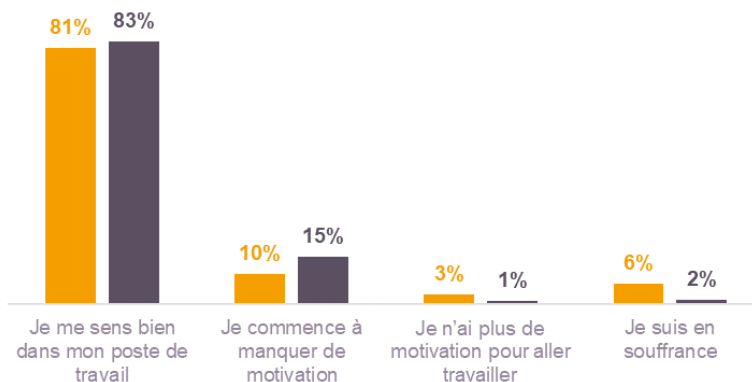


Cependant, si les conditions d'emploi et de travail semblent contraignantes peu d'indicateurs permettent d'affirmer qu'elles sont subies. En effet, par exemple, l'activité partielle semble aussi bien être subie que choisie. Seulement la moitié des effectifs interrogés souhaiterait travailler plus d'heures.

Aussi, lorsque l'on demande aux salariés leur ressenti par rapport au poste, ils affirment, en majorité, qu'ils se sentent bien (81% pour les assistants de vie dépendance et 83% pour les assistants maternels).

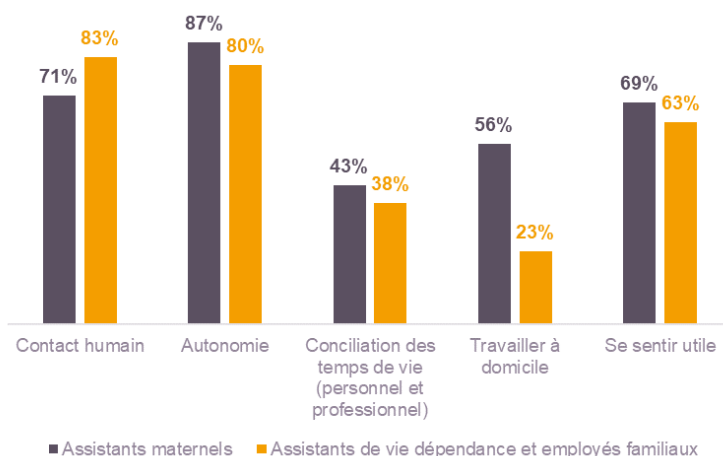
Quel est votre ressenti par rapport à votre poste actuel ?

■ Assistants de vie dépendance et employés familiaux ■ Assistants maternels



Des conditions d'emploi et de travail parfois difficiles sont nettement évoquées mais elles sont souvent embrassées par la vocation et/ou l'investissement des salariés dans ces métiers. A ce titre, l'emploi à domicile est un cadre d'emploi qui présente des atouts plébiscités par les assistants maternels comme les salariés du particuliers employeurs. A la question « Quels sont les atouts de votre profession ? », les assistants maternels répondaient à 87% l'autonomie en premier lieu puis le contact humain. Les assistants de vie dépendance et employés familiaux déclaraient, quant à eux, à 83% le contact humain comme premier atout et à 80% l'autonomie.

Quels sont les atouts de votre profession ?



Les spécificités du travail au domicile :

Travailler au domicile que ce soit le sien ou celui d'un tiers repense la configuration de l'exercice du métier. Dans les deux cas, des difficultés peuvent apparaître.

Dans le cas d'un assistant maternel, la conciliation des temps de vie est un enjeu particulièrement important. En effet, exercer son activité à son propre domicile rend les séparations entre les lieux/temps de travail floues. Cela nécessite de créer, par exemple, des espaces définis au sein du domicile où l'intimité du salarié est préservée.

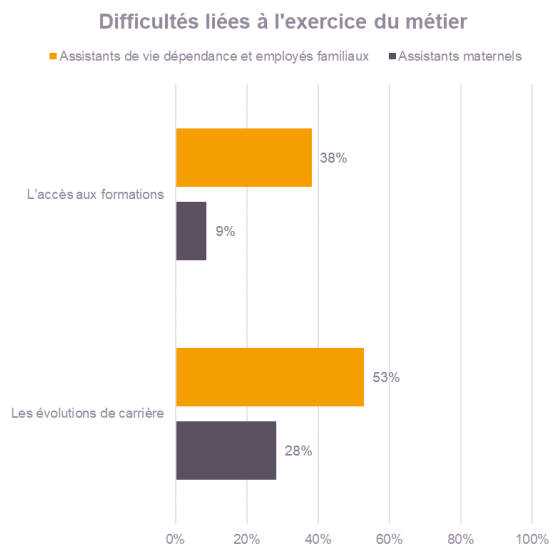
Le salarié du particulier employeur aura, quant à lui, davantage de revendications liées à l'équipement du domicile du particulier employeur. Il peut s'agir d'équipements nécessaires à la sécurité de la personne âgée au sein de son domicile, d'équipements liés au numérique et à la domotique améliorant l'accompagnement de la personne et facilitant l'intervention du professionnel ou encore d'équipements électroménagers simplifiant l'entretien de la maison.

Difficultés liées à l'exercice du métier

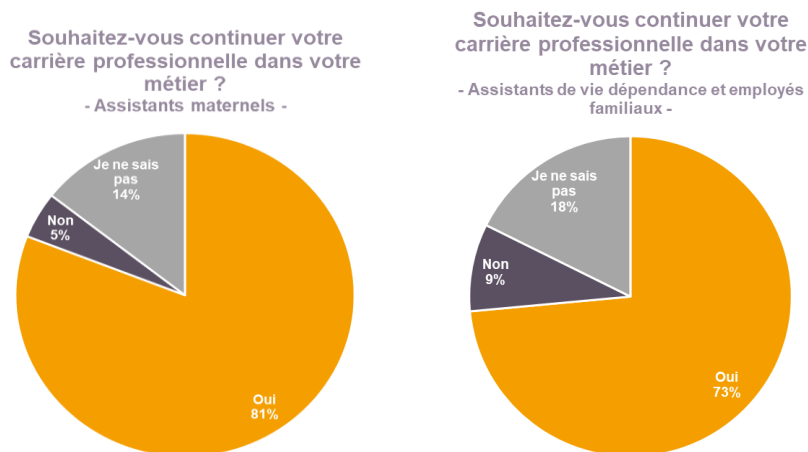


Les perspectives professionnelles :

Enfin, des questionnements sont évoqués dans la perspective d'évolutions professionnelles offertes par le métier. 38% des employés familiaux et des assistants de vie dépendance souhaiteraient accéder plus facilement à la formation. A l'inverse, les assistants maternels connaissent mieux leurs droits et ne déclarent pas de difficultés particulières à partir en formation. Cependant, les assistants maternels comme les salariés du particulier employeur déclarent que les progressions de carrière peuvent être complexes (respectivement 28% et 53%).



Malgré un certain manque de visibilité sur leurs perspectives d'évolution professionnelle, une grande majorité des salariés se projette dans une carrière dédiée à ce métier (respectivement 81% des assistants maternels et 73% des assistants de vie dépendance et employés familiaux)



Les conditions d'emploi et de travail apparaissent comme un frein à l'attractivité de ces métiers, notamment dans l'équilibre des temps de vie des assistants maternels. Néanmoins, le statut de salarié du particulier employeur constitue ici une plus-value puisqu'une grande majorité des répondants évoque l'autonomie comme un atout majeur de leur métier.

A cet égard, il est intéressant de prendre du recul par rapport à l'exercice du métier au sein du domicile afin d'analyser le positionnement de ces acteurs sur le marché du travail. La première partie de ce diagnostic nous a confirmé que de forts besoins de recrutement existaient et existeront à long terme, ce qui pose les questions suivantes : est-ce que ce phénomène est perçu ? comment est-il perçu ?

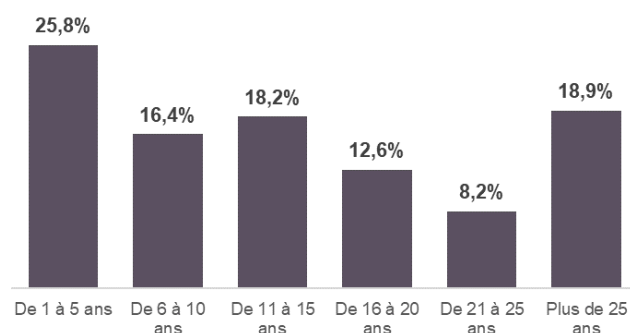
quelles sont les modalités de recrutement ? Y a-t-il une adéquation entre les profils recherchés et disponibles ?

2.2.2. Le recrutement : un enjeu pour les particuliers employeurs

Une fois les pratiques de recrutement mises à nu, notamment grâce aux témoignages des particuliers employeurs, les difficultés de recrutement éventuelles sont interrogées afin de mettre en lumière les leviers potentiels pour les faciliter.

Des modalités de recrutement non professionnalisées

En quelle année avez-vous commencé à employer des salariés ?



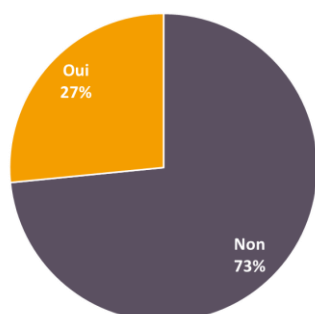
Être un particulier employeur n'est pas inné. A la différence d'une entreprise ou plus généralement d'une structure, le particulier peut être épisodiquement employeur et sauf rares cas, il ne possède pas de compétences RH. De même, il est complexe d'être soi-même salarié puis d'endosser un rôle d'employeur à son domicile. Dans le cas de l'échantillon observé, 26% des personnes sont des particuliers employeurs depuis seulement cinq ans.

Conscient ou non de son statut, il est souvent difficile pour le particulier employeur de capitaliser ses pratiques en matière de ressources humaines, notamment de recrutement, dans l'objectif de les développer et de les professionnaliser.

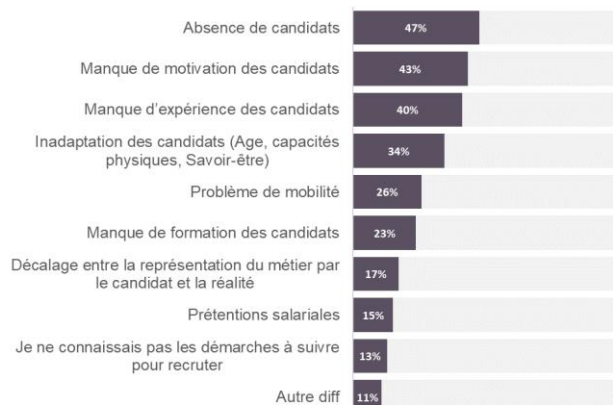
D'ailleurs, la plupart des recrutements se font par l'intermédiaire du réseau personnel. 66% des particuliers employeurs interrogés évoquent le bouche-à-oreille comme premier canal de recrutement.

Une grande majorité de particuliers employeurs (73%) ne déclare pas avoir rencontré de difficultés pour recruter des salariés. Toutefois, cette tendance est bien moins marquée lorsque l'on ventile les réponses selon le type de métier. En effet, parmi les personnes employant un assistant de vie, on remarque que 56,5% déclarent avoir rencontré des difficultés pour recruter ce type de profil.

Avez-vous rencontré des difficultés pour recruter votre (vos) salarié(s) ?



Parmi les 27% déclarant rencontrer des difficultés pour recruter un salarié...

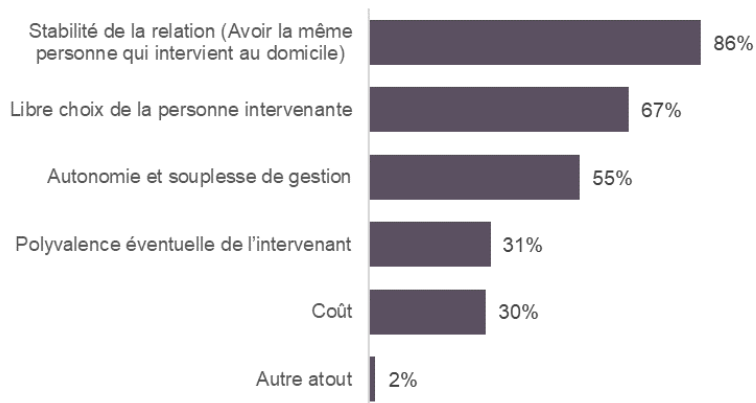


Que ce soit pour les assistants de vie ou les employés familiaux, les principales difficultés évoquées sont l'absence de candidat (47% des répondants évoquent cette difficulté), le manque de motivation des candidats (43%) et le manque d'expérience des candidats (42%). De la même manière, les salariés

du particulier employeur déclarent à 85,7% ne pas avoir rencontré de difficultés pour trouver leur(s) emploi(s) actuel(s). Les 14,3% exprimant des difficultés ont relevé notamment : une durée du travail proposée insuffisante, des exigences des particuliers employeurs auxquelles ils ne peuvent répondre ou encore une insatisfaction vis-à-vis des activités à réaliser au domicile.

Enfin, les particuliers employeurs ont été interrogés sur les motivations qui les ont conduits à recourir à l'emploi entre particuliers et non pas à d'autres modalités d'intervention au domicile. 86% des répondants désignent l'importance d'assurer une stabilité dans la relation avec son salarié. 67% apprécient le libre de choix de la personne et 55% plébiscitent une gestion plus souple.

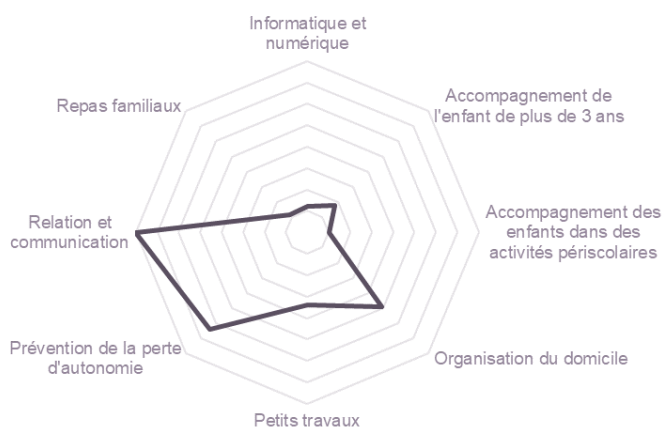
Quels sont les atouts d'employer directement un salarié ?



Les besoins en compétences et les attentes exprimées par les particuliers employeurs

Le radar présenté ci-dessous permet de repérer rapidement les compétences les plus évoquées par les particuliers employeurs.

Thématiques des compétences essentielles attendues d'un salarié - Particuliers employeurs -



Ces derniers attendent du salarié qu'il ait des compétences relationnelles et de communication avant même les compétences techniques. Plus précisément, il sera demandé au salarié de s'adapter au mode de vie du particulier employeur (modalité choisie par 59% des répondants).

De manière plus détaillée, le tableau ci-dessous présente les compétences citées par les particuliers employeurs³³.

Compétences essentielles attendues d'un salarié	% de répondants
Informatique et NTIC	
Maîtrise d'Internet	6%
Maîtrise de la domotique et des objets connectés pour la maison	5%
Maîtrise des outils bureautiques (ex : Word)	3%
Accompagnement de l'enfant de plus de 3 ans	
Activités adaptées aux enfants selon leur âge	11%
Prévention des risques et sécurité dans les déplacements avec des enfants	10%
Accompagnement des enfants dans des activités périscolaires	
Activités périscolaires et de loisirs	6%
Aide aux devoirs	5%
Organisation du domicile	
Organisation et aménagement de votre domicile	34%
Sécurisation du domicile	22%
Petits travaux	
Réalisation de petits travaux de jardinage	24%
/Réalisation de petits travaux de bricolage	15%
Prévention de la perte d'autonomie	
Maintien de l'autonomie dans la vie quotidienne	20%
Accompagnement dans la prise en charge de vos besoins	20%
Prévention et sécurité	14%
Préparation de repas et service de table	10%
Activités pour favoriser le lien social	8%
Relation et communication	
S'adapter à votre mode de vie	59%
Intégrer des pratiques professionnelles respectueuses de l'environnement	24%
Travailler en collaboration avec d'autres professionnels au domicile	8%
Repas familiaux	
Valorisation de repas et techniques culinaires	9%
Repas de fêtes et réceptions familiales	5%

Au regard de ces éléments, les particuliers employeurs ne savent pas précisément exprimer quelles sont les compétences attendues des salariés. Leur principal souhait reflète leur condition de particulier (le respect de son domicile, de sa vie privée) plutôt que leur condition d'employeur.

³³ Chaque répondant peut choisir plusieurs modalités de réponses.

Identification des futurs projets de recrutement

La majorité des particuliers employeurs interrogés ne déclare pas de projets de recrutement à court terme (82%). Malgré cela, 85% des particuliers employeurs estiment également que le nombre d'heures travaillées au domicile est insuffisant.

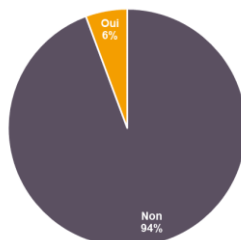
L'un des principaux freins évoqués concerne les problèmes financiers liés au recrutement :

- « Manque de moyens financiers ».
- « Je suis bénéficiaire de l'APA pour financer l'emploi d'une auxiliaire de vie, vitale pour mon quotidien. Je suis âgée et aveugle et ne peux donc rien faire seule, malgré cela, [...] l'APA ne me finance que 55h par mois. Je ne peux compléter ce manque d'heures par moi-même car je dois déjà déboursier beaucoup d'argent de ma poche pour couvrir les frais liés au 55h effectuées car l'aide de l'APA ne couvre pas l'entièreté des frais réels. »

L'intervention d'une nouvelle personne au domicile nécessite aussi de rentrer à nouveau dans un processus de recrutement. Par ailleurs, comme nous l'évoquions précédemment, en interrogeant les particuliers employeurs sur la plus-value d'employer directement un salarié, ils sont 86% à souligner l'importance d'avoir la même personne intervenant à leur domicile.

Employer la personne en emploi direct ou intermédié nécessite également la prise en compte des temps de formation. La formation et notamment la formation certifiante est pourtant encore très peu reconnue par le particulier employeur qui se sent libre de n'exiger aucun diplôme/certification lors du recrutement (94%). Pourtant, nous l'avons vu précédemment, les employeurs n'en sont pas moins exigeants.

Lors du recrutement, avez-vous exigé que les candidats soient titulaires d'un diplôme/certificat en particulier ?



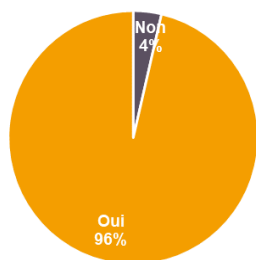
2.2.3. Identification des besoins en formation

Répondre plus efficacement aux attentes du particulier employeur est l'un des enjeux de la formation continue. Le départ en formation est alors une responsabilité partagée entre l'employeur, qui met les moyens nécessaires pour maintenir l'employabilité de son salarié,³⁴ et le salarié qui entreprend une démarche d'apprentissage. La relation d'emploi dans le secteur positionne le salarié comme un acteur principal de sa formation au cours de son parcours professionnel. La thématique de la formation a donc été abordée par les questionnaires à destination des salariés du particulier employeur et des assistants maternels.

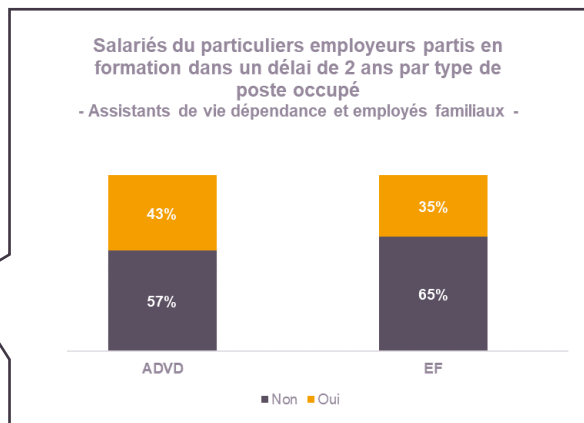
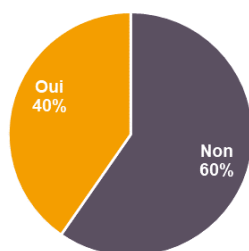
³⁴ Article L. 6321-1 du code du travail

Le rapport à la formation professionnelle entre les différents métiers est bien différent : à la question « depuis deux ans, avez-vous suivi une formation ? », quand 96% des assistants maternels répondaient par « Oui », seuls 40% des salariés du particuliers employeurs se joignaient à cette affirmation. La proportion des salariés qui ne sont pas partis en formation est d'autant plus forte chez les employés familiaux qui ont répondu « Non » à 65%.

Depuis 2 ans, avez-vous suivi une formation ?
- Assistants maternels -

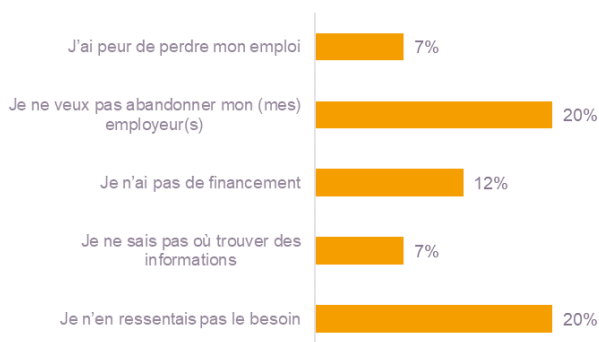


Depuis 2 ans, avez-vous suivi une formation ?
- Assistants de vie dépendance et employés familiaux -



Raisons évoquées concernant le non départ en formation par poste occupé
(plusieurs réponses possibles)

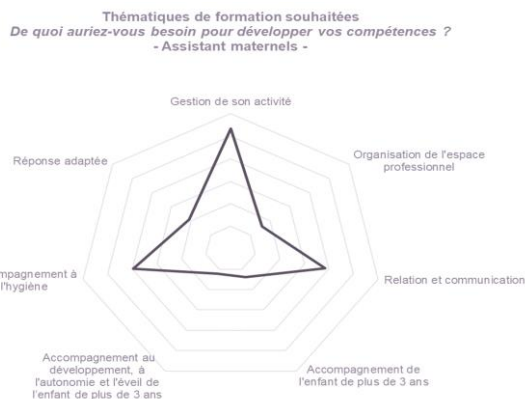
- Assistants de vie dépendance et employés familiaux -



Les raisons évoquées sur ce faible taux de départs en formation chez les assistants de vie dépendance et les employés familiaux sont principalement le sentiment d'abandonner son employeur (20% des répondants évoquaient cette modalité) et le sentiment de ne pas avoir besoin de se former (20%). Cependant, les différences entre les métiers occupés ressortent fortement. Le sentiment de ne pas avoir besoin de se former est exprimé majoritairement par les assistants de vie dépendance. Les raisons évoquées par les employés familiaux sont en lien avec plusieurs appréhensions : peur d'abandonner ses employeurs, manque d'informations, crainte sur les éventuels coûts engagés par la formation.

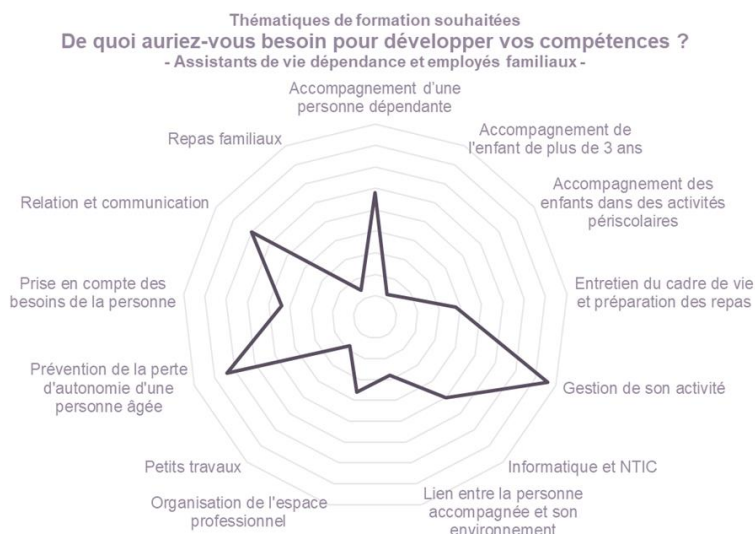
Afin d'aller plus loin dans l'anticipation des besoins en formation, nous avons demandé aux salariés, les formations qu'ils souhaiteraient faire afin d'améliorer leurs compétences ou en acquérir de nouvelles. Globalement, les salariés souhaitent davantage être formés dans la gestion de leur activité. En effet, en tant que salariés fortement autonomes, ils doivent mettre en œuvre un système d'organisation de leurs activités en plus de l'exercice de leur métier au domicile (gestion de différents employeurs, administration des planning, gestion administrative des salaires etc.)

Graphique et tableau : les formations souhaitées par les assistants maternels par thématique et détaillées par module de formation



Thématiques et modules de formation	% de répondants
Accompagnement au développement, à l'autonomie et l'éveil de l'enfant de plus de 3 ans	
Développement et rythme de l'enfant	19%
Eveil de l'enfant de plus de trois ans	13%
Accompagnement à l'hygiène	
Adapter sa communication avec l'enfant	28%
Alimentation de l'enfant de moins de 3 ans	23%
Eveil de l'enfant de moins de 3 ans	21%
Accompagnement de l'enfant dans la réalisation des actes de la vie quotidienne	18%
Hygiène et santé du jeune enfant	12%
Accompagnement de l'enfant de plus de 3 ans	
Activités adaptées aux enfants selon leur âge	26%
Prévention des risques et sécurité dans les déplacements avec des enfants	9%
Gestion de son activité	
Droits et devoirs dans l'exercice de son métier	33%
Organiser son activité auprès de plusieurs employeurs	32%
Adopter une démarche efficace pour trouver de nouveaux employeurs	28%
Création d'outils pour développer et organiser son activité	27%
S'initier aux logiciels de bureautiques dans son activité professionnelle	18%
Organisation de l'espace professionnel	
Organisation et aménagement de l'espace	34%
Sécurisation de l'espace professionnel	8%
Relation et communication	
Gestion des situations difficiles	41%
Intégrer des pratiques professionnelles respectueuses de l'environnement	25%
Accompagnement à la séparation	21%
Comprendre un contexte, une culture pour adapter sa communication	13%
Réponse adaptée	
Alimentation et troubles alimentaires de l'enfant	40%
Entretien du cadre de vie de l'enfant	13%
Entretien du linge de l'enfant	2%

Graphique et tableau : les formations souhaitées par les salariés du particulier employeur par thématique et détaillées par module de formation



Thématiques et modules de formation	% de répondants
Accompagnement d'une personne dépendante	
Transferts et déplacements en toute sécurité d'une personne à mobilité réduite	20%
Toilette de confort	15%
Élaboration de menus spécifiques adaptés	11%
Aide à la prise de repas d'une personne dépendante	7%
Accompagnement de l'enfant de plus de 3 ans	
Activités adaptées aux enfants selon leur âge/	7%
Prévention des risques et sécurité dans les déplacements avec des enfants	4%
Accompagnement des enfants dans des activités périscolaires	
Activités périscolaires et de loisirs	9%
Aide aux devoirs	5%
Entretien du cadre de vie et préparation des repas	
Réalisation de menus simples et adaptés	18%
Entretien du cadre de vie	9%
Entretien du linge	7%
Gestion de son activité	
Droits et devoirs dans l'exercice de son métier	24%
S'initier aux logiciels de bureautiques dans son activité professionnelle	22%
Création d'outils pour développer et organiser son activité	20%
Adopter une démarche efficace pour trouver de nouveaux employeurs	9%
Organiser son activité auprès de plusieurs employeurs	4%
Info et NTIC	
Maîtrise de la domotique et des objets connectés pour la maison	22%
Maîtrise des outils bureautiques (ex : Word)	15%
Maîtrise d'Internet	9%
Lien entre la personne accompagnée et son environnement	

Activités sociales et de loisirs adaptées au degré d'autonomie de la personne aidée	9%
Limites affectives et bienveillance	9%
Assistant de vie auprès des personnes âgées dépendantes	7%
Organisation de l'espace professionnel	
Sécurisation de l'espace professionnel	20%
Organisation et aménagement de l'espace	13%
Petits travaux	
Réalisation de petits travaux de bricolage	13%
Réalisation de petits travaux de jardinage/	4%
Prévention de la perte d'autonomie d'une personne âgée	
Activité pour favoriser le lien social	20%
Maintien de l'autonomie dans la vie quotidienne	15%
Besoin de la personne accompagnée et le maintien des liens	11%
Préparation de repas et service de table	9%
Prévention et sécurité auprès d'adultes	7%
Accompagnement d'une personne âgée autonome dans la prise en charge de ses besoins fondamentaux	5%
Prise en compte des besoins de la personne	
Pathologies, rythmes et besoins	18%
Travail en collaboration avec d'autres professionnels	13%
Projet de vie et accompagnement adapté	9%
Relation et communication	
Gestion des situations difficiles	24%
Accompagnement à la séparation	15%
Comprendre un contexte, une culture pour adapter sa communication	15%
Intégrer des pratiques professionnelles respectueuses de l'environnement	11%
Repas familiaux	
Repas de fêtes et réceptions familiales	9%
Valorisation de repas et techniques culinaires	4%

Les enquêtes ainsi déroulées exposent un certain nombre d'éléments pouvant affecter l'attractivité pour de nouveaux publics sur ces métiers : des conditions de travail et d'emploi difficiles, une difficulté à se projeter dans une évolution de carrière, une difficulté pour les salariés du particulier employeur de se former, des pratiques de recrutement non professionnalisées... Ces éléments sont autant de freins à la réponse du secteur aux forts besoins en emploi qui l'attendent sur le territoire. Le troisième et dernier volet de ce diagnostic traitera ces freins en révélant des dispositifs déjà en place ou à renforcer sur le territoire.

3. Répondre aux besoins en favorisant les leviers d'attractivité des métiers

3.1. Professionnaliser les pratiques de recrutement

La professionnalisation du binôme salarié et particulier employeur est au cœur de la sécurisation de la relation de travail. La FEPEM a conduit, dans le cadre de l'ADEC, deux actions qui visaient à renforcer, chez les particuliers employeurs, la connaissance de leurs droits et devoirs par l'animation d'ateliers et notamment d'ateliers autour d'un jeu créé pour sensibiliser aux bonnes pratiques du domicile.

Les bons retours sur ces ateliers indiquent une appétence pour la montée en compétence par le jeu et par le souhait d'aborder de manière ludique et sérieuse la relation de travail avec son salarié.

Renforcer le bon accompagnement du binôme est l'un des leviers pour pérenniser l'emploi sur les territoires, c'est l'un des facteurs clés. L'implication des conseils départementaux, notamment sur les territoires les plus ruraux, est un moyen d'aller au plus près des bénéficiaires de cet accompagnement.

Le présent diagnostic a montré que les particuliers employeurs en perte d'autonomie, sont les plus fragilisés. Ce sont eux qui ont le plus manifesté le besoin d'être accompagné dans le recrutement de leurs salariés. Les points relais particulier emploi, présents sur les territoires, peuvent ainsi être un outil utile. En Centre-Val de Loire, 26 points relais existent et répondent aux sollicitations et besoins des particuliers employeurs et de leurs salariés. L'extension de ce maillage est une solution pour renseigner au plus près le binôme salarié/employeur et déployer les outils construits par les acteurs de l'emploi à domicile pour renforcer le secteur au regard des besoins importants mentionnés.

Un autre axe de professionnalisation des pratiques est celui de la formation des particuliers employeurs. Monter en compétence pour assurer pleinement son rôle auprès de son ou de ses salariés est un angle de travail actuel des partenaires du secteur qui est en phase d'expérimentation. Parallèlement, les structures mandataires peuvent aussi avoir un rôle à jouer. Elles facilitent le recrutement et la gestion de la relation d'emploi ce qui en fait des acteurs de premier plan dans le développement du secteur de l'emploi à domicile. La mise en place d'un label qualité, Qualimandat³⁵, renforce leur engagement.

3.2. Mieux Informer les salariés et les accompagner dans leur démarche de professionnalisation pour renforcer les compétences et développer l'attractivité des métiers

A la demande des branches professionnelles du secteur de l'emploi à domicile, IPERIA s'est doté depuis sept ans d'une plateforme téléphonique nationale accessible via un numéro vert³⁶. La mission de ce service est de traiter les appels relatifs à la professionnalisation des métiers de l'emploi à domicile, d'orienter et d'accompagner le départ en formation. Les téléconseillers réalisent également le suivi dans l'emploi des certifiés pour les trois titres dont IPERIA est le certificateur. La plateforme est ainsi en contact avec des salariés ou des futurs salariés du secteur (demandeurs d'emploi ou personnes en reconversion professionnelle) ainsi que des employeurs soucieux de mieux connaître les métiers et les dispositifs de formation.

³⁵ Fédération mandataires, <https://www.federation-mandataires.fr/index.php/les-outils-du-mandataire/label.html>, consulté le 17/10/2019.

³⁶ Numéro de téléphone : 0 800 82 09 20

Cette connaissance multi-publics permet à la plateforme d'agir pour encourager la professionnalisation et stabiliser les parcours dans le secteur.

Le développement de modalités de formation, en lien avec l'exercice concret de la profession permet aux futurs salariés d'affiner leur projet professionnel et de se projeter dans l'exercice du métier. En effet, l'un des freins au recrutement, identifié dans l'enquête, est lié à la posture professionnelle et aux savoir-être manquants des candidats. La qualification que ce soit avant l'entrée dans le métier ou au cours de son exercice est donc essentielle.

Pourtant en Centre-Val de Loire, la chute du nombre de certifiés depuis 2013, passant de 312 personnes ayant obtenu un titre de branche complet ou partiel à 60 en 2018 interroge, et doit interpeller les acteurs publics, dans la mesure où les besoins restent élevés et sont croissants. L'absence de mise en œuvre de parcours certifiants sur les formations adaptées à l'exercice du métier, et dont les taux d'insertion pour ceux liés à la prise en charge de la personne en situation de dépendance atteignent les 70%, ne permet pas le renouvellement nécessaire des effectifs. Une majorité de salariés partant à la retraite à court terme, l'intégration de nouveaux publics doit s'intensifier pour éviter la destruction d'emplois, faute de salariés. Les métiers du domicile sont des vecteurs d'insertion sociale et d'intégration citoyenne puisqu'ils s'exercent dans des lieux de sociabilité de proximité que sont les domiciles des particuliers employeurs. Proposer des parcours d'intégration qui soient des tremplins à une évolution professionnelle dans les métiers, au développement de ses compétences permettrait de favoriser la réussite de ce processus auprès de publics d'origine étrangère.

Le renforcement de l'attractivité métier doit également se faire par l'évolution de son image et des idées reçues. Les mutations observées dans les métiers de la perte d'autonomie et de la petite enfance changent progressivement les paradigmes. Aujourd'hui, exercer un métier auprès de particuliers employeurs n'est plus synonyme de solitude et d'isolement. L'émergence des maisons d'assistants maternels, présentes en Centre-Val de Loire, permet aux professionnels d'engager une réflexion renouvelée du projet d'accueil de l'enfant et de la collaboration entre pairs. La reconnaissance par la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) de la certification *Assistant(e) maternel(le)/Garde d'enfants*, comme dispensant d'une partie de la formation obligatoire des assistants maternels en 2018³⁷ a affirmé le rôle clé de la qualification avant l'entrée dans le métier puisque ces professionnels sont considérés comme suffisamment formés pour exercer. L'orientation des personnes en recherche d'un emploi doit donc se faire en privilégiant la qualification avant l'exercice de la profession.

De même, pour les assistants de vie, le maintien à domicile, souhait d'une majorité de Français³⁸, conduit à des interactions grandissantes avec les professionnels de santé notamment. Son rôle pivot, sa connaissance et sa proximité de la personne aidée, en font un chaînon de premier plan de la chaîne du soin ce qui apporte de nouveaux gages d'évolution des compétences des professionnels. Certains s'affirmeront dans ce rôle, d'autant que l'introduction des technologies liées à la domotique, entre autres, vont modifier les tâches exercées. L'employé familial est, lui aussi, impacté par les nouvelles pratiques familiales puisque son métier évolue au rythme de celui de la famille. L'évolution de sa composition, de ses modes de consommation sont autant de facteurs qui modifient durablement les savoir-faire et savoir-être des salariés.

La formation est d'autant plus importante dans ce contexte de mutations profondes.

3.3. Améliorer la visibilité des parcours professionnels et assurer le maintien en emploi

Dans le cadre du Plan d'investissement dans les Compétences 2018 – 2022 et de l'appel à projet 2018 « Soutien aux démarches prospectives compétences » à destination des branches professionnelles lancé par la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle, les branches

³⁷ Décret n° 2018-903 du 23 octobre 2018, publié au Journal Officiel du 24 octobre 2018

³⁸ 83% selon le *Sondage FEPEM, SCA, réalisé en mai 2016 « le domicile, un enjeu citoyen ? »*

professionnelles des assistants maternels et salariés du particulier employeur et IPERIA, ont conclu un accord cadre national pour la mise en œuvre d'une démarche d'Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC)

Le projet EDEC s'articule autour des 4 axes suivants :

- Axe 1. Développer la vision prospective sur les besoins en recrutement et les métiers en tension à l'horizon 2025-2030
- Axe 2. Identifier les aires de mobilité intra-sectorielles et intersectorielles
- Axe 3. Adapter la politique de certification
- Axe 4 : Capitalisation et mise à disposition d'outils

L'axe 2 relatif à l'identification des aires de mobilité intra-sectorielles et intersectorielles répond notamment aux enjeux d'attractivité des métiers par une amélioration de la visibilité des parcours professionnels

Il s'agira de renforcer la connaissance des trajectoires professionnelles, à la fois des salariés en exercice aujourd'hui, mais aussi des futurs salariés, qu'ils soient demandeurs d'emploi ou issus d'une autre branche professionnelle. C'est pourquoi, est investigué un champ peu étudié dans le secteur, jusqu'ici, à savoir les aires de mobilité professionnelle intra et intersectorielles.

Lors des enquêtes, les salariés ont témoigné de certaines formes de pénibilité du fait de l'exercice des métiers. Des solutions existent pour les limiter mais sont peu mobilisées en région.

Le travail en milieu rural impose, par exemple, l'obtention du permis de conduire et la détention d'une voiture. Les branches professionnelles permettent à plus de 400 personnes par an de se former pour obtenir le permis de conduire, qui est considéré comme un facteur de maintien en emploi.

Dans le cadre du plan de développement des compétences, les branches proposent également plusieurs modules tels que la sécurisation de l'espace professionnel, la gestion des situations difficiles ou encore la limite affective et la bientraitance. Prévenir les situations à risque, qu'elles soient psychologiques ou physiques, est un impératif pour le professionnel afin qu'il puisse continuer à exercer sa profession le plus longtemps possible. Le taux d'accidents du travail élevé dans les métiers³⁹ indique bien un enjeu fort sur la prévention qui est directement corrélé à la formation. Le faible nombre de formations engagées par les salariés du particulier employeur en Centre-Val de Loire est d'autant plus préoccupant⁴⁰.

Le travail à temps partiel est une réalité, pour beaucoup de professionnels, qui n'est pas systématiquement subie, comme l'indique les enquêtes, mais qui peut évoluer. Plusieurs modules de formation et un bloc de compétences proposent de se former à la gestion et au développement de son activité. Accroître le nombre d'heures travaillées et le nombre de particuliers employeurs peut se faire via des outils et techniques de recherches d'emploi qui sont spécifiques à l'emploi à domicile. Le bouche-à-oreille était cité comme un des premiers moyens de recrutement. Se faire recommander, utiliser les bons réseaux de proximité pour contacter et rencontrer de potentiels employeurs relève d'une analyse de son environnement professionnel qui s'acquiert par la professionnalisation.

Ces différents leviers sont autant de ressources qui pourront aider à faire face aux enjeux régionaux et accompagner les professionnels et les employeurs ayant fait le libre choix de l'emploi entre particuliers.

³⁹ 97,2 pour 1000, Assurance maladie, communiqué de presse, ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES : UNE TENDANCE TOUJOURS A LA BAISSSE EN 2017MAIS DES RISQUES QUI PROGRESSED, novembre 2018

⁴⁰ 54 départs en formation recensés en 2018, source IPERIA.

Bibliographie et ressources

S. Goupil (2019), « Les métropoles régionales portent la croissance en Centre-Val de Loire », Insee Analyses Centre-Val-de-Loire, janvier 2019

F. Iraci, I. Puech (2018), « L'emploi des seniors dans le secteur de l'emploi à domicile », audition au Conseil économique, social et environnemental, Groupe Ircem - Observatoire des emplois de la famille, 6 février 2018.

Observatoire des emplois de la famille, FEPEM (2019), « Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile : Rapport sectoriel des branches », Edition 2019

C. Chalot, H. Lapeyre – Insee Centre-val-de-Loire (2018), « En 2050, un tiers de la population du Centre-Val de Loire aurait plus de 65 ans », Insee Dossier Centre-Val de Loire n° 3 - Octobre 2018

P. Greliche et M. Hillau (Directe Centre-Val-de-Loire) (2015), « Les services à la personne en région Centre-Val de Loire : un potentiel d'emplois fortement dépendant de la solvabilité des ménages », BREFCENTRE Synthèses, avril 2015

H. Lapeyre (Insee), O. Diel (Directe), M. Hillau (Directe) (2018), « Seuls 10 % des 45 000 salariés des services à la personne travaillent à temps complet », Insee Analyses Centre-Val-de-Loire, n°41 - février 2018

Autres sources :

Insee, Recensement de la population (RP) 2009, 2014 et 2016

Projections en emploi de l'Observatoire des emplois de la famille, FEPEM

Données croisées de l'IRCEM et ACOSS (année 2017)