

Rapport d'activité 2025



 Fepem

Sommaire

Les chiffres clés de l'emploi à domicile p.4

- Un secteur qui compte p.4
- Un secteur qui recrute p.6
- Un modèle d'emploi responsable et universel p.7

La Fepem p.8

- Interview croisée des Présidentes p.8
- Les temps forts de 2025 p.12
- Les grandes dates de l'emploi à domicile p.14
- Les élus de la Fepem
La gouvernance p.16
Les délégations territoriales p.18
- Trois questions au Directeur général p.22

1 Promouvoir un modèle universel et équitable d'emploi p.24

- Au cœur des territoires p.26
- Au plan national p.34
- À l'échelle européenne p.46

2 Faire avancer un secteur d'utilité sociale p.50

- Un dialogue social construit pour sécuriser la relation d'emploi p.52
- Répondre aux défis de la professionnalisation et de l'attractivité p.54

3 Une fédération professionnelle au service de tous les employeurs à domicile - p.58

- Un accompagnement expert et de proximité p.60
- Une fédération connectée p.62

Les chiffres clés

Un secteur qui compte

4,6
millions de personnes concernées

3,4
millions de particuliers employeurs (+0,4 %)

1,2
million de salariés employés

11,5 %
des ménages

1,5
milliard
d'heures déclarées

12,6
milliards d'€
de masse salariale brute versée

Un secteur plébiscité par les Français

-  **91%** ont une bonne image du secteur de l'emploi à domicile
-  **88%** pensent que ce secteur crée du lien social
-  **60%** envisagent d'y recourir dans les prochaines années

Qui sont les particuliers employeurs ?

Âge moyen
66 ans

66 %
sont des femmes

7 ans
Durée moyenne de la relation d'emploi entre les employeurs à domicile et leurs salariés

Qui sont leurs salariés ?

près de
9 sur 10
sont des femmes

1 sur 2
est âgé de 50 ans ou plus

11%
sont des retraités

Leurs profils

39 %

Personnes autonomes de moins de 70 ans
1,3 million

29 %

Parents de jeunes enfants
974 880

26 %

Personnes autonomes de plus de 70 ans
876 080

6 %

Personnes dépendantes ou handicapées
214 970

Leurs métiers

54 %

Entretien du domicile

20 %

Accueil de l'enfant - Assistants maternels

17 %

Accompagnement de la dépendance et du handicap

14 %

Accueil de l'enfant - Assistants parentaux

2%
Soutien scolaire

2%
Autres services

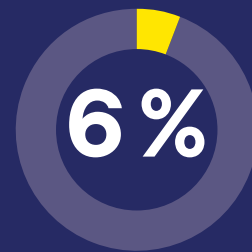
Champ : salariés des particuliers employeurs ayant été déclarés en 2024. Le total est supérieur à 100, un salarié pouvant exercer plusieurs activités.

Sources : Urssaf Caisse nationale 2023, 2024 ; Insee Filosofi 2021 projeté en 2022 ; Ircem 2022, 2024 ; Enquête Observatoire de l'emploi à domicile - Market Audit, 2021 ; Enquête Ifop - Observatoire de l'emploi à domicile, 2025.

Les chiffres clés

Un secteur qui recrute

7^e
secteur comptant
le plus de salariés
en France



Aujourd'hui, l'emploi
à domicile représente
6 % des salariés
du privé



392 810

Salariés de particuliers
employeurs âgés,
dépendants ou handicapés



122 540

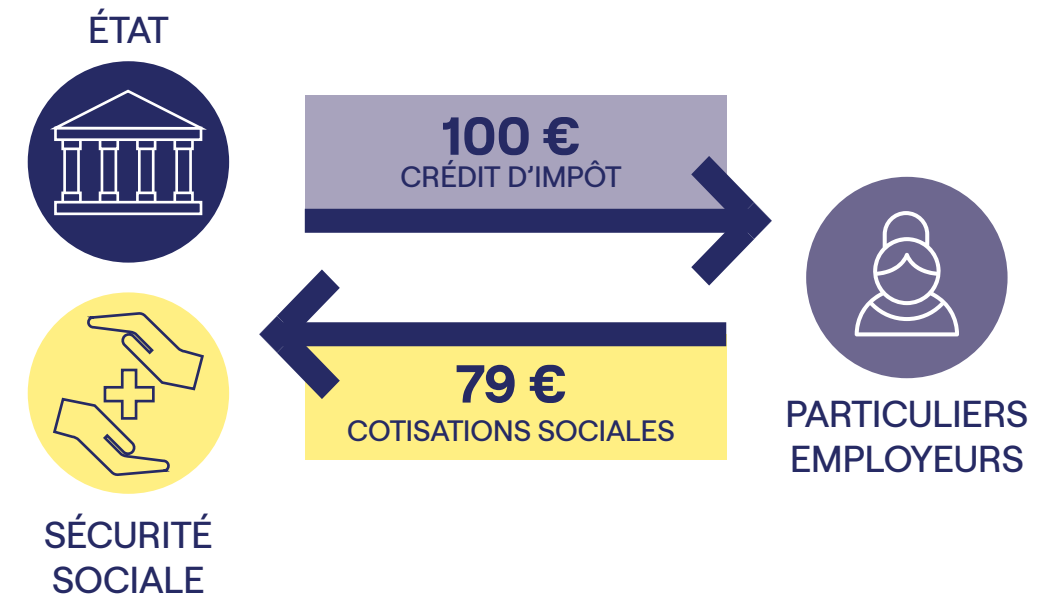
Accueil du jeune enfant



65 740

Salariés de particuliers
employeurs âgés
de moins de 70 ans

Un modèle économique contributif pour la solidarité nationale

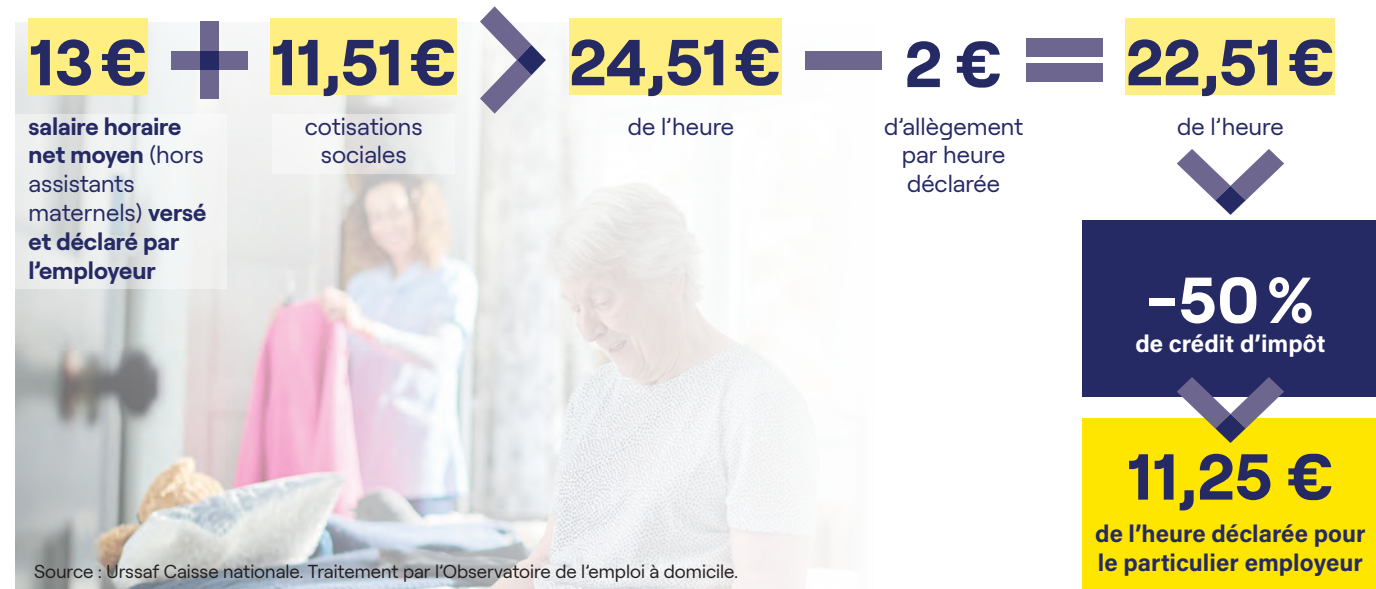


Sources : DGFIP, Urssaf Caisse nationale, IRCEM ; 2021. Traitement par l'Observatoire de l'emploi à domicile.
Champ : particuliers employeurs et salariés des particuliers employeurs hors assistants maternels.

Pour chaque heure de travail déclarée, le particulier employeur s'acquitte des cotisations et des contributions sociales. L'Observatoire de l'emploi à domicile a ainsi calculé que près de 80 % des dépenses publiques de crédit d'impôt allouées pour l'emploi d'un salarié à domicile sont reversées à la protection sociale, via les cotisations et contributions.

Un modèle accessible et équitable pour le binôme particulier employeur / salarié

Le coût réel de l'emploi pour le particulier employeur est inférieur au salaire net moyen que perçoit son salarié.





Développer le modèle de l'emploi à domicile au service d'une société plus inclusive

Qu'est-ce qui fait aujourd'hui de la Fepem l'organisation de référence de l'emploi à domicile et la distingue dans le paysage des organisations représentatives ?

Julie L'Hotel Delhoume > La Fepem est une organisation unique. Depuis près de 80 ans, elle est la première et la seule fédération à représenter l'ensemble des particuliers employeurs, quels que soient leur situation, leur âge ou leur lieu de résidence. Cette mission de représentation, nous l'exerçons partout en France, dans l'hexagone comme en outre-mer, avec une même ambition : faire reconnaître la place des employeurs à domicile et défendre leurs intérêts.

Notre fédération a joué un rôle déterminant dans la structuration du secteur. Elle est à l'origine de nombreuses avancées, notamment dans le champ du dialogue social, qui ont permis de construire un cadre protecteur pour les employeurs comme pour les salariés. La convention collective unifiée pour l'ensemble du secteur de 2022 en est un aboutissement.

Nous avons toujours porté une conviction simple : il faut sécuriser les particuliers employeurs tout en garantissant des droits effectifs aux salariés qui les accompagnent au quotidien.

Julie L'Hotel Delhoume,
Présidente

Michèle Kerrad > La force de la Fepem réside aussi dans sa capacité à conjuguer vision nationale et proximité territoriale. Nous sommes aujourd'hui la seule organisation représentative à disposer d'un ancrage aussi fort sur le terrain, au plus près des réalités vécues par les employeurs à domicile.

Nous défendons un modèle d'emploi unique, non lucratif, profondément utile à la société, et répondant à des besoins essentiels : assurer la garde des jeunes enfants, accompagner les personnes en situation de handicap, faciliter la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, permettre à nos concitoyens de bien vieillir chez eux, lutter contre l'isolement et pour l'inclusion.

JLD > Notre responsabilité est de faire reconnaître la valeur de ce modèle et de construire, avec l'ensemble des acteurs publics et privés concernés, les réponses adaptées aux grands défis démographiques et sociétaux de demain.

2025 a marqué une étape importante dans la structuration de la Fepem. Pourquoi ces transformations étaient-elles nécessaires ?

JLD > Toute organisation doit savoir évoluer pour rester fidèle à sa mission. En 2025, nous avons engagé un important travail de clarification et de modernisation de notre gouvernance, afin de renforcer notre efficacité collective et de préparer l'avenir.

La réforme de nos statuts a réaffirmé la place centrale des élus dans la définition de notre stratégie. Le rôle du Conseil des présidents et des commissions d'élus a été renforcé, tandis que l'élection d'un Bureau exécutif pour 5 ans nous apporte davantage de stabilité et de visibilité.

Michèle Kerrad,
Présidente déléguée et en
charge des territoires





« Représenter les employeurs à domicile, c’est avant tout comprendre la diversité de leurs parcours de vie et leur apporter des réponses concrètes, utiles et adaptées à leurs besoins. »

MK > Plusieurs audits indépendants ont été menés afin d’évaluer nos modes d’organisation et d’identifier des leviers d’efficience. Les résultats ont été partagés en toute transparence avec nos délégués lors de l’Assemblée générale annuelle.

JLD > La nomination d’un nouveau Directeur général s’inscrit aussi dans cette dynamique : son rôle est d’accompagner la transformation de l’organisation, de fédérer les équipes et de conduire les chantiers structurants, dans l’axe de la nouvelle feuille de route 2026/2027.

MK > L’année 2025 a également confirmé l’importance de notre empreinte territoriale. Nos délégations ont renforcé leurs partenariats avec les acteurs locaux et participé à de nombreux rendez-vous de proximité, notamment lors des salons des Maires. Plus que jamais, la Fepem est présente là où se construisent les solutions de terrain pour les employeurs à domicile.

Quels ont été les faits les plus marquants de 2025 ?

JLD > 2025 a constitué une année d’engagement intense au service du secteur. Nous avons poursuivi notre action en faveur du dialogue social, avec notamment la concrétisation d’une avancée majeure pour les salariés comme pour les employeurs à domicile : le lancement du Service de Prévention et de Santé au Travail National (SPSTN). Notre mission étant de contribuer activement au débat public, nous avons également porté la voix

des particuliers employeurs à l’approche des élections municipales. Nous avons formulé à cette occasion des propositions nourries par l’étude inédite menée avec l’Ifop et présentée au Salon des Maires et des Collectivités Locales.

Nous avons aussi été particulièrement engagés pour défendre des dispositifs essentiels, comme le crédit d’impôt, dans le débat public. Lors des discussions parlementaires autour de l’examen du Projet de loi de finances pour 2026, il a été fortement remis en cause. Or l’affaiblissement de ce dispositif aurait eu des conséquences dramatiques sur le budget de millions de familles et entraîné un risque d’augmentation du travail dissimulé. La Fepem s’est fortement mobilisée pour sa sauvegarde et nous avons été entendus.

MK > Nous sommes toujours très attentifs aux conséquences concrètes de chaque réforme. D’où aussi notre implication concernant la réforme du CMG (complément de libre choix du mode de garde) entrée en vigueur fin 2025, qui représente une aide financière cruciale pour les parents employeurs d’assistants maternels ou parentaux.

JLD > Parallèlement, nos partenariats avec de grands acteurs institutionnels ont été consolidés à plusieurs niveaux : CNSA (Caisse Nationale de Solidarité pour l’Autonomie), ADF (Assemblée des Départements de France), France Travail et le ministère du Travail, avec notamment notre implication pour la plateforme d’information *Prendresoin.fr*. À travers leur confiance renouvelée et nos coopérations opérationnelles, ils reconnaissent la Fepem comme un interlocuteur incontournable.

MK > Notre dynamique partenariale s’est également renforcée dans les territoires. En 2025, nos 13 délégations ont participé à près de 50 congrès et événements partout en France et assuré l’animation de plus de 400 conventions territoriales : France services, municipalités et associations de maires, conseils départementaux, CAF (Caisse d’Allocations Familiales), CCAS (Centres communaux d’action sociale), etc.

JLD > Enfin, nous avons poursuivi notre engagement au niveau européen pour faire rayonner le modèle français de l’emploi à domicile. Cette capacité à porter nos convictions au-delà de nos frontières est essentielle pour l’avenir du secteur.

Face au vieillissement de la population et aux tensions de recrutement, quel rôle spécifique la Fepem entend-elle jouer ?

MK > Le défi est considérable, nos projections faisant état de près de 600 000 postes à pourvoir dans notre secteur au cours des 10 prochaines années. Y répondre, implique d’agir simultanément sur l’attractivité des métiers, la professionnalisation des parcours et leurs conditions d’exercice.

C’est tout le sens du « Plan emploi » porté par la Fepem : développer des parcours vers l’emploi de carrière permettant à de nouveaux publics de « mettre un pied » dans le secteur, faciliter la validation des acquis de l’expérience, faciliter la formation et créer des passerelles entre les métiers du secteur.

JLD > Le dialogue social demeure également un levier majeur d’attractivité : les revalorisations salariales successives, le renforcement de la protection sociale ou encore l’amélioration continue des conditions de travail, participent à orienter de nouveaux profils, vers les métiers du domicile.

Mais la branche ne pourra relever seule ce défi. Nous poursuivons donc notre mobilisation afin que l’emploi à domicile soit pleinement intégré aux futures politiques publiques du grand âge, du handicap, de la petite enfance et de l’accompagnement des personnes.

L’enjeu dépasse largement le seul champ de l’emploi : il touche au libre choix des citoyens, à l’autonomie des personnes et à notre capacité collective à construire une société plus inclusive.

Comment la Fepem entend-elle mieux représenter la diversité des employeurs à domicile ?

JLD > La vocation universelle de la Fepem est au cœur de ses fondamentaux. Nous représentons tous les employeurs à domicile : parents employeurs, personnes âgées, en situation de handicap, aidants et toutes les familles confrontées à des besoins d’accompagnement.

MK > Cette diversité nous oblige à être attentifs aux conséquences concrètes des politiques publiques et

proactifs dans l’accompagnement des employeurs à domicile en leur proposant des services adaptés.

JLD > Nous souhaitons aller plus loin en accordant une attention renforcée aux publics les plus vulnérables. Une résolution récemment adoptée par le Conseil des présidents prévoit ainsi des conditions d’adhésion adaptées pour certaines catégories de particuliers employeurs, notamment les personnes en situation de handicap et les familles monoparentales.

MK > Nous voulons également mieux accompagner celles et ceux qui ne se reconnaissent pas spontanément dans leur statut d’employeur. Beaucoup ignorent encore leurs droits, leurs responsabilités et les ressources qui leur sont accessibles. Faire connaître la Fepem, renforcer notre offre de services et développer la proximité avec nos adhérents constituent des priorités fortes de 2026 et au-delà.

JLD > Représenter les employeurs à domicile, c’est avant tout comprendre la diversité de leurs parcours de vie et leur apporter des réponses concrètes, utiles et adaptées à leurs besoins.



« Plus que jamais, la Fepem est présente là où se construisent les solutions de terrain pour les employeurs à domicile. »



Les temps forts 2025

Janvier

Ouverture du **Service de Prévention et de Santé au Travail National (SPSTN)**.

Un dispositif de branche innovant, mutualisé et solidaire, permettant aux 1,2 million de salariés du secteur un suivi de leur santé au travail simple et accessible, tout en donnant aux 3,4 millions d'employeurs à domicile un cadre clair, sécurisé et facile à appliquer.



Février

20 ans de la loi « égalité et handicap » de 2005. Un tournant dans les politiques publiques du handicap en France, qui a posé un principe fondamental : « toute personne handicapée a droit à la solidarité de l'ensemble de la collectivité nationale, qui lui garantit, en vertu de cette obligation, l'accès aux droits fondamentaux reconnus de tous les citoyens ainsi que le plein exercice de sa citoyenneté ».



Mars

La **Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA)** et la Fepem signent une convention pour renforcer les actions en faveur des particuliers employeurs en perte d'autonomie liée à l'âge ou en situation de handicap, et ainsi **favoriser le libre choix du mode d'intervention à domicile**.



Avril

9^e revalorisation des salaires du secteur de l'emploi à domicile



Mai

Session plénière du projet PHS Dialogue, à Bruxelles : un projet ambitieux, réunissant les organisations représentant les employeurs et particuliers employeurs, ainsi que les travailleurs du soin et de l'aide à domicile dans toute l'Union européenne.

Juin

Entrée en vigueur de l'avenant n°7 à la convention collective nationale de la branche du secteur. **Une avancée majeure pour la garde d'enfants à domicile et pour un meilleur accompagnement des situations de handicap.**



La Fepem réaffirme dans le débat public le **caractère essentiel du crédit d'impôt**, un dispositif fiscal qui a permis en 30 ans des avancées sociales concrètes pour les salariés et une forte réduction du travail non déclaré.



La publication par l'Observatoire de l'emploi à domicile de l'édition 2025 du rapport de branche confirme la **dynamique de croissance du secteur**.

Organisation du 1^{er} Café Fepem au CESE (Conseil économique, social et environnemental) "Comment faire face au recul de la natalité en France ?"

20 ans du Cesu. Le Chèque emploi service universel, dispositif plébiscité par les Français fêtait son anniversaire.

Julie L'Hotel Delhoume est intervenue pour l'occasion dans l'émission radio *Tout savoir* sur RTL intitulée : "Cesu : après 20 ans, quel bilan pour ce chèque en France ?"



Juillet

Nomination de **Schany Taix** au poste de **Directeur général** de la Fepem.



Juillet/Août

Publication en partenariat avec l'Observatoire de l'emploi à domicile, **des taux horaires nets versés** par les employeurs à domicile français à leurs salariés.

Septembre

Vote des **nouveaux statuts** de la Fepem, élargissement du Conseil des présidents et renouvellement du Bureau exécutif.

Entrée en vigueur de la **réforme du complément de libre choix de mode de garde (CMG)** « emploi direct », qui vise notamment à harmoniser les restes à charge des familles entre l'accueil individuel et l'accueil collectif.

Octobre

La Fepem dévoile à la presse sa **feuille de route 2026** pour renforcer l'emploi à domicile en France.

Organisation du 2^e Café Fepem au CESE "Bien vieillir à domicile, un droit à conquérir ?"

Novembre

Au Salon des Maires et des Collectivités Locales 2025, la Fepem et l'Ifop dévoilent les résultats d'**une enquête inédite menée auprès de 509 maires et 1 000 Français** sur le thème « **L'emploi à domicile : un secteur d'avenir au cœur des territoires** ».



La Fepem est au **Salon des services à la personne et de l'emploi à domicile 2025** (Sap&ed) rendez-vous national incontournable pour l'ensemble des acteurs du secteur. Au sein du « Village de l'emploi à domicile » et aux côtés de ses partenaires. Lors des tables rondes, la fédération porte la voix des 3,4 millions d'employeurs à domicile et de leurs salariés.

Décembre

Le dernier volet de la réforme du complément de libre choix du mode de garde (CMG) entre en vigueur. Il concerne les parents séparés dont l'enfant est en résidence alternée.

L'**Assemblée des Départements de France (ADF)** et la Fepem signent un nouveau partenariat pour agir au plus près **des territoires**.



La Fepem déplore et prend acte, en responsabilité de l'arrêté publié par la Direction Générale du Travail, modifiant les critères de représentativité et la représentation des particuliers employeurs en France. Elle demeure **l'organisation historique, majoritaire des particuliers employeurs**, seule à représenter l'ensemble des 3,4 millions de familles concernées par l'emploi à domicile, **de toutes les catégories sociales**. La seule aussi à intervenir **sur tous les territoires** en déployant un programme d'action de terrain selon les besoins locaux.

Les grandes dates de l'emploi à domicile

Plus de 75 ans de succès et d'innovation

Créée en 1948, la Fepem est l'acteur de référence de l'emploi à domicile en France



1991

1993



Création du **Cesu**, le Chèque emploi service universel

50 %

Réduction d'impôt de 50 % pour l'emploi d'un salarié à domicile

1999

2000

Convention collective nationale des **assistants maternels** du particulier employeur

Convention collective nationale des salariés du particulier employeur

2008

Première inscription du statut de particulier employeur **dans la loi**

2016

Reconnaissance du statut de particulier employeur dans le **Code du travail**

Ouverture du SPSTN, le Service de Prévention et de Santé au Travail National, pour le secteur de l'emploi à domicile. C'est l'homologue des services de médecine du travail pour les autres salariés.

Évolution de la représentativité patronale du secteur de l'emploi à domicile. La Fepem demeure l'organisation historique et majoritaire des employeurs à domicile.

2015

Déduction forfaitaire de 2€ pour tous les particuliers employeurs

2017

Généralisation du crédit d'impôt. Chaque particulier qui emploie un salarié bénéficie de ce dispositif fiscal, même s'il ne paie pas d'impôts, y compris les personnes retraitées.

Entrée en vigueur de la **nouvelle convention collective nationale** de branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Instauration progressive de l'**avance immédiate du crédit d'impôt**

2022

2018

Acompte de 60 % du crédit d'impôt versé dès le 15 janvier de l'année suivante

Mise en œuvre de l'**indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite**

Lancement du portail unique **France Emploi Domicile**

2023

2025

La gouvernance

Le projet associatif de la Fepem repose sur **un collectif de citoyens élus et bénévoles**. Ceux-ci ont choisi de faire vivre un modèle d'emploi singulier et de contribuer ainsi à la construction d'une **société plus responsable et plus solidaire**. Leur rôle déterminant permet à la Fepem de s'incarner pleinement partout en France.

La Présidence



Julie L'Hotel Delhoume, Présidente
Michèle Kerrad, Présidente déléguée et en charge des territoires

Le Bureau exécutif



Peggy Schoonenbergh, Vice-présidente en charge de l'emploi et de la professionnalisation
Julie L'Hotel Delhoume, Présidente
Michèle Kerrad, Présidente déléguée et en charge des territoires
Stéphane Lebrun, Trésorier et vice-président en charge des finances

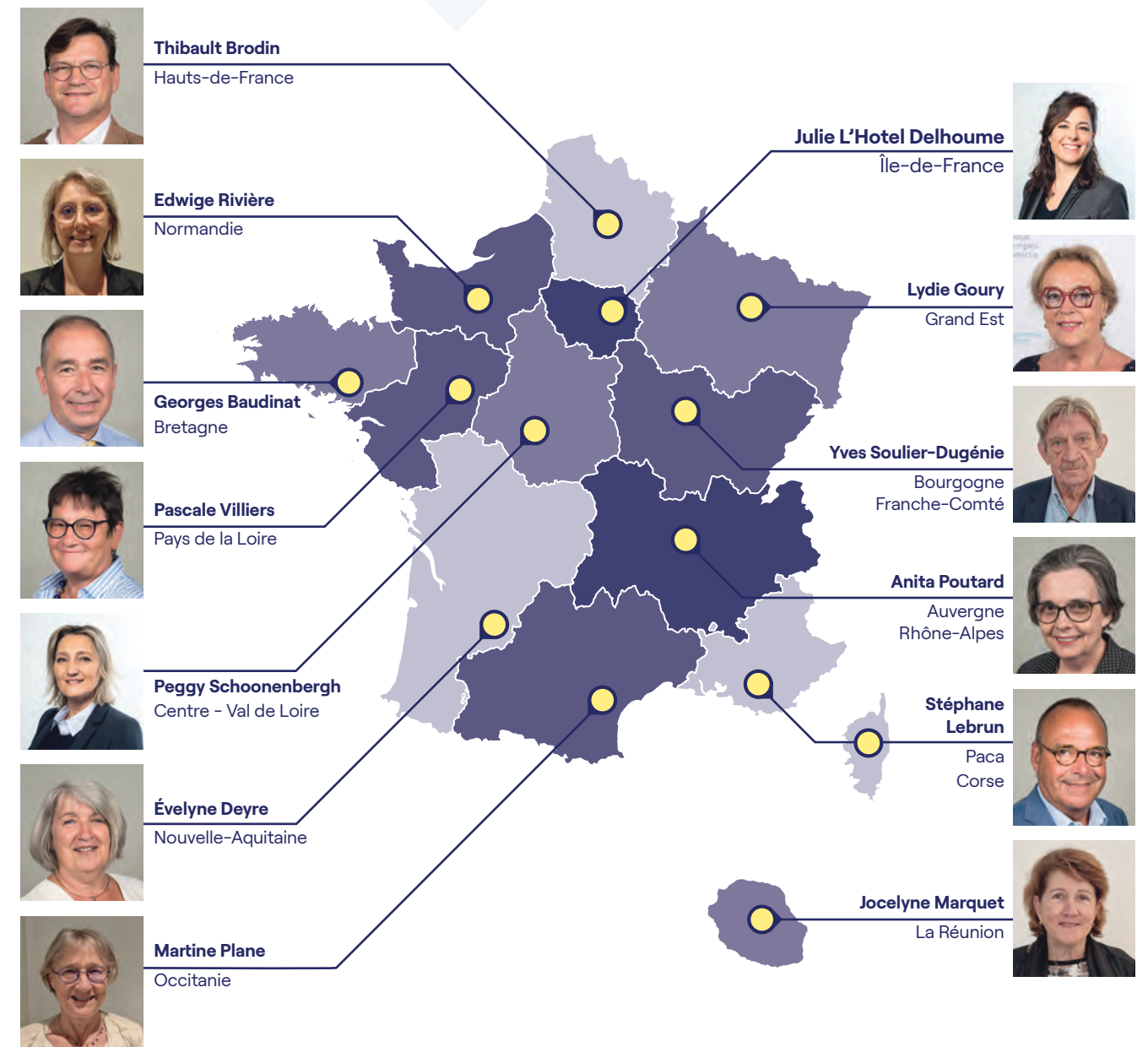
Le Conseil des présidents

Le Conseil des présidents est l'organe délibérant de la Fepem :

- Il fixe la politique générale de la Fepem et prend les décisions correspondantes.
- Il décide des orientations stratégiques, sur proposition du Bureau exécutif, et en évalue au moins annuellement la mise en œuvre.
- Il a également pour mission de veiller au bon fonctionnement général de l'Association.

Il est présidé par la présidente de la Fepem et composé :

- Des présidents des délégations territoriales accompagnés de deux de leurs vice-présidents.
- De huit personnalités qualifiées au maximum.





Délégation Fepem Île de la Réunion

Les délégations territoriales

Un acteur implanté sur l'ensemble des territoires

13 délégations territoriales

La Fepem est présente en France métropolitaine et dans les départements

et régions d'Outre-Mer (DROM) avec **13 délégations territoriales** qui regroupent des salariés et des délégués territoriaux, bénévoles élus par les particuliers employeurs adhérents.

Elle est l'interlocutrice de proximité **des collectivités, des services déconcentrés de l'État et des grands organismes de services publics** (France Travail, CAF, URSSAF...) avec qui elle noue des **partenariats**.

Elle siège dans les instances pour lesquelles elle a une responsabilité de représentation des particuliers employeurs : Conseil Économique, Social et Environnemental Régional (CESER), Comité Départemental des Services aux Familles (CDSF), CDCA (Conseil Départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie), etc.

Une nouvelle gouvernance, une nouvelle transparence

L'année 2025 a été intense, exigeante et constructive pour la Fepem. Dès son arrivée à l'été 2024, la nouvelle gouvernance avait notamment promis plus de transparence. **Plusieurs audits ont été menés par des organismes indépendants** (fonctionnement, efficience...).

Les nouveaux statuts (dont les travaux de réforme avaient été entamés dès l'automne 2024) ont été adoptés par le Conseil des présidents le 18 septembre. Les axes directeurs avaient été présentés aux délégués lors de l'Assemblée générale du 2 juillet 2025.

En vigueur depuis la rentrée 2025, ces nouveaux statuts plus lisibles et structurés visent à :

- S'adapter à une gouvernance plus collective.
- Redonner toute leur place aux élus, au cœur de la Fepem avec un Conseil des présidents, véritable organe de décision et de contrôle.
- Préciser les pouvoirs et les responsabilités des différentes instances.
- Donner un rôle plus important aux commissions d'élus pour prendre en charge des missions structurantes. La Commission des finances et d'évaluation des risques a ainsi vu ses prérogatives renforcées et une Commission de gestion des mandats a été créée.
- Définir une présidence unique avec des règles claires de suppléance.

Une Assemblée générale fondatrice



L'Assemblée générale annuelle de la Fepem a rassemblé le 2 juillet ses délégués à Paris. En ouverture, la présidente Julie L'Hotel Delhoume a rappelé que « la Fepem est une fédération unique dans le paysage français : issue d'une histoire militante, forgée dans la reconnaissance du travail appelé alors « domestique ». Elle incarne la voix d'un secteur autrefois invisible, porté en premier lieu par des femmes, pour des femmes, dans un contexte où les politiques publiques ne répondaient pas aux besoins et réalités ».

Au cours de cette Assemblée générale, la gouvernance de la Fepem a présenté aux délégués : le bilan de toutes les actions menées depuis son élection il y a un an, les axes directeurs des nouveaux statuts et la feuille de route de la Fepem

Le Conseil d'orientation et prospective (COP)

Le Conseil d'orientation prospective est une instance consultative dont le rôle est de **préparer et coordonner les orientations stratégiques du secteur de l'emploi à domicile**, particulièrement dans le cadre du développement d'une politique de ressources humaines de secteur et de la construction de son attractivité. Il a une fonction prospective.

Il est présidé depuis 2026 par Michèle Kerrad, épaulée par un vice-président, Yves Soulier-Dugénie, président de la délégation territoriale Bourgogne-Franche-Comté.

Son assemblée est composée des parties prenantes de la branche : membres du Conseil des présidents de la Fepem, représentants des différentes organisations partenaires du secteur (Ircem, Ipéria, SPSTN, Université du Domicile, Fondation du Domicile). Le Conseil d'orientation prospective mène depuis deux ans des travaux sur le futur souhaitable du secteur de l'emploi à domicile à l'horizon 2050.

Vie associative : une dynamique soutenue pour nos délégations territoriales

En 2025, 7 assemblées de délégation territoriale se sont tenues, dont 2 assemblées de renouvellement ayant permis la réélection complète des comités territoriaux, et 5 assemblées complémentaires destinées à renforcer les équipes locales. Ces temps statutaires ont permis l'entrée de **23 nouveaux bénévoles** (9 délégués et 14 personnalités associées), tandis que 24 membres quittaient leurs fonctions (14 délégués et 10 personnalités associées).

Au 31 décembre 2025, la Fepem comptait ainsi 115 délégués, 28 personnalités associées et 2 membres d'honneur mobilisés au service des employeurs à domicile dans les régions. Soixante et un départements sont actuellement couverts par la présence d'un élu bénévole.

Par ailleurs, 10 séminaires de travail ont été organisés en délégation afin de consolider la cohésion des équipes bénévoles et d'approfondir les travaux sur les enjeux territoriaux.

115 délégués
28 personnalités associées
2 membres d'honneur



Le rôle déterminant des délégués territoriaux

Les délégués territoriaux sont des parents, des actifs, des retraités, des aidants familiaux... Ils représentent **la diversité des employeurs à domicile**. Élus par les adhérents de la Fepem dans chacune des 13 régions, les délégués territoriaux sont **le premier maillon** qui permet à la Fepem de rayonner dans les territoires de métropole et d'outre-mer et de porter des réponses aux besoins de nos concitoyens.

Interlocuteurs privilégiés des élus locaux et des partenaires institutionnels, les délégués territoriaux se mobilisent pour **faire connaître et défendre autour d'eux le statut de particulier employeur** et les dispositifs qui y sont attachés. Ils contribuent activement au développement de la fédération à l'échelle de leur territoire, en étant les **porte-paroles des orientations stratégiques de la Fepem**.

Les élus de la Fepem travaillent en lien étroit avec les salariés de la fédération, tous experts et engagés au service d'un modèle d'emploi d'intérêt général. Mobilisant leurs compétences en affaires publiques nationales et territoriales, communication, marketing, finance, systèmes d'information et ressources humaines, ces professionnels œuvrent chaque jour à la promotion et au développement d'un secteur d'utilité sociale.



Interview du Directeur général



Schany Taix,
Directeur général
de la Fepem

3 questions à Schany Taix

Vous avez rejoint la Fepem à la fin de l'été 2025, dans un moment charnière pour la fédération. Quelle est votre priorité pour impulser une nouvelle dynamique ?

Ce qui m'a poussé à rejoindre la Fepem, c'est d'abord la portée profondément humaine de sa mission. Derrière les enjeux du secteur de l'emploi à domicile, il y a des réalités très concrètes : le lien social, la solidarité, le vieillissement de la population, l'accompagnement des familles dans leur quotidien. La Fepem agit au cœur de la société, mais aussi au cœur de ses transformations.

« La nouvelle " boussole stratégique ", élaborée fin 2025 par la gouvernance de la Fepem, fixe un cap clair : ouvrir une nouvelle ère pour une fédération plus agile, plus innovante et apporteuse de solutions concrètes. »

Ma priorité aujourd'hui est de renforcer la notoriété autour de notre utilité sociale et sociétale, en démontrant très concrètement l'impact de notre action, dans tous les territoires et dans la vie des Français, au plus près de leurs besoins réels. Car l'une des singularités de la Fepem, c'est aussi sa capacité à être présente partout, y compris là où peu d'acteurs interviennent. Cette nouvelle dynamique est portée par la force d'un collectif : l'engagement de nos élus bénévoles, l'expertise des équipes opérationnelles et la volonté commune de faire évoluer notre modèle.

La nouvelle « boussole stratégique », élaborée fin 2025 par la gouvernance de la Fepem, fixe un cap clair : ouvrir une nouvelle ère pour une fédération plus agile, plus innovante et apporteuse de solutions concrètes. Cette boussole que m'ont confiée les élus, il m'appartient de la mettre en œuvre sur le plan opérationnel avec les équipes.

L'enjeu est maintenant d'aligner pleinement notre organisation et nos expertises avec ce projet politique et cette ambition commune.

Comment la Fepem peut-elle mieux répondre aux nouveaux besoins des employeurs à domicile et des familles ?

La Fepem dispose d'atouts historiques éprouvés : sa capacité de plaider, son expertise juridique, son rôle de chef de file dans le dialogue social. Aujourd'hui, nous devons aller encore plus loin dans les solutions que nous apportons aux employeurs à domicile et à leurs familles, notamment les proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou en situation de handicap.

Le secteur fait face à un défi immense : près de 600 000 recrutements seront nécessaires d'ici 2035 pour répondre aux besoins liés notamment au vieillissement de la population et au maintien à domicile. Or plus de 90 % des Français aspirent à vivre et vieillir chez eux le plus longtemps possible. Cela implique de repenser entièrement notre accompagnement et notre offre de services.

Nous engageons donc, dès 2026, un important chantier de transformation, avec une refonte progressive de notre offre à destination des employeurs à domicile et de nos adhérents, pour un atterrissage à l'horizon 2027. L'objectif est d'être plus accessibles et plus lisibles, pour répondre aux nouveaux usages et aux attentes de toutes les générations d'employeurs à domicile, des baby boomers aux gen Z.

Cela implique aussi une meilleure valorisation du service mandataire, qui répond à des besoins essentiels, notamment pour les publics les plus fragiles : en permettant de déléguer les tâches administratives les plus chronophages de la relation employeur/salarié à un organisme tiers de confiance, c'est un facteur d'allègement considérable de la charge mentale ! Le modèle de l'emploi direct entre particuliers et le service mandataire sont intrinsèquement complémentaires et doivent se développer ensemble.

Enfin, nous devons rester extrêmement agiles. Aujourd'hui, la première attente des employeurs à domicile est claire : trouver rapidement et facilement des salariés de confiance près de chez eux, dans un contexte de forte pénurie. C'est tout le sens des projets que nous

développons pour faciliter et sécuriser la mise en relation, ainsi que l'accompagnement RH.

Quelles évolutions de l'organisation sont nécessaires, pour que la Fepem demeure demain la référence du secteur ?

Je suis convaincu que la Fepem doit réussir une transformation ambitieuse sans perdre ce qui fait son ADN. Nos fondamentaux restent les mêmes : nous sommes une organisation associative, non lucrative, à vocation universelle, basée sur la mutualisation et l'intérêt collectif.

Mais pour rester référents, nous devons aussi évoluer au rythme des mutations de la société : les évolutions démographiques, les nouvelles attentes des familles, les transformations des politiques publiques, mais aussi les innovations technologiques, comme l'intelligence artificielle.

Être la fédération référente de demain, c'est à la fois continuer à jouer un rôle majeur dans le dialogue social et via notre contribution aux politiques publiques, tout en renforçant notre capacité à mieux faire connaître notre expertise et notre impact auprès du grand public. Cela suppose de développer davantage les dimensions marketing, communication, innovation, en synergie avec notre dynamique d'affaires publiques.

C'est d'ailleurs dans cet esprit qu'a été créée fin 2025 une direction de l'influence et de l'innovation sociale : pour ouvrir notre fédération à d'autres horizons, nourrir notre réflexion de nouvelles pratiques et repenser notre manière d'agir, notamment dans la perspective des grandes échéances politiques à venir.

Enfin, cette transformation s'inscrira dans une trajectoire de digitalisation affirmée, marquée par une culture orientée vers la mesure de l'impact et des résultats.

« La Fepem de demain sera avant tout une aventure collective renouvelée, où élus et équipes opérationnelles travailleront encore plus étroitement au service d'un projet associatif modernisé et tourné vers l'avenir. »



1 Promouvoir un modèle universel et équitable d'emploi

La Fepem porte un modèle d'emploi non lucratif, équitable et clair pour **une relation de confiance mutuelle entre l'employeur à domicile et son salarié**. Elle est un partenaire incontournable des politiques publiques pour promouvoir et développer ce modèle, au bénéfice de l'emploi déclaré et local.

La Fepem agit sur tous les territoires, à l'échelle nationale et au niveau européen, avec pour ambition **la construction d'une société plus responsable, plus contributive et plus inclusive**.



Au cœur des territoires

En 2025, 115 délégués territoriaux et une équipe de responsables régionaux répartis dans tous les territoires ont travaillé de concert pour assurer 330 rendez-vous avec les élus locaux, déployer et animer 407 conventions de partenariat, organiser et participer à près de 50 congrès et autres évènements territoriaux.

Engagement et proximité

La Fepem est présente partout en France métropolitaine et dans les départements et régions d'outre-mer (DROM) à travers ses **13 délégations territoriales**. Chacune d'entre elles regroupe des salariés et des délégués territoriaux, **172 bénévoles élus** par les employeurs à domicile adhérents.

Les délégations territoriales sont les **interlocutrices de proximité des collectivités, des services déconcentrés de l'État et des grands organismes de services publics (France Travail, CAF, Urssaf...)** avec qui elles nouent des partenariats. Enfin, elles siègent dans les instances pour lesquelles elles ont une responsabilité de représentation des particuliers employeurs.

En 2025, la Fepem a une fois encore multiplié les actions et renforcé ainsi son rôle clé d'acteur engagé de proximité au cœur des territoires au service de l'emploi à domicile. Cette dynamique s'illustre par les plus de **330 rencontres** organisées avec des élus locaux, pour faire connaître et défendre les positions de la fédération.

La couverture du réseau territorial continue de progresser. La Fepem compte désormais plus de **550 points de contact** dédiés à l'information du grand public. La hausse est de 15 % en un an. Quelque 80 % des départements sont désormais couverts.

Cette dynamique de croissance repose sur un partenariat étroit avec près de **230 acteurs locaux**, principalement des collectivités territoriales. Objectif : la diffusion d'une

information de proximité sur l'emploi à domicile ! Parmi les collaborations engagées en 2025, on retiendra celle avec les départements des Alpes-Maritimes et de la Lozère, qui ont souhaité intégrer les services de la Fepem à leurs réseaux territoriaux d'information sur l'autonomie des CLIC (centres locaux d'information et de coordination) et des Maisons de l'Autonomie.

Enfin, la capacité de la Fepem à nouer des partenariats solides avec des opérateurs publics majeurs s'est affirmée. Quelque **66 conventions avec les départements** et **35 conventions avec les Caisses d'allocations familiales (CAF)** ont été conclues en 2025 (12 renouvellements et surtout 17 nouveaux partenariats). Ces partenariats ouvrent la voie à des actions concrètes pour la prévention des personnes en perte d'autonomie et pour un meilleur accompagnement des parents dans leur fonction d'employeur.

Mobilisation en faveur de la stabilité du cadre fiscal

Les délégations territoriales se sont fortement impliquées pour la stabilité du cadre fiscal. Elles ont ainsi mené en 2025 plus de 70 rendez-vous avec des parlementaires, députés et sénateurs, pour les convaincre du caractère essentiel de la contribution économique et sociale du secteur de l'emploi à domicile et pour les sensibiliser aux risques liés à la modification du dispositif de crédit d'impôt.



Municipales 2026, la Fepem sur le terrain en 2025 !

À la rencontre des élus locaux dans tous les territoires

À l'approche des élections municipales de mars 2026, la Fepem a participé tout au long de l'année 2025 à **27 salons et congrès d'élus locaux**.

Autant d'occasions d'affirmer partout en France la force et l'utilité du secteur de l'emploi à domicile, au service des territoires et des habitants, et sa volonté de mener un dialogue direct et soutenu avec les édiles. Celles et ceux qui façonnent les politiques publiques locales. Celles et ceux qui expriment les mêmes besoins : le secteur de l'emploi à domicile doit pouvoir **répondre aux attentes croissantes des habitants**, anticiper les défis démographiques et proposer des solutions d'accompagnement adaptées.

Les délégations régionales ont également représenté la Fepem au Congrès national de **l'Association des Maires Ruraux de France (AMRF)**, dans la Vienne, au congrès de **l'Union nationale des centres communaux d'action sociale (UNCCAS)** - lire plus bas) en Savoie, ainsi qu'au **Salon des Maires et des Collectivités Locales** à Paris, rendez-vous annuel incontournable pour le secteur.

Autre initiative, la Fepem a, pour la première fois en 2025, engagé des partenariats avec plusieurs associations départementales de **l'Association des Maires de France (AMF)**, afin de déployer des actions d'information à destination des élus locaux : webinaires, interventions en Assemblées générales, articles dans les lettres d'information, etc. Ces actions concrètes visent à renforcer leur connaissance des enjeux et des atouts du secteur de l'emploi à domicile.

Toutes ces démarches permettent de porter les messages de la Fepem auprès des décideurs publics locaux, de nouer des liens étroits avec les représentants des collectivités et de préparer le terrain pour les prochaines échéances électorales.

De la Somme au Calvados, du Gard à la Haute-Loire, du Val-d'Oise à la Nouvelle-Aquitaine, la présence de la Fepem dans tous ces salons a permis d'**échanger en direct avec des milliers d'élus sur les enjeux du quotidien** : garde d'enfants, bien vieillir chez soi, accompagnement des personnes en situation de handicap, emploi local, services de proximité, mais aussi attractivité et développement territorial.



Xavier Bertrand, président de la Région Hauts-de-France

Une présence remarquée qui renforce la visibilité et l'influence de la Fepem dans tous les territoires.



Sarah El Haïry, la Haute-commissaire à l'Enfance

Véronique Besse, députée de la Vendée et vice-présidente de l'Unccas

Marie-Do Aeschlimann, sénatrice des Hauts-de-Seine

Benjamin Haddad, ministre délégué chargé de l'Europe

Marion Vergeylen, directrice générale de l'AMIF

Temps fort : la Fepem dévoile avec l'Ifop une enquête inédite au Salon des Maires et des Collectivités Locales

Pour la quatrième année consécutive, la Fepem a participé au **Salon des Maires et des Collectivités Locales**, qui s'est tenu du 18 au 20 novembre 2025 à la Porte de Versailles à Paris. À quelques mois des élections municipales de 2026, cet événement phare a réuni plus de 62 000 visiteurs – maires, élus et décideurs territoriaux – autour d'un enjeu commun : construire des solutions concrètes pour les territoires.

Trois jours pour ancrer l'emploi à domicile au cœur des politiques locales : entre les rencontres avec les élus locaux et nationaux, les différentes signatures de conventions à dimension locale (voir plus haut) et la conférence coorganisée avec l'Ifop.

Moment très attendu : la conférence de la Fepem sur le thème « **L'emploi à domicile : un secteur d'avenir au cœur des territoires** ». C'était le mercredi 19 novembre au matin, Frédéric Dabi, directeur général opinion de l'Ifop, aux côtés de Julie L'Hotel Delhoume, présidente de la Fepem, ont présenté les résultats d'une enquête inédite menée auprès des maires et du grand public, révélant les attentes des Français et la perception des élus locaux face aux enjeux majeurs de l'emploi à domicile, à l'approche des élections municipales de 2026.

Pilotée par l'**Observatoire de l'emploi à domicile**, cette enquête a été menée avec l'Ifop auprès de 509 maires et 1 000 Français et a permis de nourrir les propositions de la Fepem pour les municipales 2026.

Cette enquête révèle une convergence claire entre les attentes citoyennes et les priorités locales :

- **60% des Français** envisagent de recourir à l'emploi à domicile dans les prochaines années.
- **70% des maires** anticipent une hausse de la demande dans leur commune.
- **91% des Français** ont une bonne image du secteur.
- **6 maires sur 10** jugent ce secteur indispensable à la vie locale.
- **92% des Français** réaffirment leur souhait de vieillir chez eux.

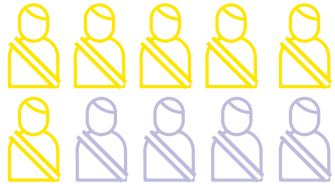
L'emploi à domicile est ainsi perçu comme **créateur de lien social** (pour 88% des Français), pourvoyeur d'emplois locaux (87%), ainsi qu'un **levier majeur du maintien à domicile des personnes âgées** (pour 65% des maires). C'est ainsi un vecteur essentiel de lutte contre l'isolement et d'inclusion sociale.

Ces chiffres confirment que les communes ont un rôle clé à jouer dans un développement structuré et sécurisé de ce secteur d'avenir.



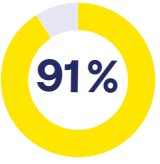
Un secteur bien identifié par les maires, au cœur de la vie quotidienne

1/2
1 maire sur 2 connaît bien ce secteur

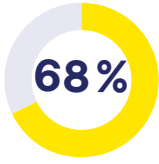


6 maires sur 10
le jugent indispensable à la vie locale, au lien social et à l'emploi

Le secteur de l'emploi à domicile : une réponse aux besoins des habitants



des **Français** interrogés en ont une bonne image

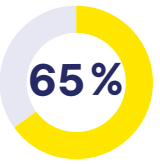


des **Français** associent le secteur au maintien à domicile des personnes âgées

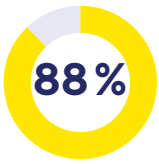


3 Français sur 10 ont déjà eu recours à l'emploi à domicile (31%)

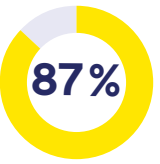
L'emploi à domicile : un acteur clé du dynamisme territorial et de la cohésion sociale



des **maires** considèrent le secteur de l'emploi à domicile comme important dans le maintien à domicile et l'aide aux personnes âgées

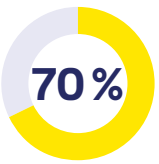


des **Français** interrogés sont d'accord avec l'affirmation que le secteur de l'emploi à domicile crée du lien social

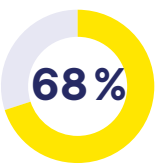


des **Français** estiment qu'il est pourvoyeur d'emplois locaux

Une demande en forte croissance



des **maires** anticipent cette hausse



des **Français** pensent que la demande d'emplois à domicile va augmenter d'ici 2030

Comment soutenir le secteur ?

Pour les maires

54 %
Informer les habitants sur l'emploi à domicile



48 %
Développer des partenariats avec les acteurs locaux du secteur

Pour les Français



36 %
Réduire le coût de l'emploi à domicile par des aides financières plus importantes

Sources : Enquête Ifop - Observatoire de l'emploi à domicile, 2025

Un secteur d'avenir essentiel face aux défis démographiques

Face au vieillissement de la population et compte tenu de l'aspiration des Français à vivre chez soi le plus longtemps possible, l'emploi à domicile constitue une réponse concrète, humaine et économiquement responsable.

Selon les estimations de l'Observatoire de l'emploi à domicile, **près de 600 000 emplois seront ainsi à pourvoir d'ici 2035**, notamment en raison des départs à la retraite et de l'augmentation des besoins liés à la perte d'autonomie.

C'est dans ce cadre, que la Fepem a formulé, à l'approche du scrutin municipal de mars 2026, **6 propositions concrètes pour les communes** :

- 1 **Faire de l'emploi à domicile un réel choix de politique locale**
- 2 **Créer de l'emploi de proximité**
- 3 **Soutenir l'implantation des Maisons d'Assistantes Maternelles (MAM)**
- 4 **Accompagner les personnes en situation de handicap ou en perte d'autonomie à leur domicile**
- 5 **Porter une véritable politique de soutien aux aidants**
- 6 **Favoriser l'accès au droit et à l'information des habitants**



Signature de la charte de la plateforme Prendresoin.fr

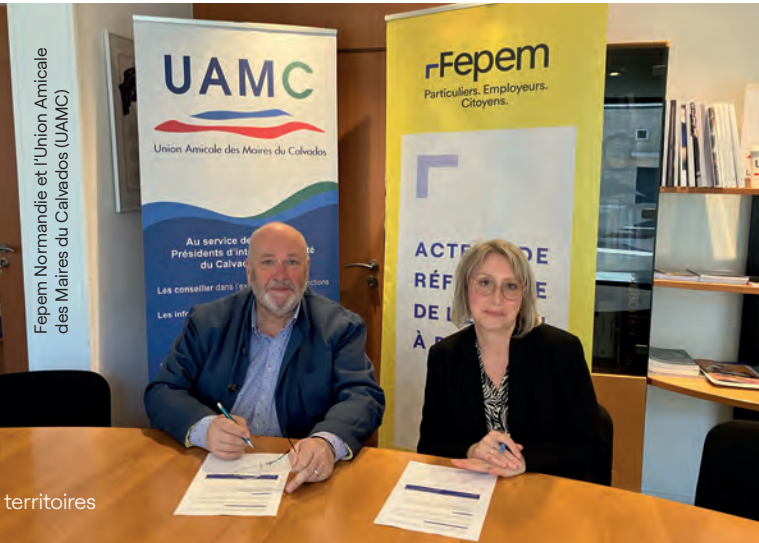
Julie L'Hotel Delhoume, la présidente de la Fepem, a signé, aux côtés de la ministre de la Santé, des Familles, de l'Autonomie et des Personnes handicapées, Stéphanie Rist, la charte d'engagements de la plateforme « Prendre Soin ». Ce programme porté par France Travail et le ministère de la Santé et des Solidarités, mobilise de nombreux acteurs institutionnels et de terrain, dont la Fepem. La signature de cette charte marque une étape clé dans la valorisation, par les pouvoirs publics, des métiers du soin et de l'accompagnement à domicile. Objectif : développer l'orientation et le recrutement vers ces filières professionnelles.



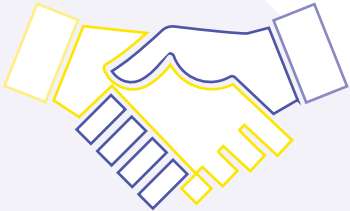
Une coopération renforcée avec les élus locaux

Les salons des Maires en 2025 ont été le cadre de **plusieurs signatures de conventions de partenariats structurantes**, comme dans le Gard avec les communes de Roquemaure et Rodilhan, dans l'Aisne avec l'Union des maires, ou encore dans le Calvados avec l'UAMC (Union des Maires du Calvados). Ces partenariats renforcent le réseau territorial des antennes locales de la Fepem, favorisent l'accès à l'information pour les habitants et soutiennent le développement de l'emploi local.

En 2025, ce sont ainsi plus de **180 conventions actives** qui structurent la coopération de la Fepem avec les collectivités locales. Elles permettent d'ancrer les points d'accueil de proximité toujours plus nombreux dédiés au grand public partout en France.



Quelque 407 conventions partenariales avec des associations, collectivités territoriales, services de l'État ou organismes privés ont ainsi été déployées



Des partenariats de terrain pour sensibiliser les professionnels

Les partenariats sont au cœur de l'activité des délégations territoriales de la Fepem. L'objectif visé est d'aller à la rencontre des employeurs à domicile, via les professionnels en lien avec les publics. Ils contribuent ainsi à la notoriété de la Fepem et favorisent l'adhésion au secteur de l'emploi à domicile. Quelque **407 conventions partenariales** avec des associations, collectivités territoriales, services de l'État ou organismes privés ont ainsi été déployées en 2025, dont 33 % ont été signées au cours de l'année.

Une dynamique enclenchée avec le réseau des centres communaux d'action sociale

En qualité de tête de réseau, l'Unccas (Union nationale des centres communaux d'action sociale) représente et accompagne les Centres communaux et intercommunaux d'action sociale (CCAS et CIAS), qui sont les outils de **la politique sociale des maires et présidents d'intercommunalité**.

Les points de convergence et les enjeux croisés entre le réseau de l'Unccas (structuré au plan local en Unions départementales : Udccas) et le secteur de l'emploi à domicile sont nombreux : information de proximité des publics, analyse des besoins sociaux en territoire, et accompagnement des publics (maintien à domicile des personnes en perte d'autonomie, accueil du jeune enfant ou encore insertion et emploi).

L'année 2025 marque un rapprochement avec ce réseau à plusieurs échelles. Tout d'abord au niveau territorial, avec la **signature de conventions partenariales Fepem/Udccas** en Savoie, dans le Rhône, en Haute-Garonne et dans le Gard, faisant suite à une première signature fin 2024 dans l'Hérault.

Au niveau national, la Fepem a participé avec la Fédération mandataires de France (FMF) au congrès de l'Unccas de Chambéry du 26 au 28 mars 2025, et a rencontré leur délégué général, à l'occasion du Salon des Maires et des Collectivités Locales de novembre 2025. Un échange constructif et fructueux, qui a ouvert d'autres perspectives de partenariat pour 2026.

Un déploiement réussi pour la convention entre la Fepem et la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA)

Signée fin 2024, la convention nationale avec la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) monte en puissance. Les négociations menées par les équipes en régions ont ainsi abouti à la **signature de 69 conventions en 2025 dont 18 avec de nouveaux partenaires**.

Soixante-six conseils départementaux mais aussi le GIP SAP La Réunion* et l'Union départementale des associations familiales (UDAF) de Vendée, ainsi que la Maison des personnes en situation de handicap Alsace (MDPH Alsace), sont aujourd'hui engagés aux côtés de la Fepem. Objectif : déployer des actions au service de

la sécurisation des parcours des seniors et personnes en situation de handicap, la professionnalisation et la structuration du modèle mandataire et l'attractivité du métier d'assistant de vie.

* GIP SAP La Réunion : groupement d'intérêt public prenant en charge des missions d'accompagnement à la structuration de la filière de l'aide à la personne et un dispositif de soutien et d'accompagnement des aidants familiaux. (Groupement d'intérêt public dédié à la structuration de la filière de l'aide à la personne et à l'accompagnement des aidants familiaux.)

Informer et accompagner avec les CAF et Relais petite enfance

La Fepem a également pris part au défi Caf/Lab, piloté par la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF) en collaboration avec France Travail, visant à répondre à la **pénurie de professionnels dans le secteur de l'accueil du jeune enfant**. Entre janvier et mars, les délégations territoriales ont contribué activement aux ateliers et groupes de travail régionaux, dédiés à la conception de solutions innovantes pour renforcer l'attractivité du secteur. À l'issue de cette phase, 5 projets lauréats ont été sélectionnés et sont entrés en incubation afin d'expérimenter leur mise en œuvre et d'en évaluer le potentiel de généralisation.

En septembre, la Fepem a réuni les Caf et les Relais Petite Enfance (RPE) lors d'un webinaire consacré à la **réforme du complément de libre choix du mode de garde (CMG)**, avec pour objectif d'en **faciliter la compréhension et de mesurer son impact sur le coût des modes d'accueil individuel**. L'événement a suscité un vif intérêt, rassemblant plus de 1 800 animateurs de RPE inscrits. Il a été suivi d'un second webinaire à destination des parents employeurs, au cours duquel la Fepem a lancé un nouveau service d'information et d'accompagnement pour mieux les soutenir dans leurs démarches.

Aux côtés de France Travail avec notre plan de mobilisation pour l'emploi

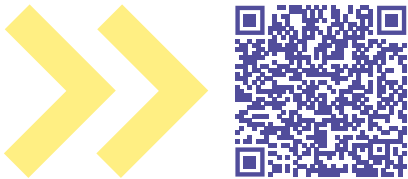
Les délégations territoriales ont renforcé leur partenariat avec France Travail afin de répondre au mieux aux besoins croissants des employeurs à domicile. Cette action s'inscrit dans le droit fil du grand plan de mobilisation pour l'emploi lancé par la Fepem en 2025. Plus de la moitié des délégations ont formalisé un accord (conventions pluriannuelles et / ou plans d'actions, dont 4 nouvelles signatures : Corse, Auvergne-Rhône-Alpes, Bretagne et La Réunion).

Un accord-cadre national avec France Travail pour des synergies d'emploi durables

Le 7 avril 2026, la Fepem et France Travail ont signé un accord-cadre national afin de développer des synergies durables au service de l'emploi à domicile. Conclu pour une durée de trois ans, cet accord vise à répondre aux besoins de recrutement des employeurs à domicile. Il contribue également à mieux reconnaître l'importance de l'emploi à domicile dans l'économie de proximité, au service des familles, de l'autonomie des personnes âgées et de la cohésion sociale. Il permettra enfin de renforcer l'attractivité des métiers, de faciliter l'orientation, la formation et la mise en relation des chercheurs d'emploi avec de potentiels employeurs.



Retour en images La Fepem mobilisée sur tout le territoire





Au plan national

La Fepem porte un modèle social accessible, équitable et non lucratif pour une relation de confiance entre l'employeur à domicile et son salarié. Acteur de référence de l'emploi à domicile, la Fepem contribue, avec les pouvoirs publics, à la définition des politiques publiques du secteur, au bénéfice de l'emploi déclaré et local.

La Fepem participe régulièrement au débat public en apportant des réponses concrètes et innovantes aux grands enjeux sociétaux, comme le vieillissement de la population et le besoin croissant de maintien à domicile, l'accueil de la petite enfance, l'intégration professionnelle, ou bien encore l'anticipation des ressources à mobiliser pour répondre au besoin de près de 600 000 emplois d'ici 2035.

En 2025, la Fepem s'est ainsi impliquée sans relâche pour défendre et stabiliser le statut fiscal du particulier employeur, en tant qu'outil essentiel d'accessibilité à l'emploi à domicile pour tous.



Conférence Sap&ed

La Fepem porte-voix des employeurs à domicile au Sap&ed 2025



Le salon des Services à la personne et de l'emploi à domicile s'est tenu les 25 et 26 novembre. Un temps fort pour la Fepem qui a réaffirmé en y participant son rôle d'**acteur central de l'emploi à domicile**, en mobilisant les publics institutionnels et son rôle d'expert au service du grand public.

Sur le stand de la Fepem au cœur du « Village de l'emploi à domicile » réunissant tous les acteurs du secteur, **plus de 1 000 rencontres** ont eu lieu entre employeurs à domicile, salariés, professionnels et demandeurs d'emploi venus découvrir les métiers.

Cette année, les élus de la Fepem ont investi les Agoras du salon, en participant à plusieurs conférences. Lors de la conférence plénière « Repensons le Handicap en 2025 », Julie L'Hotel Delhoume, présidente de la Fepem et Guillaume Benhamou, délégué Fepem d'Île-de-France, ont ainsi porté la voix des employeurs à domicile en situation de handicap en défendant **l'emploi à domicile, comme garant de l'autodétermination et du libre choix.**

Peggy Schoonenbergh, vice-présidente de la Fepem et présidente de FMF – Fédération Mandataires – est, quant à elle, intervenue lors de la conférence « Le travail à domicile, aidant professionnel ou proche aidant,

agir avec justesse : dilemmes éthiques et responsabilités partagées ». L'occasion d'un partage d'expérience sur **le rôle de « tiers » du mandataire, toujours en recherche d'un juste équilibre entre le respect de l'autonomie des personnes et les impératifs de protection des plus vulnérables.**

La crise de vocations dans la petite enfance était aussi au cœur des réflexions et des échanges. La présidente de la Fepem est ainsi intervenue sur la nécessité **de mieux valoriser les métiers d'assistant maternel et parental** en rappelant la mobilisation de la Fepem et de son secteur en ce sens, tout en alertant sur l'urgence démographique : avec 42 % de départs à la retraite d'ici 2035, le secteur risque de perdre plus de 307 700 places d'accueil du jeune enfant faute de renouvellement des effectifs.

La Fepem a également pris part aux échanges sur l'attractivité des métiers et l'insertion professionnelle, par la voix d'Odile Preuvot, vice-présidente de la délégation Fepem des Hauts-de-France, qui a pu rappeler à cette occasion, combien les métiers du domicile sont un tremplin unique pour l'insertion et la réinsertion professionnelle, notamment pour les personnes éloignées de l'emploi.



Projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 : mobilisation de la Fepem pour défendre les employeurs à domicile

Dans le cadre de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026, débattue au dernier trimestre 2025, la Fepem s’est fortement mobilisée pour **défendre le modèle de l’emploi à domicile et limiter les impacts négatifs pour les particuliers employeurs.**

Plusieurs avancées importantes ont ainsi pu être obtenues :

- **La suppression de la taxation des avantages sociaux** incluant les titres Cesu, évitant un renchérissement du coût de l’emploi à domicile.
- **La généralisation de Pajemploi+**, un dispositif essentiel pour sécuriser les relations d’emploi et réduire les risques d’impayés, qui facilite considérablement les démarches des parents employeurs d’assistants maternels et parentaux. Dans ce cadre, la Fepem a été consultée par le cabinet de Stéphanie Rist, ministre de la Santé, des familles, de l’autonomie et des personnes handicapées, en amont de l’amendement gouvernemental et s’est positionnée en faveur de sa généralisation, pour lutter plus efficacement contre le risque d’impayés de salaire des assistantes maternelles.
- **La suppression du délai de carence pour le cumul emploi-retraite.** Cette mesure favorable aux salariés du secteur, facilite aussi leur maintien dans l’emploi. Des améliorations à obtenir, sur lesquels la fédération reste pleinement mobilisée, notamment concernant le plafond fixé à 7 000 € et le devenir des exceptions préexistantes.

Par ailleurs, la Fepem, en sa qualité de membre du Conseil de la famille et du Conseil de l’âge du Haut Conseil de l’enfance, de la famille et de l’âge (HCFEA), a pris part activement aux travaux de ses instances. À ce titre, elle a contribué à l’élaboration des avis du Conseil de l’âge et du Conseil de la famille, relatifs au projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) pour 2026, en portant les enjeux spécifiques de l’emploi à domicile, tant en matière de soutien aux familles que d’accompagnement du vieillissement des personnes en perte d’autonomie.

Accueil des enfants, lutte contre l’isolement, accompagnement des aînés et des personnes en situation de handicap, maintien à domicile... Le crédit d’impôt « aide à domicile » mis en place en 1992 est un **dispositif fiscal essentiel pour les 3,4 millions de ménages** qui y ont recours et pour 1,2 million de salariés dans le secteur de l’emploi à domicile.

La Fepem défend ce dispositif vertueux, dont elle a été à l’origine il y a plus de 30 ans.

Le crédit d’impôt est le garant d’un emploi déclaré, sécurisé et justement rémunéré. Il constitue un levier d’équité et de cohésion sociale : **1 € investi par l’État génère 0,80 € de recettes et 4,4 milliards d’euros de retombées économiques.** Et ce, pour un coût net limité à 1,2 milliard d’euros par an pour les finances publiques. Ce dispositif a fait ces preuves : en trente ans, il a permis de diminuer le recours au travail non déclaré de 50 % à 20 %.

Face aux derniers projets de réforme envisagés pour tenter de le diminuer, la Fepem s’est montrée une fois de plus pro-active. Elle a multiplié les rencontres auprès des décideurs publics, à commencer par les services de Bercy, les parlementaires des commissions des finances et des affaires sociales de l’Assemblée nationale et du Sénat. À l’occasion de ces échanges, la Fepem a su se montrer ouverte à des évolutions, tout en défendant l’efficacité avérée du crédit d’impôt pour **la lutte contre le travail dissimulé et pour la sécurisation des droits sociaux des salariés** du secteur. Au final, le cœur du dispositif a été préservé et seule une modification mineure a été retenue dans la version finale de la loi.



La Fepem dans les médias pour défendre le crédit d’impôt

En juin 2025, Julie L’Hotel Delhoume, la présidente de la Fepem, a occupé le terrain médiatique, pour défendre avec force et conviction le crédit d’impôt pour les employeurs à domicile.



➤ LCI MIDI



➤ RMC BFM, DANS « APOLLINE MATIN »

« Le crédit d’impôt emploi à domicile n’est pas une niche fiscale, il est d’une importance capitale pour près de 5 millions de Français ! »



Les Echos

➤ TRIBUNE - 3 JUIN

Petite enfance : faire face au défi de la dénatalité et de l'attractivité des métiers

Un taux de naissances au plus bas alors que le vieillissement de la population s'accroît

Le bilan démographique national de l'Insee pour 2025 confirme la baisse constante de la natalité en France. En 2024, seulement 663 000 naissances ont été enregistrées en France, soit **un recul de 21,5 %** par rapport à 2010. Il s'agit du niveau le plus bas depuis la seconde guerre mondiale !

Dans ce contexte, la Cour des comptes, dans son rapport du 12 décembre 2024, rappelle l'importance du libre choix du mode de garde pour les parents et souligne **le coût croissant de l'accueil collectif pour les finances publiques**. Alors même que l'accueil individuel chez un assistant maternel reste la solution la plus économique, une part grandissante des dépenses publiques reste orientée vers l'accueil collectif, plus onéreux pour la collectivité.

La Cour des comptes recommande une réorientation budgétaire pour atteindre **un objectif de 200 000 nouvelles places d'accueil d'ici 2030**, tout en assurant la viabilité financière du système. Dans cette perspective, le développement de l'accueil individuel limiterait à terme le risque d'une suroffre de structures collectives d'accueil, ainsi que d'une dérive

des coûts pour les finances publiques, face à la poursuite inexorable de la baisse de la natalité.

Face à ce double défi budgétaire et démographique, **les maires et décideurs publics locaux seront en première ligne pour accompagner les familles sur leurs territoires** : car depuis le 1^{er} janvier 2025, les communes sont officiellement devenues les autorités organisatrices de l'accueil du jeune enfant.



L'accueil individuel des jeunes enfants

866 890
parents employeurs

107 990
parents employeurs

226 690
assistants maternels

96 970
assistants parentaux

Source : Rapport de branche 2026 – Observatoire de l'emploi à domicile

1^{er} Café Fepem au Conseil économique social et environnemental (CESE) : “Face au recul de la natalité, quelles réponses ?”

Comment faire face au recul de la natalité en France ? Lors d'un événement organisé au CESE en juin, la Fepem a réuni chercheurs, institutionnels, experts et acteurs de terrain pour débattre et réfléchir aux réponses à apporter à ce défi sociétal. Leurs échanges, ont permis de faire émerger plusieurs enseignements et pistes de solutions :

- Le recul des naissances est structurel, malgré une politique familiale historiquement généreuse.
- Les jeunes peinent à se projeter comme parents, freinés par le coût de la garde, le manque de soutien et l'insécurité économique.
- L'accueil individuel (assistants maternels, assistants parentaux) est un levier essentiel, mais à consolider par des politiques publiques volontaristes et ciblées.

Néanmoins **des solutions émergent** : la réforme du CMG «emploi direct», les dispositif AVIP comme celui d'Amiens Métropole (À Vocation d'Insertion Professionnelle pour les assistants maternels), les incubateurs de MAM (Maisons d'Assistants Maternelles), comme celui du Grand Chalon... Autant d'initiatives de terrain concrètes et porteuses pour l'avenir !

L'emploi à domicile s'affirme comme **un levier concret de soutien à la parentalité** en améliorant la conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle, et en réduisant les inégalités d'accès aux modes de garde entre toutes les catégories socio-économiques.





Coup de projecteur sur les MAM

Dans un contexte budgétaire contraint pour les pouvoirs publics, les Maisons d'Assistants Maternelles (MAM) représentent une alternative économique aux crèches pour les municipalités, avec **un coût d'investissement sept fois inférieur pour les finances publiques locales**.

Depuis leur création en 2010, les MAM connaissent un succès croissant, avec **près de 5 200 structures** créées en France. Elles permettent aux assistantes maternelles de travailler en collectif, favorisant les échanges de bonnes pratiques, rompant l'isolement des professionnelles, et offrant une plus grande flexibilité pour les familles, notamment pour l'accueil en horaires atypiques.

La Fepem a lancé en 2025 **un guide institutionnel sur les MAM, afin de contribuer à mieux faire connaître ce dispositif innovant**, conçu comme un outil pédagogique « clé en main », pour convaincre les élus locaux de s'intéresser aux MAM dans le cadre de leurs politiques locales de la petite enfance.

Officiellement présenté au Salon des Maires et des Collectivités Locales, en présence de la Haute commissaire Sarah El Haïry qui l'a préfacé, le guide de la Fepem met en avant tous les avantages de la MAM : **un mode d'accueil hybride et innovant**, permettant à plusieurs assistantes maternelles de mutualiser leurs compétences dans un local dédié, pouvant accueillir jusqu'à 16 enfants simultanément.

Pour les municipalités, les MAM constituent **une réponse souple aux problématiques de tension de l'offre d'accueil du jeune enfant dans certaines zones**, qu'elles soient rurales ou urbaines, ce qui en fait un pilier durable et structurant de la politique familiale locale.

La coordination étroite entre les équipes locales des municipalités, de la PMI (Protection Maternelle Infantile), de la CAF est d'ailleurs un atout précieux pour favoriser l'émergence et la pérennité des projets de MAM.

MAISON D'ASSISTANTES MATERNELLES > MAM



Guide pour les élus locaux

Comment développer l'offre d'accueil de la petite enfance dans votre commune

Fepem



Enjeux de l'accueil individuel : réunion coorganisée avec la Haute-commissaire à l'Enfance

Avec la Haute commissaire à l'enfance, Sarah El Haïry, la Fepem a organisé le 24 juin dans les locaux du Haut-commissariat à l'enfance, une rencontre réunissant des parlementaires afin d'échanger sur les enjeux structurants de l'accueil individuel du jeune enfant.

Les discussions ont notamment porté sur **l'attractivité du métier d'assistant maternel**, la promotion des Maisons d'Assistants Maternelles (MAM), la professionnalisation des salariés ainsi que les perspectives liées aux nombreux départs à la retraite à venir.

Ce temps d'échange a permis de partager de manière directe les priorités portées par la Fepem et de sensibiliser les décideurs publics aux atouts du modèle de l'accueil individuel.

Réforme du CMG « emploi direct » : la Fepem mobilisée sur les impacts et la pédagogie auprès des parents employeurs

Entrée en vigueur en septembre 2025, la réforme du complément de libre choix de mode de garde (CMG) « emploi direct » vise à **harmoniser les restes à charge des familles entre l'accueil individuel (assistant maternel, assistant parental) et l'accueil collectif (crèches, etc.)**. L'objectif étant de favoriser pour les parents **une plus grande équité dans l'accès aux modes d'accueil du jeune enfant**.

Engagée de longue date sur cet objectif, la Fepem a salué **une avancée importante en matière de liberté de choix des familles**, tout en appelant à **une vigilance particulière quant aux effets collatéraux de la réforme sur les publics les plus vulnérables**, notamment les familles monoparentales.

Dans ce contexte, **la Fepem a mobilisé ses différents services et expertises internes afin d'analyser les impacts de la réforme**, d'en évaluer les effets concrets pour les parents employeurs et d'identifier les éventuels ajustements nécessaires. Ce travail transversal a permis

d'alimenter et d'enrichir le dialogue avec les pouvoirs publics et les parties prenantes, en s'appuyant sur des données objectivées et sur les retours de terrain.

À travers cette démarche, la Fepem a réaffirmé **son rôle d'acteur de référence dans l'accompagnement des réformes publiques relatives à l'accueil individuel**, en veillant à concilier équité, accessibilité financière pour les familles et reconnaissance du modèle de l'emploi à domicile.

Parallèlement une séquence de communication multicanal a été déployée, au dernier trimestre 2025, pour faire la pédagogie autour de la réforme tant auprès des interlocuteurs institutionnels de la fédération que du grand public : séries de posts explicatifs sur les réseaux sociaux, communiqué de presse et interventions de Michèle Kerrad (présidente déléguée et en charge des territoires) dans les médias, articles sur le site internet, etc.

L'Observatoire de l'emploi à domicile analyse les incidences de la réforme du CMG

200 000
places d'accueil formel
manquantes pour l'accueil
des jeunes enfants de
moins de 3 ans

L'Observatoire de l'emploi à domicile a publié en décembre 2025 un baromètre consacré aux incidences de la réforme du complément de libre choix du mode de garde (CMG), entrée en vigueur en septembre 2025.

Cette analyse inédite présente une évaluation des effets de la réforme pour les familles ayant recours à des assistants maternels et des assistants parentaux (nouvelle dénomination des gardes d'enfants).

Incidences de la réforme du CMG



- Un couple
- Un enfant
- 160 heures de garde mensuelle



3 650 €
revenus mensuels
nets foyer

2 000 €
revenus mensuels
nets foyer

Assistants maternels

gain de **75 €** à **238 €**

Gardes d'enfants à domicile

gain de **529 €** à **925 €**

Source : Calculs de l'Observatoire de l'emploi à domicile

Renforcer l’attractivité des métiers de la petite enfance :
un engagement fort de la Fepem et du secteur

D’ici 2035, près
d’un assistant
maternel sur deux
partira à la retraite

Le secteur de la petite enfance fait face à une pénurie de professionnels. **D’ici 2035, près d’un assistant maternel sur deux partira à la retraite, entraînant ainsi la perte de plus de 300 000 places d’accueil.** Un renouvellement insuffisant du personnel accentuerait d’autant la pression sur l’ensemble du secteur et les difficultés pour les parents à faire garder leurs enfants.

Face à cette problématique, la Fepem et les organisations syndicales ont mis en œuvre plusieurs mesures pour renforcer l’attractivité des métiers de l’accueil individuel du jeune enfant :

- **Revalorisations salariales** significatives.
- **Déploiement du Service de Prévention et de Santé au Travail National**, le SPSTN.
- **Offre renforcée** en matière de formation professionnelle.

Une participation active au comité de filière “petite enfance”

Créé en 2021 par les pouvoirs publics, le comité de filière “petite enfance” vise à mettre en place une gestion prévisionnelle territoriale et nationale partagée des emplois et des compétences, pour favoriser le développement de l’offre d’accueil du jeune enfant partout en France. Il réunit les représentants des professionnels de la petite enfance, ainsi que l’ensemble des administrations et acteurs publics concernés.

Membre de droit du comité de filière “petite enfance” et de son bureau depuis sa création, la Fepem y joue un rôle actif, en contribuant à l’ensemble de ses travaux. Notamment ceux consacrés à la **Validation des Acquis de l’Expérience (VAE), à la formation**, mais aussi ceux du groupe de travail dédié à une meilleure intégration de la garde d’enfants à domicile, au cœur du service public de la petite enfance et ceux du groupe de travail spécifiquement consacré à l’accueil individuel.

Engagé à l’automne 2025, le cycle 2025-2026 se concentre sur les enjeux de formation, de financement des modes d’accueil, de finalisation de la résolution relative à la garde d’enfants à domicile.



Au service de l’accueil individuel : notre partenariat structurant
avec la CNAF



En 2024, la Fepem a signé une convention-cadre nationale et financière avec la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF). D’une durée de 3 ans, cette convention fixe des **objectifs communs de valorisation du modèle de l’emploi à domicile, de diffusion d’informations** à destination des parents employeurs. Il vise aussi à promouvoir les métiers de l’accueil individuel (assistant maternel et assistant parental).

La Fepem et la CNAF entretiennent ainsi des échanges réguliers et programment des actions communes, sur les enjeux liés à l’accueil individuel, notamment l’extension du dispositif « À Vocation d’Insertion Professionnelle » (AVIP), ainsi que l’expérimentation des nouvelles missions des relais petite enfance (RPE).

La Fepem est également membre du comité partenarial de la CNAF, instance réunissant l’ensemble des acteurs nationaux de la petite enfance, dont les travaux permettent d’échanger sur l’actualité du secteur et les évolutions réglementaires en cours.

Zoom sur le dispositif AVIP dans la Somme

En septembre 2025, la Fepem et la CNAF ont organisé un déplacement conjoint dans la Somme afin de mettre en lumière l’expérimentation locale du dispositif AVIP (À Vocation d’Insertion Professionnelle) et d’en valoriser les enseignements auprès des acteurs locaux et des pouvoirs publics.

Cette initiative revêt une dimension particulièrement structurante, car elle intègre pleinement les assistants maternels au dispositif, tout en proposant **un accompagnement global des familles**, articulant insertion professionnelle, accès à un mode d’accueil et suivi social à 360 degrés.

À travers ce déplacement, la Fepem a réaffirmé toute la **pertinence de l’accueil individuel** comme levier **des politiques publiques d’insertion et de soutien à l’emploi**, et son rôle d’acteur engagé dans la construction de solutions innovantes au service des territoires et des familles.



Le dispositif AVIP : un soutien
essentiel pour l’insertion
professionnelle des parents !

Fepem

Autonomie et handicap : engagés pour le libre-choix et l'inclusion

Pour la liberté de choix des personnes en situation de handicap : la mobilisation de la Fepem

En amont du Comité interministériel du handicap (CIH), qui s'est tenu le 6 mars 2025, la Fepem s'est mobilisée afin de porter **les enjeux spécifiques des employeurs à domicile en situation de handicap** auprès des pouvoirs publics. Elle a ainsi co-rédigé un communiqué commun avec ses partenaires APF France handicap, AFM-Téléthon et Coordination Handicap Autonomie, appelant à garantir l'égalité de traitement sur l'ensemble du territoire.

Cette démarche conjointe a notamment mis en évidence **les inégalités persistantes du périmètre de solvabilisation de la prestation de compensation du handicap (PCH)** pour les personnes ayant recours à l'emploi direct. Les organisations ont ainsi plaidé pour **une harmonisation juridique du périmètre des dépenses éligibles**, afin de sécuriser le reste à charge des employeurs à domicile en situation de handicap et de garantir le respect effectif du droit à compensation posé par la loi de 2005.

Les partenaires ont également souligné que le modèle de l'emploi à domicile constitue une solution particulièrement adaptée aux besoins des personnes en situation de handicap, en raison de **la personnalisation de l'accompagnement, de la relation de confiance** qu'il rend possible et de son efficacité pour les finances publiques.



Contribution de la Fepem à la préparation du futur plan national « Grand Âge »

À l'invitation des ministères sociaux, la Fepem a participé à une réunion de concertation réunissant les principaux acteurs du secteur du grand âge. Au programme de ces échanges : **la préfiguration du futur plan national** qui était attendu à l'automne 2025.

Cette rencontre, organisée aux côtés notamment de la direction générale de la cohésion sociale (DGCS) des Départements de France, de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) et du Conseil de l'âge, a permis d'identifier les priorités stratégiques autour de cet enjeu sociétal majeur.

Une fois encore, la Fepem a porté les enjeux spécifiques de l'emploi à domicile auprès des pouvoirs publics. Le phénomène du **vieillessement de la population** implique une mobilisation et une coopération renforcées de l'ensemble des acteurs, dans un contexte marqué par des finances publiques contraintes et une pénurie de professionnels durable. Face à ces constats, le modèle de l'emploi à domicile constitue une **réponse pertinente**, à la fois **soutenable** pour les finances publiques et **attractive** pour les professionnels, tout en répondant aux **attentes des citoyens de bien vieillir à domicile**.

Lors de cette réunion, la Fepem a défendu :

- **L'instauration d'un tarif plancher de l'Allocation personnalisée d'autonomie (APA)** pour les employeurs à domicile.
- **L'accélération de la généralisation de l'avance immédiate du crédit d'impôt** pour les bénéficiaires de l'APA.
- **L'achèvement de la réforme de la carte professionnelle** en y intégrant pleinement les assistants de vie, conformément à la loi.

- **La garantie du libre choix du mode d'intervention** lors de l'élaboration des plans d'aide, en rééquilibrant la place accordée aux différents modèles d'accompagnement.
- **Le périmètre de la Prestation de compensation du handicap (PCH).**

À travers cette contribution, la Fepem a réaffirmé la pertinence et la complémentarité du modèle de l'emploi à domicile, qui répond aux aspirations des Français à être accompagnés chez eux, en confiance, par la personne de leur choix.

2^e Café Fepem au Conseil économique social et environnemental (CESE) : “Bien vieillir chez soi, un droit à conquérir ?”

Le 7 octobre 2025, la Fepem a réuni experts, acteurs de terrain et représentants institutionnels pour un échange riche autour d'un sujet essentiel : « **Bien vieillir chez soi, un droit à conquérir ?** »

À l'heure où la France connaît une transformation démographique majeure, ce 2^e débat organisé au CESE en 2025 a permis de croiser les regards sur les leviers qui rendent possible le choix et le droit de vieillir à domicile et de faire émerger plusieurs enseignements et pistes d'action :

- Le vieillissement de la population appelle à repenser les politiques publiques dans une logique de prévention et d'autonomie, plutôt que de stricte compensation.
- Remettre en perspective nos représentations de l'âge est impératif : les personnes âgées de 65 ans aujourd'hui sont « plus jeunes » et vieillissent dans de meilleures conditions que leurs homologues des années 1950, compte tenu de l'allongement de la durée de vie.
- Les disparités territoriales, la complexité des dispositifs et les restes à charge élevés, freinent encore l'accès équitable à ce droit fondamental.
- Certains aidants deviennent salariés, par engagement et non par choix, après avoir d'abord aidé bénévolement leurs proches, particulièrement dans les zones où l'accès aux services est limité. Pour bâtir une société du bien vieillir, il faut renforcer les ponts entre les acteurs : particuliers employeurs, salariés à domicile, proches aidants, services publics, chercheurs et élus.

Pour favoriser le bien vieillir à domicile, le secteur de l'emploi à domicile est porteur de solutions :

- Il constitue un maillon clé pour personnaliser l'accompagnement, maintenir le lien social et permettre à chacun de rester acteur de son projet de vie.
- Il est aussi source d'emploi pour les seniors : 1 salarié du secteur sur 2 est âgé de plus de 50 ans.

« **Plus d'1 million de particuliers employeurs fragiles ou dépendants sont accompagnés par plus de 500 000 salariés** : leur engagement au quotidien rend possible le droit de bien vieillir chez soi », a rappelé Julie L'Hotel Delhoume, présidente de la Fepem.





À l'échelle européenne

Vers une reconnaissance européenne de l'emploi à domicile : la Fepem en première ligne

La France peut se prévaloir d'un **modèle unique de reconnaissance du statut du particulier employeur**. C'est le fruit de plusieurs décennies d'engagement structurant de la Fepem.

Grâce à un dialogue social national fort et à des dispositifs reconnus, comme le Cesu ou la convention collective nationale de l'emploi à domicile, **ce modèle inspire** aujourd'hui la construction d'une **gouvernance sociale à l'échelle de l'Union européenne**.

Forte de son expérience, la Fepem défend avec conviction l'idée que le dialogue social européen est **un levier puissant pour faire progresser les droits sociaux, structurer la représentation, et accompagner la professionnalisation du secteur à l'échelle nationale**.

En contribuant activement au projet PHS Dialogue, elle affirme que l'échange de bonnes pratiques, la coopération transnationale et l'alignement sur les politiques européennes sont essentiels pour répondre aux défis du vieillissement de la population, de la pénurie de main-d'œuvre et du travail non déclaré.

Aux côtés de la Fédération Européenne des Emplois de la Famille (EFFE), la Fepem appelle aujourd'hui à l'**ouverture d'une nouvelle phase de collaboration ambitieuse, inclusive et pérenne**, afin que le secteur des services à la personne et de l'emploi à domicile, bénéficie d'une reconnaissance pleine et entière dans les politiques sociales européennes.

Ce secteur représente en effet **un pilier essentiel de la cohésion sociale**, en contribuant chaque jour à la dignité, à l'autonomie et à la qualité de vie de millions d'Européens.



PHS Dialogue : un dialogue social par-delà les frontières pour faire rayonner le secteur de l'emploi à domicile en Europe

Lancé en 2023, « PHS Dialogue » est un projet ambitieux, qui rassemble des organisations représentant les sociétés d'employeurs, les employeurs à domicile, ainsi que les travailleurs du soin et de l'aide à domicile dans toute l'Union européenne. Un secteur estimé à plus de 10 millions de travailleurs.

Ce projet réunit les partenaires sociaux européens du secteur des services à la personne et de l'emploi à domicile : EFSI (Fédération européenne des Services à la personne), UNI Europea (entité qui représente les travailleurs des services à la personnes à l'échelle européenne), EFFAT (Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme, représentant également les travailleurs domestiques), EFFE (Fédération Européenne des Emplois de la Famille) et bien entendu la Fepem.

L'objectif de ce projet est de **créer un comité de dialogue social européen dédié au secteur des services à la personne et de l'emploi à domicile**, capable :

- D'agir sur les politiques sociales et de l'emploi.
- D'émettre des recommandations auprès de la Commission européenne.
- De renforcer les capacités des partenaires sociaux nationaux.
- Et de porter la voix d'un secteur encore trop souvent sous-représenté.

Un dialogue social structuré pour les services à la personne en Europe : de PHS Dialogue à Scale UP

À l'occasion de la seconde session plénière du projet PHS Dialogue, qui s'est tenue le 22 mai 2025 à Bruxelles, la Fepem, représentée par sa présidente Julie L'Hotel Delhoume, s'est jointe aux membres de l'EFFE, ainsi qu'aux partenaires sociaux européens, pour faire avancer une cause commune : **poser les bases d'un dialogue social structuré pour le secteur des services à la personne et de l'emploi à domicile à l'échelle de l'Union européenne**.

À travers sa participation active au projet européen PHS Dialogue, la Fepem a contribué à :

- **Identifier les acteurs sociaux pertinents** dans les 27 États membres.
- **Diffuser une enquête européenne** recueillant plus de 6 500 contributions, dont celles de nombreux employeurs à domicile.
- **Développer une boîte à outils stratégique**, pour accompagner l'émergence de structures représentatives du secteur de l'emploi à domicile, dans les autres pays de l'UE.

Conclu en 2025, le projet PHS Dialogue se prolonge désormais à travers Scale Up, qui vise à élargir la représentativité et à consolider les bases d'un **futur comité européen de dialogue social sectoriel**. Son institutionnalisation constituerait une avancée majeure pour la reconnaissance du secteur dans les politiques sociales de l'Union européenne.



Dom&Care Value – Un outil stratégique au service de la décision publique



Le 20 mars 2025, le Parlement européen a accueilli le lancement de Dom&Care Value, un simulateur en ligne, développé par le EFFE Lab avec Jean-François Lebrun, expert du secteur et ancien fonctionnaire de la Commission européenne.

Ce simulateur **évalue les politiques nationales de solvabilisation et de soutien à l'aide à domicile (indirect care)**. Dans un contexte de vieillissement démographique généralisé en Europe – avec une hausse attendue de 20 % des besoins de soins de longue durée d'ici 2070 – et de persistance du travail non déclaré, cet outil démontre clairement, pays par pays, les effets économiques bénéfiques des politiques publiques volontaristes en la matière.

Il apporte ainsi aux décideurs européens des données objectivées pour bâtir des politiques publiques efficaces, avec à la clé des effets d'amélioration très concrets sur la qualité de vie et le pouvoir d'achat de leurs ressortissants.

Le projet CARE4CARE : Renforcer les droits et la reconnaissance du secteur du «care*»



Le 18 novembre 2025, le Parlement européen a accueilli la conférence finale du projet CARE4CARE, financé par Horizon Europe, le programme européen pour la recherche et l'innovation. Porté par sept partenaires de 6 pays de l'Union européenne (France, Allemagne, Italie, Pologne, Espagne et Suède), **ce projet vise à améliorer les conditions de travail des soignants** (les forces vives du secteur du « care » ou « soin »).

L'événement a réuni des députés européens, des représentants de la Commission européenne (DG EMPL), des experts d'Eurofound, des universitaires de plusieurs États membres ainsi que les partenaires sociaux européens, témoignant du haut niveau d'attention politique et scientifique accordé au secteur.

Les travaux présentés lors de la conférence ont mis en lumière **la précarité structurelle qui affecte les services à la personne et l'emploi à domicile. Ainsi, 6,8 millions de travailleurs y seraient non ou sous-déclarés en Europe.** Ils ont également

rappelé que la main-d'œuvre des soins de longue durée est composée à 87 % de femmes et que **les travailleuses migrantes figurent parmi les plus exposées aux situations d'emploi précaire.**



*soin



Sommet mondial pour le développement social à Doha

Du 3 au 5 novembre 2025, EFFE, avec l'appui et l'engagement de la Fepem, a participé au Deuxième Sommet mondial pour le développement social organisé à Doha, trente ans après la Déclaration de Copenhague. Réunissant plus de 14 000 participants et une quarantaine de chefs d'État et de gouvernement, ce sommet a relancé l'agenda social mondial.

La Déclaration de Doha réaffirme les engagements des États en faveur du travail décent, de l'extension de la protection sociale et de la réduction des inégalités. Les débats ont clairement positionné le secteur des soins à la personne (le « care ») comme une infrastructure sociale essentielle, à la fois pilier de cohésion et levier de développement économique durable. À cette occasion, EFFE a porté, aux côtés de la Fepem, une vision ambitieuse de la formalisation du travail domestique et de l'emploi à domicile comme condition d'un développement inclusif. La fédération a notamment mis en avant le rôle structurant des familles employeurs, l'importance d'un cadre fondé sur les droits humains, d'une protection sociale effective et d'un dialogue social renforcé. Cette mobilisation contribue à positionner le secteur de l'emploi à domicile comme un acteur à part entière de l'agenda social mondial et renforce la légitimité de ses représentants dans les enceintes internationales.

Publication du Baromètre 2025 d'AGE Platform sur l'emploi des travailleurs âgés

Plus grand réseau européen d'organisations à but non lucratif pour et par les personnes âgées, AGE Platform a publié le 27 novembre 2025 son baromètre « Older workers and the future of work : Navigating digitalisation, the green transition, and labour shortages » (les travailleurs âgés et le futur du monde du travail : faire face à la digitalisation, la transition verte, et les pénuries).



Analysant les transitions du marché du travail dans 18 États membres, il met en évidence **les tensions particulièrement fortes dans les secteurs de la santé et des soins de longue durée**, où plus d'une offre d'emploi sur six est concernée.

La Fepem a activement contribué à ces travaux avec l'appui de son Observatoire, notamment sur les enjeux d'attractivité et de pénuries de main-d'œuvre dans le secteur des soins à la personne (le « care* »).

Le rapport valorise plusieurs initiatives françaises du secteur de l'emploi à domicile en matière de formation, de prévention et d'évolution professionnelle, et formule des recommandations en faveur de parcours durables, de la lutte contre l'âgisme et du renforcement du dialogue social. Ces orientations rejoignent pleinement les priorités portées par la fédération pour sécuriser les parcours et renforcer l'attractivité des métiers du domicile.





2 Faire avancer un secteur d'utilité sociale

La Fepem représente les 3,4 millions de particuliers qui emploient 1,2 million de salariés à domicile. Fidèle à ses valeurs – universalité, proximité, solidarité, singularité – la fédération poursuit avec détermination sa mission fondamentale : **permettre à chacun de gagner en autonomie grâce à une relation d'emploi fondée sur la confiance.**

La Fepem porte avec fierté sa singularité dans le paysage français des acteurs représentatifs : **association à but non lucratif, elle défend les intérêts et porte la voix des employeurs à domicile de toutes catégories socio-professionnelles sur l'ensemble du territoire national.**

Organisation patronale majoritaire, la Fepem prône une méthode de dialogue social ancrée dans le consensus, en phase avec la relation de confiance qui unit le binôme employeur / salarié au cœur du domicile.

Acteur historique, avec plus de 75 ans d'existence, la Fepem a largement contribué à structurer le secteur de l'emploi à domicile et à le doter d'un cadre juridique protecteur, tant pour les particuliers employeurs que pour leurs salariés.

Avec plus de 50 réunions paritaires, l'année 2025 témoigne d'un dialogue social de branche riche, structuré et résolument tourné vers l'avenir. La fréquence des commissions, la diversité des thématiques traitées et la qualité des accords conclus, illustrent la capacité des partenaires sociaux à construire des réponses concrètes, équilibrées et adaptées aux enjeux du secteur.



Un dialogue social construit pour sécuriser la relation d'emploi

Partenaire central du dialogue social avec les partenaires sociaux, la Fepem s'engage à **faire vivre la négociation de la convention collective** entrée en vigueur en 2022, qu'elle a conçue, pour favoriser et **renforcer l'attractivité du secteur** tant pour les employeurs que pour leurs salariés.

Le Journal officiel a publié le 4 avril 2026 le 10^e avenant, fruit du dynamisme du dialogue social de la branche et preuve de sa capacité à adapter en continu le cadre conventionnel aux réalités de l'emploi à domicile.

La Fepem est l'organisation socioprofessionnelle patronale de référence, historique et majoritaire, des employeurs à domicile en France. À ce titre, elle assure notamment les négociations avec les organisations syndicales de salariés représentatives du secteur (CFDT, CGT, FGTA-FO, SPAMAF, UNSA).

Au sein de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, **le dialogue social**

est historiquement constructif et innovant et entretenu par l'organisation régulière de réunions paritaires dans un climat de confiance mutuelle, au service d'une dynamique de progrès.

La négociation collective s'exerce au sein de la **Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)** qui est l'instance de négociation et de conclusion des accords collectifs de la branche ainsi que de leurs avenants et annexes. Elle représente la branche vis-à-vis des pouvoirs publics, veille au respect et à l'application de la CCN (Convention Collective Nationale), et peut émettre des avis d'interprétation des textes.

En 2025, elle a tenu **12 réunions** et a organisé la signature de **4 avenants entrés en vigueur**.

Gardes d'enfants à domicile en situation de handicap : une avancée majeure dans la convention collective nationale

Le 1^{er} juin 2025 est entré en vigueur l'avenant n°7 à la convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Ce texte est le fruit d'un dialogue social constructif et d'une volonté commune entre la Fepem et les partenaires sociaux d'adapter la convention collective aux réalités du terrain.

Cet accord marque **une étape clé pour structurer davantage les emplois de la garde d'enfants et d'enfants en situation de handicap et mieux accompagner les employeurs à domicile** avec des clarifications concrètes adaptées aux réalités du terrain.



Concrètement, cet avenant reconnaît les spécificités du handicap et adapte les conditions de travail aux besoins des familles et des salariés. Il introduit 3 nouveaux emplois repères, pour mieux adapter l'accompagnement des enfants en fonction de leurs besoins.

- **Garde d'enfants en situation de handicap A** : pour un accompagnement quotidien adapté selon le type de handicap.
- **Garde d'enfants en situation de handicap B** : pour une assistance renforcée.
- **Garde d'enfants en situation de handicap C** : pour une implication plus poussée dans le parcours global de l'enfant, en lien avec les professionnels de santé et les parents.

Cette classification vise à mieux valoriser les compétences des salariés et à garantir aux familles un accompagnement adapté à chacune – l'âge de l'enfant et le niveau d'accompagnement restant les critères essentiels d'évaluation des missions – tout en clarifiant les conditions de travail des professionnels.

Cette avancée permettra à terme **une meilleure reconnaissance du rôle crucial des gardes d'enfants à domicile** auprès des enfants en situation de handicap.

Inaptitude au travail : la branche de l'emploi à domicile simplifie et sécurise les règles

Signé en 2025, publié au Journal officiel du 4 avril 2026 et applicable depuis le 1^{er} mai de la même année, l'avenant n°10 à la convention collective de la branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile **encadre les situations d'inaptitude médicale du salarié**, du constat à la rupture du contrat de travail, **en introduisant des mesures spécifiques**.

En structurant les étapes de la procédure, il apporte **un cadre clair, simplifié et sécurisé**, précisant les délais, les modalités de rupture et les conditions d'indemnisation, afin de faciliter l'action des employeurs à domicile et de renforcer la lisibilité des droits pour les salariés.

Santé au travail et prévention des risques professionnels, les partenaires sociaux s'engagent

Pour la première fois en France, une enquête d'ampleur nationale met en lumière **les réalités professionnelles des salariés des particuliers employeurs**, un secteur encore largement absent des statistiques publiques sur les risques professionnels et la sinistralité.

Pilotée par le Service de Prévention et de Santé au Travail National (SPSTN) et **réalisée par l'Observatoire de l'emploi à domicile et par l'institut CSA**, cette étude constitue une avancée majeure pour mieux comprendre **les réalités professionnelles et les enjeux de santé au travail dans un secteur humain, porteur de sens et de lien social**.

Le Conseil National Paritaire du Dialogue Social (CNPDS) s'inscrit pleinement dans cette démarche et a d'ores

et déjà sollicité le Conseil national de l'information statistique (CNIS) pour une meilleure intégration de la branche dans les enquêtes publiques nationales. Une étape décisive pour faire reconnaître la spécificité et la contribution sociale majeure des salariés du secteur.

Menée auprès d'un échantillon représentatif de 4 142 salariés de particuliers employeurs, cette étude permet d'**identifier des risques physiques et posturaux et ainsi de mettre en exergue** l'importance de la prévention et de l'amélioration des conditions de travail. Elle fait aussi ressortir le fort attachement des professionnels à leur métier et leur fierté affirmée d'être des vecteurs de lien humain et d'utilité sociale.

➤ **Nouvelle dénomination : le métier de « Garde d'enfants » devient « Assistant parental »**

Depuis le 1^{er} janvier 2026, la convention collective des particuliers employeurs adopte officiellement (via l'avenant N° 9) le terme « assistant parental » pour désigner les professionnels qui accueillent les enfants au domicile des parents.

Une décision qui fait écho à la loi de 1977, qui avait introduit la dénomination d'« assistante maternelle » pour professionnaliser et institutionnaliser ce métier (agrément, rémunération, droits sociaux...).



Répondre aux défis de la professionnalisation et de l'attractivité

11,5 %
des ménages
français sont
concernés par
l'emploi à domicile

11,5 % des ménages français sont concernés par l'emploi à domicile et les besoins sont exponentiels. **Six Français sur dix envisagent d'y avoir recours dans les prochaines années. Près**

de 600 000 emplois seront à pourvoir dans ce secteur d'ici 2035 pour répondre aux besoins croissants des familles et des personnes fragiles.

En 2024, la France comptait 19 millions de personnes âgées de 60 ans et plus, soit 28 % de sa population. **D'ici 2040, près de 3,7 millions de Français seront en perte d'autonomie.** Dans les 10 prochaines années, 1 Français sur 4 sera aidant et le vieillissement de la population générera 170 000 emplois supplémentaires dédiés aux seniors.

Dans le même temps, 42 % des assistants maternels partiront à la retraite d'ici 10 ans. À horizon 2035, quelque 122 000 emplois devront ainsi être pourvus pour assurer l'accueil du jeune enfant.

Face à ces enjeux, la Fepem nourrit de fortes ambitions pour le **7^e secteur employeur de France** : l'emploi à domicile. Face aux besoins croissants d'accompagnement à domicile et à la pénurie de main-d'œuvre, la Fepem a lancé à la rentrée 2025, **un plan de mobilisation pluriannuel pour l'emploi.**

À côté du déploiement de nombreux partenariats dans tous les territoires et de la défense du crédit d'impôt (lire Partie 1), la Fepem se mobilise ainsi plus que jamais pour la professionnalisation et l'attractivité des métiers de l'emploi à domicile.

Adossé à une expertise reconnue en production de données, en analyse économique et sociale et en évaluation des politiques publiques, l'Observatoire de l'emploi à domicile structure et objective les enjeux du secteur, et en éclaire la compréhension et les dynamiques dans le débat public. Référence pour l'ensemble de l'écosystème, il collecte, fiabilise et diffuse des données à différentes échelles territoriales, rendues accessibles et pédagogiques pour nourrir acteurs, chercheurs, médias et décideurs. À travers ses publications régulières (rapport annuel de branche, baromètres, études thématiques, infographies...), il installe un socle commun de connaissances, indispensable pour piloter, valoriser et développer durablement l'emploi à domicile.



580 000 emplois à pourvoir d'ici 2035 selon l'Observatoire de l'emploi à domicile

Réalisé en partenariat avec l'Ircem (le groupe de protection sociale des salariés du secteur des particuliers employeurs), le Baromètre de l'Observatoire publié en juin 2025 présente en détail **les projections de besoins en emplois à domicile** à l'horizon 2035.

En prenant en compte la structure de la population salariée, les évolutions démographiques à venir et les flux d'entrées et de sorties dans le secteur, cet exercice répond à plusieurs questions : quelles sont les perspectives d'emplois dans le secteur des particuliers

employeurs d'ici à 2035 ? Combien de salariés partiront à la retraite ? Quels métiers seront les plus concernés ? Quelles seront les incidences des évolutions démographiques sur le nombre d'emplois à pourvoir dans les prochaines années ?

Les estimations montrent que les perspectives d'emplois sont considérables dans le secteur. Elles s'expliquent à la fois par **les nombreux départs en retraite des salariés d'ici à 2035** et **les créations d'emplois nécessaires pour accompagner le vieillissement de la population.**



Emplois à pourvoir dans le secteur des particuliers employeurs à l'horizon 2035

392 810

Salariés de particuliers employeurs âgés, dépendants ou handicapés

122 540

Accueil du jeune enfant

65 740

Salariés de particuliers employeurs âgés de moins de 70 ans

Part des salariés des particuliers employeurs partant à la retraite d'ici à 2035

Salariés de particuliers employeurs âgés, dépendants ou handicapés

54 %

Assistants maternels

42 %

Salariés de particuliers employeurs âgés de moins de 70 ans

36 %

Garde d'enfants à domicile

25 %



Une nouvelle feuille de route pour la Fepem

Présentée à la rentrée 2025, la nouvelle feuille de route de la Fepem intègre entre autres 2 ambitions opérationnelles.

Une professionnalisation des parcours

La Fepem lance **un plan de professionnalisation pour renforcer les compétences des salariés**. Des référentiels de compétences et des certifications seront ainsi déployés afin de garantir la qualité de service rendu et la sécurité des particuliers. L'objectif est d'améliorer la reconnaissance et de valoriser les métiers de l'emploi à domicile.

Un renforcement de l'attractivité des métiers

Le secteur de l'emploi à domicile doit offrir de nouvelles et nombreuses perspectives professionnelles à ses salariés dont l'âge moyen est de 48 ans et qui sont à plus de 85 % des femmes. La Fepem travaille à la construction de **véritables parcours professionnels** en créant des passerelles entre les métiers d'assistant parental, d'aide à domicile, d'accompagnement éducatif ou médico-social. À savoir, 1 salarié sur 3 de ce secteur en pleine expansion a déjà exercé dans un autre domaine. La Fepem mise sur cette richesse pour structurer et renforcer la mobilité afin de fidéliser et valoriser les talents et les expériences.

Sur le terrain : une première expérimentation à Amiens

La Fepem déploie un partenariat à Amiens avec la CAF et une MAM (Maison d'Assistantes Maternelles – voir partie 1) dédié à l'insertion professionnelle. Objectif : accompagner des femmes éloignées de l'emploi vers les métiers du domicile, par la formation et la validation de compétences.

Un dispositif inédit de prévention et santé au travail désormais en vigueur

+ de 6 000
visites réalisées par
le SPSTN en 2025

Le lancement, en janvier 2025, du SPSTN (Service de Prévention et de Santé au Travail National)

dédié au secteur de l'emploi à domicile, constitue **une avancée sociale majeure pour le secteur**.

Ce dispositif est le fruit d'un travail de structuration et de concertation, impulsé par la Fepem et mis en œuvre avec les partenaires sociaux de la branche, afin d'adapter le suivi de la santé au travail et la prévention des risques professionnels, aux spécificités de l'emploi entre particuliers. Objectif : permettre aux employeurs à domicile de respecter leurs **obligations légales sans complexité, tout en garantissant aux salariés un suivi de santé effectif**.

Un avenant signé en février 2024 à l'accord de branche conclu en mai 2022, fixe la contribution « santé au

travail » due par les employeurs à domicile à 2,7 % du salaire brut, plafonnée à 5 € par bulletin de paie par salarié et par mois. Le

27 février 2026, **le Conseil d'État a validé définitivement les modalités de calcul de cette contribution « santé au travail »**, rejetant ainsi toute possibilité de recours contre son extension pour l'ensemble du secteur et affirmant la reconnaissance de la pertinence et de la viabilité du dispositif.

Cette décision vient sécuriser durablement ce dispositif de branche inédit. La Fepem et les partenaires sociaux voient ainsi leur stratégie confortée et peuvent poursuivre leur objectif : **bâtir un dispositif mutualisé, solidaire et juridiquement sécurisé**, offrant aux salariés un suivi en santé simple et accessible, tout en donnant aux employeurs à domicile un cadre clair, sécurisé et facile à appliquer.



Salaires de l'emploi à domicile : une 9^e revalorisation au 1^{er} avril 2025 et une 10^e début 2026

Depuis l'adoption de la convention collective unifiée du secteur de l'emploi à domicile début 2022, les salaires minimum conventionnels ont été réhaussés à 10 reprises, avec en ligne de mire un objectif réaffirmé : renforcer l'attractivité des métiers du domicile.

En 2025, la 9^e revalorisation salariale applicable dès le 1^{er} avril correspond à elle seule à **une augmentation de 2 % des minimums conventionnels** par rapport à 2024. Le premier niveau de la grille des salaires aura ainsi connu une augmentation de 15,8 % entre le 1^{er} janvier 2022 et le 1^{er} avril 2025, tandis que dans la même période, le Smic ne progressait que de 12,4 %.

Parallèlement, le salaire des assistants maternels s'est vu majoré de 4 % s'il dispose du titre professionnel « assistant maternel – garde d'enfants ». Pour mémoire,

avant 2022, les assistants maternels ne disposaient pas de grille de salaire conventionnelle. L'adoption de **la convention collective nationale unifiée pour l'ensemble du secteur de l'emploi à domicile** a remédié pour eux à cette absence de référentiel de branche : les négociations paritaires ayant abouti à la fixation d'un salaire minimum plus avantageux que le minimum légal.

Dans la pratique, les salaires effectivement versés par les particuliers employeurs à leurs salariés **sont supérieurs aux minimas conventionnels**.

En février 2026, une nouvelle et 10^e revalorisation a été décidée par les partenaires sociaux, intégrant une nouvelle hausse moyenne de 3 % des salaires minimum.

Négociations salariales entre les employeurs à domicile et leurs salariés : quelles pratiques ?



Une **enquête sur l'attractivité des métiers** menée par l'Observatoire de l'emploi à domicile en 2022 auprès de salariés de particuliers employeurs lève le voile sur la pratique de concertation salarié/employeur inhérente à leur relation de travail singulière :

- Dans **49 %** des cas, **le salaire est négocié conjointement**.
- Dans **32 %** des cas, c'est **le salarié qui est force de proposition** sur le niveau de salaire attendu.
- Et dans **18 %** des cas, c'est **l'employeur à domicile qui en prend l'initiative**.

Interrogés sur les avantages à être salarié de particuliers employeurs, **plus de 70 % des salariés citent ainsi en premier leur liberté de choisir leur employeur**, leur autonomie dans l'organisation de leurs journées de travail, et pour 58 % d'entre eux, la possibilité de négocier un salaire horaire correspondant à leurs attentes.

Des salaires majorés grâce à la formation professionnelle



Les salariés qui engagent une démarche de formation professionnelle et obtiennent un titre certifié par la branche, bénéficient d'un salaire majoré, à hauteur de + 4 % pour les assistants maternels et entre + 4 % et + 5 % pour les autres métiers de la branche. Le salaire constitue ainsi **un levier de progression professionnelle et d'employabilité**, pour les salariés du secteur de l'emploi à domicile.



3 Une fédération professionnelle au service de tous les employeurs à domicile

Afin de répondre au plus près des besoins des employeurs à domicile, la Fepem met ses expertises à leur disposition. Elle les accompagne **au quotidien en leur apportant tous les conseils et informations nécessaires** quant à leurs droits et obligations légales, leurs démarches administratives, financières et juridiques. Et ce, **à chaque étape de leur relation contractuelle avec leur salarié.**



Un accompagnement expert et de proximité

Par définition, un employeur à domicile n'est pas un employeur professionnel. Or la gestion quotidienne d'un salarié à domicile amène de nombreuses questions sur les démarches à effectuer, à chaque étape de la relation d'emploi : embauche, contrat de travail, salaire, déclarations, congés payés, arrêts maladie, déductions fiscales, etc.

En adhérant à la Fepem, ils bénéficient de l'ensemble de ses services, dont une ligne téléphonique exclusive et gratuite, un accès à une newsletter dédiée et pédagogique (actualités, rappels...), des modèles de document (contrats de travail, lettres de licenciement...), des fiches pratiques et des conseils de spécialistes et l'accompagnement par des experts juridiques. Un accompagnement au quotidien et personnalisé.

Relation client



32 256
appels traités



3 615
emails traités
(employeurs et salariés)



2 289
appels sur la hotline
juridique

Consultations juridiques



4 053
rendez-vous



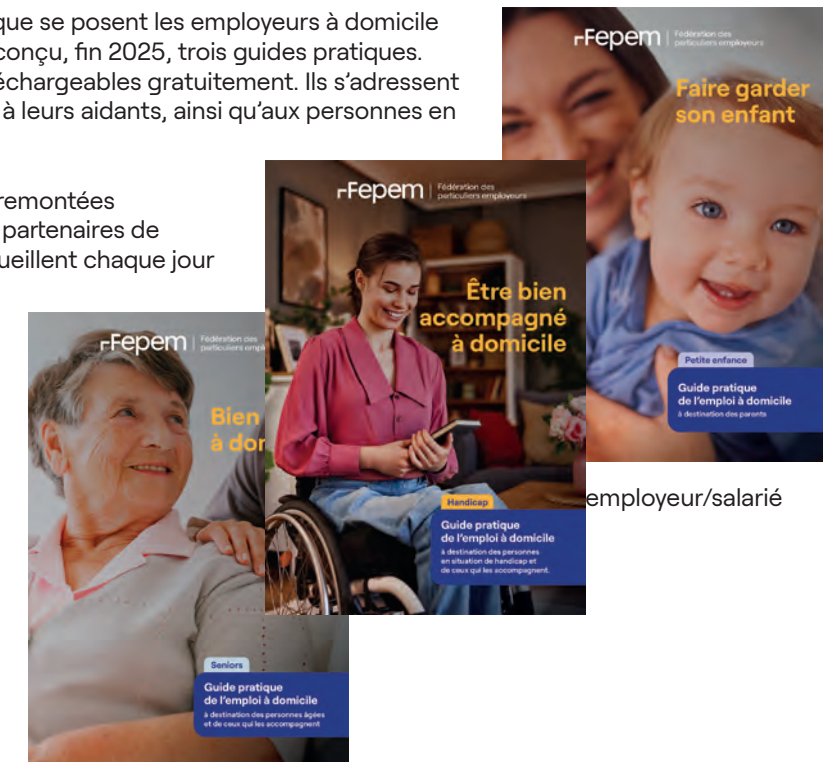
2 872
consultations
juridiques dont
1 485
pour la CNSA

Trois nouveaux guides pratiques de l'emploi à domicile

Pour répondre aux questions très concrètes que se posent les employeurs à domicile et ceux qui souhaitent le devenir, la Fepem a conçu, fin 2025, trois guides pratiques. Destinés au grand public, ces guides sont téléchargeables gratuitement. Ils s'adressent aux parents de jeunes enfants, aux seniors et à leurs aidants, ainsi qu'aux personnes en situation de handicap.

Ces trois guides ont été mis à jour grâce aux remontées d'information des équipes territoriales et des partenaires de la Fepem qui, au contact du grand public, recueillent chaque jour leurs interrogations et demandes de conseil.

Ils répondent aux questions les plus fréquentes concernant le recrutement d'un salarié à domicile, le contrat de travail et les obligations légales de l'employeur, et proposent aussi des astuces sur les bonnes pratiques à adopter, pour une relation sereine.



employeur/salarié



Très attendue chaque année : la publication des salaires versés par les employeurs à domicile

Grâce au travail de l'Observatoire de l'emploi à domicile, la Fepem dévoile chaque année en début d'été les taux horaires nets moyens versés par les particuliers employeurs français à leurs salariés. Très attendus, ces chiffres varient en fonction des régions et des métiers.

Ils traduisent une réalité positive : guidés par un souci de responsabilité et de fidélisation de leurs salariés, les employeurs à domicile proposent souvent des rémunérations supérieures aux minima conventionnels.

Les salaires horaires nets moyens versés par les particuliers employeurs en 2024 progressent plus rapidement que l'inflation, quels que soient les métiers

- **Assistant de vie : 12,52 € net (+ 2,6 % en 2025)**
- **Employé familial : 13,42 € net (+ 2,8 % en 2025)**
- **Assistants parentaux : 10,93 € net (+ 1,1% en 2025)**
- **Assistant maternel : 4,21 € net par heure et par enfant accueilli (+ 3,4 % en 2025)**



Une fédération connectée

Amplifier l'impact des médias sociaux auprès du grand public et des décideurs

En 2025, une nouvelle dynamique pour les médias sociaux a été lancée par la Fepem : ligne éditoriale repensée, nouveaux formats, contenus dynamiques, designs modernisés, etc., avec plusieurs ambitions à la clé :

- **Renforcer le positionnement de la Fepem** en tant que chef de file et expert de son secteur, de façon davantage incarnée par sa nouvelle gouvernance.
- **Faire de la pédagogie en continu**, tant auprès des décideurs politico-institutionnels que du grand public.
- **Valoriser l'investissement concret de la fédération** en tant qu'acteur de terrain, au plus près des préoccupations du quotidien des employeurs à domicile, autant que son rôle de défenseur de leurs intérêts.

L'engagement et les audiences sur les réseaux sociaux ont ainsi pris de l'ampleur tout au long de l'année 2025 :

 **près de 10 000** followers
(+ 30 %)

  **22 000** followers

plus de
566 000
vues



France Emploi Domicile : un portail grand public au service de l'emploi à domicile

Porté et animé depuis sa création en 2023 par la Fepem, le site francemploiadomicile.fr a un double objectif :

- **Informé de manière fiable et pédagogique** le grand public.
- **Accompagner concrètement les employeurs à domicile et leurs salariés** dans toutes leurs démarches quotidiennes.

Avec plus de 1 million de visiteurs en 2025, notamment sur les pages dédiés aux employeurs à domicile, le portail enregistre une progression soutenue de son audience.

La **forte dynamique éditoriale** a remporté un franc succès. Les contenus liés aux évolutions réglementaires, comme par exemple ceux autour de la réforme du CMG, ont été très consultés. Cette audience illustre l'attente forte d'une information claire, actualisée, opérationnelle et transparente.

Avec plus de 1 million de visiteurs en 2025, (...) le portail enregistre une progression soutenue de son audience.



Une **stratégie digitale** efficace a permis au portail d'amplifier sa visibilité. Les différentes campagnes ont généré plus de 1 million de clics.

France Emploi Domicile constitue un point d'entrée structurant de l'écosystème, facilitant l'accès et le partage de l'information en toute transparence. Il contribue ainsi à fluidifier et à sécuriser la relation d'emploi à domicile.

Des webinaires pour informer, orienter et valoriser les métiers

Se lancer dans l'emploi à domicile, comprendre le fonctionnement du Cesu, du crédit d'impôt et des aides financières, les modalités pour établir un contrat de travail, effectuer sa déclaration Cesu ou Pajemploi... Autant de sujets bien concrets mais pas toujours faciles à appréhender. Les équipes de la Fepem sont là pour expliquer et accompagner, via de nombreux webinaires et vidéos thématiques.





La Place : un tout nouvel intranet, véritable outil de mobilisation en interne

Un nouvel intranet a été lancé pour les salariés de la Fepem début 2025. Son nom : "La Place". Son objectif : mettre à la disposition des salariés une plateforme claire et intuitive, pour renforcer l'engagement en interne, partager les informations clés, mais aussi faire circuler les idées et les connaissances. À travers ses différentes rubriques et outils, La Place apporte une vision à 360° des activités et projets de la Fepem et est aussi un allié du quotidien pour ses forces vives : dernières actualités, bibliothèque de ressources documentaires, accès à l'espace et aux applicatifs RH, annuaire, boîte à outil, quiz interactifs, murs de discussions, etc.

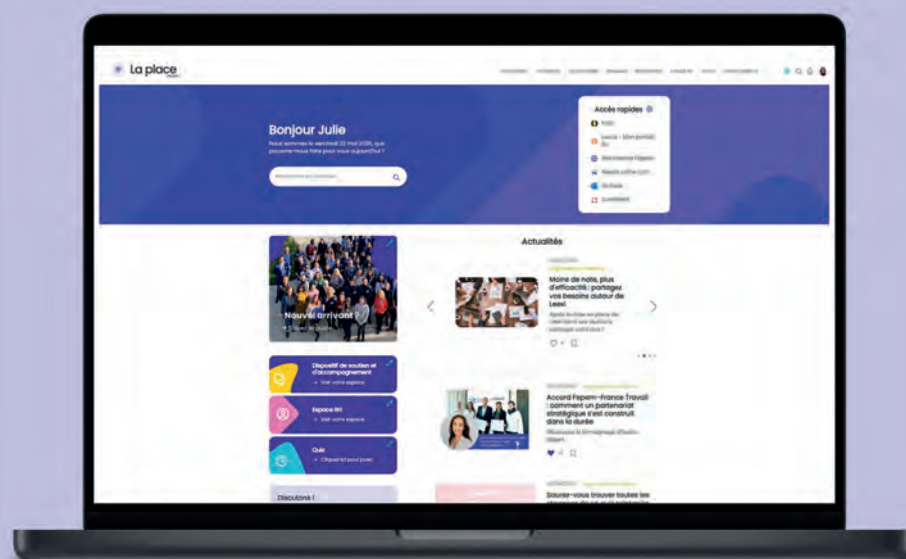
37 600 visites

352 documents de référence mis à disposition

170 actualités publiées

49 évènements partagés via l'agenda

21 quiz proposés, pour tester en interne la connaissance du secteur de l'emploi à domicile, de façon ludique



En un an, l'intranet La Place a été complètement adopté et investi par les équipes de la Fepem.

Fort de ce succès, un deuxième intranet, « La Place des élus » a été lancé en mars 2026, à l'intention cette fois de la communauté des délégués des 13 délégations territoriales de la Fepem.

Aller plus loin dans l'offre de services

La Fepem prépare **une refonte complète de son offre de services** qui sera opérationnelle à l'automne 2026. Un chantier majeur qui va de pair avec la mise en place d'une adhésion (12 €) désormais annuelle. À la clé, une offre enrichie, toujours au plus près des besoins des employeurs à domicile, quel que soit leur profil (jeunes parents, seniors, aidants, personne en situation de handicap...).

Cette offre sera segmentée et modulable selon les profils des adhérents : l'objectif est de proposer des services concrets, utiles, simples, adaptés, mais aussi récurrents pour encourager la réadhésion annuelle.

Une solution de mise en relation est en cours de développement. Un outil précieux pour sécuriser l'emploi à domicile déclaré et faciliter l'entrée des salariés dans un secteur qui les valorise.



Retrouvez-nous sur :

fepem.fr

