

LES BESOINS EN EMPLOIS ET EN COMPÉTENCES DANS LE SECTEUR DE L'EMPLOI À DOMICILE À L'HORIZON 2030

En France, 3,3 millions de particuliers employeurs emploient 1,4 million de salarié(e)s pour être accompagnés dans leur vie quotidienne. Avec plus de 1,5 milliard d'heures rémunérées et 11,7 milliards d'euros versés en salaires et cotisations, le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile pèse un poids non négligeable dans l'économie française.

Les métiers exercés dans le secteur couvrent un large spectre de besoins : accueil des jeunes enfants, accompagnement à domicile des personnes âgées, en perte d'autonomie ou en situation de handicap, conciliation des vies personnelle et professionnelle...

Les projections macroéconomiques réalisées par l'Observatoire des emplois de la famille montrent que le secteur présente des perspectives d'emplois importantes, liées d'une part aux départs de fin de carrière d'un volume considérable de salarié(e)s et d'autre part, à la nécessité d'accompagner à domicile un nombre croissant de personnes âgées.

Au regard de ce double défi, évaluer les besoins en emplois du secteur au plus près des territoires est primordial. C'est ce que propose l'exercice de projections à l'horizon 2030 réalisé dans cette nouvelle édition du baromètre des emplois de la famille.

790 000 emplois à pourvoir dans le secteur de l'emploi à domicile

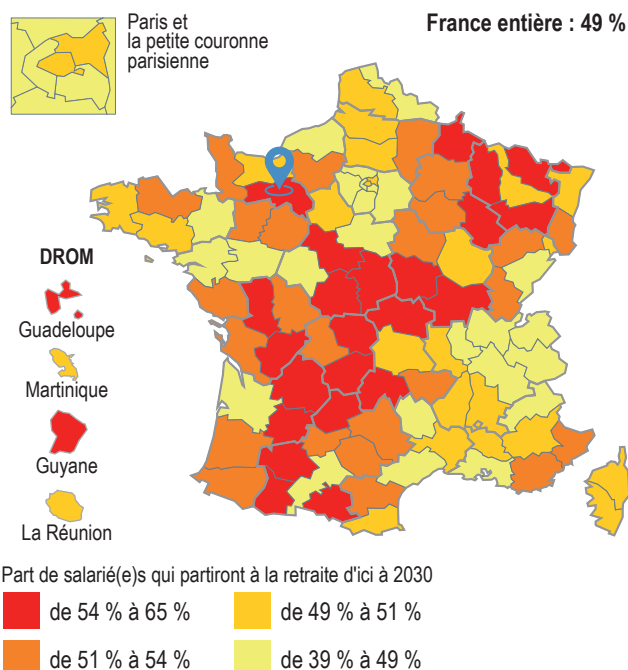
Avec plus d'un(e) salarié(e) sur deux âgé(e)s de 50 ans ou plus, le secteur de l'emploi à domicile présente une structure par âge plus âgée que le reste de la population salariée¹ : en 2019, l'âge moyen des salarié(e)s des particuliers employeurs s'établit à 48 ans contre 41 ans pour l'ensemble des salarié(e)s du secteur privé².

660 000 embauches nécessaires pour compenser les départs à la retraite des salarié(e)s des particuliers employeurs

L'exercice de projections réalisé à partir de la structure par âge des salarié(e)s montre que d'ici à 2030, un(e) salarié(e) sur deux en activité dans le secteur en 2019, sera en âge de liquider ses droits à la retraite³. De ce fait, plus de 660 000 recrutements devront être réalisés à l'horizon 2030 pour compenser les départs en fin de carrière.

Ces départs massifs à la retraite concernent tous les territoires, avec plus ou moins d'intensité.

Part des départs en fin de carrière des salarié(e)s des particuliers employeurs d'ici à 2030 (en %)



Source : Ircem 2019. Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

Lecture : dans le département de l'Orne, entre 54 et 65 % des salarié(e)s des particuliers employeurs atteindront l'âge de la retraite d'ici à 2030.

¹ Observatoire des emplois de la famille, *Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, Rapport sectoriel*, édition 2021, mai 2021.

² Insee - RP 2017.

³ Les projections de départs à la retraite reposent sur l'hypothèse d'un âge légal de départ égal à 62 ans.

Les départs en fin de carrière concernent aussi la plupart des métiers, à l'exception des gardes d'enfants à domicile. La structure par âge des salarié(e)s varie en effet selon le métier exercé. Si l'âge moyen des gardes d'enfants à domicile est de 36 ans, il s'élève à 49 ans pour les autres salarié(e)s du secteur.

Âge moyen des salarié(e)s des particuliers employeurs en 2019

	Âge moyen
Employé(e) familial(e) et assistant(e) de vie	49 ans
Assistant(e) maternel(le)	48 ans
Garde d'enfants à domicile	36 ans
Ensemble des salarié(e)s du secteur de l'emploi à domicile	48 ans
<i>Ensemble des salarié(e)s du secteur privé</i>	<i>41 ans</i>

Source : Ircem 2019, Insee RP 2017. Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

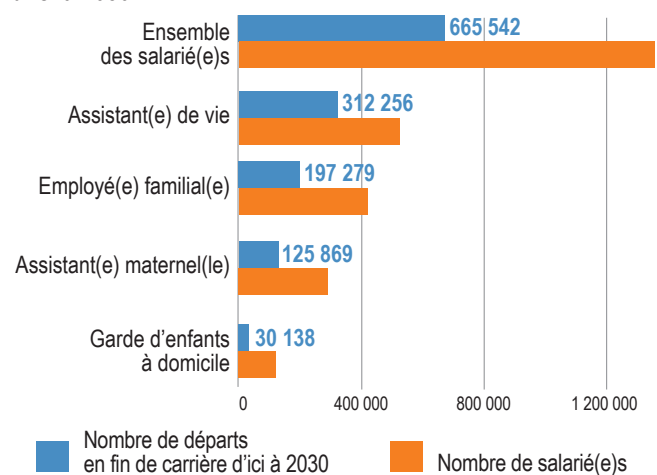
Six assistant(e)s de vie en activité sur dix seront parti(e)s à la retraite en 2030. Pour maintenir le niveau actuel d'accompagnement des personnes âgées, handicapées ou en perte d'autonomie, plus de 310 000 assistant(e)s de vie devront être recruté(e)s.

De plus, pour compenser les départs à la retraite des assistant(e)s maternel(le)s et des gardes d'enfants, et maintenir une capacité d'accueil individuel des jeunes enfants identique à celle d'aujourd'hui, l'embauche de 156 000 professionnel(le)s sera nécessaire à l'horizon 2030.

Enfin, près de 200 000 employé(e)s familiaux(ales) seront à remplacer du fait du départ à la retraite de 47 % d'entre eux(elles).

Au total, 665 542 salarié(e)s devront être recruté(e)s à l'horizon 2030, pour compenser les départs en fin de carrière de la moitié des effectifs salariés par les particuliers employeurs.

Nombre de départs en fin de carrière par catégorie d'emploi d'ici à 2030



Source : Ircem 2019. Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

Lecture : D'ici à 2030, sur les 422 000 employé(e)s familiaux(ales), 197 279 seront en âge de partir à la retraite.

De surcroît, des recrutements supplémentaires sont nécessaires pour répondre à l'accroissement des besoins d'accompagnement à domicile des personnes âgées lié au vieillissement continue de la population.

130 000 embauches supplémentaires d'assistant(e)s de vie pour répondre à l'accroissement du nombre de particuliers employeurs âgés

En 2019, 20 % de la population en France est âgée de 65 ans et plus contre 16 % en 1999. Le vieillissement s'accélère ces dernières années avec l'arrivée aux âges avancés des générations nombreuses nées après-guerre. Jusqu'en 2040, la proportion des personnes de 65 ans ou plus va continuer à progresser fortement : à cette date, plus d'un habitant sur quatre aura 65 ans ou plus⁴.

En outre, la plupart des seniors vivent à domicile, y compris aux âges les plus avancés. Ainsi, 96 % des personnes de moins de 80 ans et les trois quarts des nonagénaires vivent à domicile⁵.

Les tendances démographiques et socio-économiques à l'œuvre depuis plusieurs années pourraient accentuer cette tendance domiciliaire : le recul du veuvage lié à la progression de l'espérance de vie, la vie en couple favorisant le maintien à domicile, l'évolution des montants moyens des pensions de retraites et du patrimoine des retraités – qui pourrait permettre de recourir plus aisément à une aide extérieure – ou encore le désir accru d'indépendance des cellules familiales pourraient contribuer à développer la vie à domicile aux âges les plus avancés.

En 2019, 605 700 particuliers employeurs sont âgés de 80 ans et plus, soit 15 % des personnes de cette tranche d'âge. À taux de recours à l'emploi à domicile constant, et en tenant compte des projections de populations Omphale de l'Insee, près de 800 000 particuliers employeurs seront âgés de 80 ans et plus en 2030. Pour répondre à leurs besoins, 130 000 salarié(e)s supplémentaires devront être recruté(e)s d'ici là, ce qui représente environ 26 130 emplois en équivalent temps plein.

Projections du nombre de particuliers employeurs âgés de 80 ans et plus à l'horizon 2030 et 2040

	2019	2030	2040
Particuliers employeurs âgés de 80 ans	605 708	795 080	1 044 670

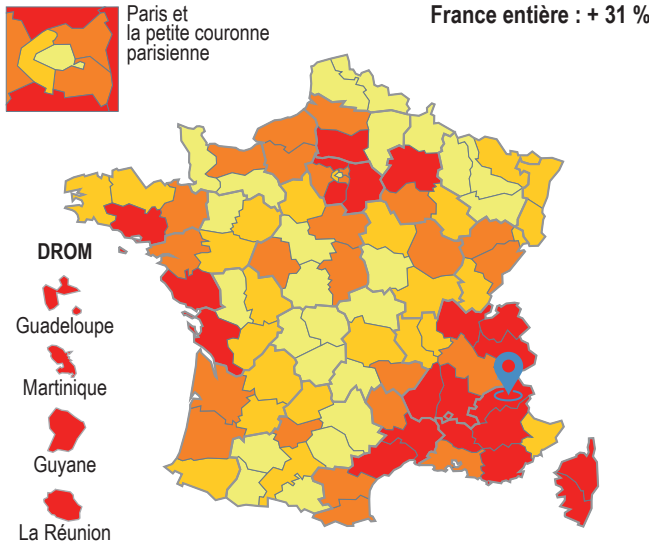
Source : Acof 2019, Insee Omphale 2017. Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

Au total, en prenant en compte les besoins de renouvellement de la population salariée et les besoins de créations d'emplois liés au seul vieillissement démographique, le secteur de l'emploi à domicile devra recruter près de 795 500 salarié(e)s à l'horizon 2030.

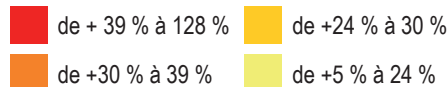
⁴ Insee, *Tableaux de l'économie française*, Insee Références, édition 2020.

⁵ Insee, *France portrait social*, Insee Références, édition 2019.

Croissance des besoins d'emplois d'assistant(e)s de vie d'ici à 2030 (en %)



Taux de croissance des besoins d'assistant(e)s de vie d'ici à 2030



Source : Ircem 2019. Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

Lecture : D'ici à 2030, pour faire face à l'accroissement du nombre de particuliers employeurs âgés, le nombre d'équivalents temps plein d'assistant(e)s de vie devra s'accroître de 55 % dans les Hautes-Alpes.

Les défis à relever pour répondre aux besoins de recrutements

Quantifier les tensions à l'échelle des territoires, identifier leurs origines

Ce défi quantitatif est renforcé par un nombre insuffisant de nouveaux(elles) professionnel(le)s dans le secteur pour compenser le nombre de départs. Ainsi, les taux d'entrée dans le secteur de l'emploi à domicile sont, dans tous les métiers, inférieurs aux taux de sortie. Il y a chaque année davantage de professionnel(le)s qui quittent le secteur de l'emploi à domicile que de nouveaux(elles) professionnel(le)s qui y entrent.

Taux d'entrée et de sortie des salarié(e)s des particuliers employeurs selon la catégorie d'emploi en 2018

	Taux d'entrée	Taux de sortie
Employé(e) familial(e) et assistant(e) de vie	20 %	22 %
Garde d'enfants à domicile	35 %	36 %
Assistant(e) maternel(le)	7 %	10 %

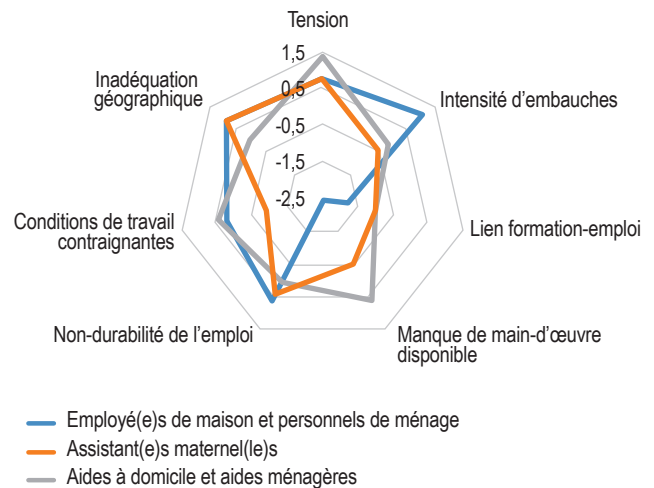
Source : Ircem, 2018. Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

Lecture : 7 % des assistant(e)s maternel(le)s en activité en 2018 sont entré(e)s dans le secteur de l'emploi à domicile en 2017, et 10 % des assistant(e)s maternel(le)s qui étaient en activité en 2017 ne l'étaient plus en 2018.

Ces différences entre les taux d'entrée et de sortie dans le secteur alimentent les fortes tensions auxquelles les emplois à domicile sont confrontés, tensions qui se manifestent par un déséquilibre entre l'offre et la demande d'emplois à domicile.

Plusieurs études réalisées par la Dares⁶ montrent que les métiers de l'emploi à domicile figurent parmi ceux qui connaissent le plus de tensions sur le marché du travail en 2019⁷, tout particulièrement la famille professionnelle des « aides à domicile et aides ménagères⁸ ». L'origine de ces tensions est plurielle et varie selon la catégorie de métier considérée. La Dares identifie notamment la forte intensité d'embauches, le manque de main-d'œuvre disponible, l'inadéquation géographique entre la répartition géographique de la main-d'œuvre et celle des postes proposés, les conditions de travail et d'emploi ou encore le lien emploi-formation.

Indicateurs de tensions en 2019 dans les métiers exercés dans le secteur de l'emploi à domicile



Source : Pôle emploi, Dares, 2019. Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

Champ : familles professionnelles.

Lecture : en 2019, l'indicateur synthétique de tension sur le marché du travail est le plus élevé pour les aides à domicile et aides ménagères. Pour cette même profession, un des facteurs explicatifs est le manque de main-d'œuvre disponible.

Pour agir sur ces tensions, il conviendrait de connaître plus précisément, pour chaque métier du secteur et sur chaque territoire, l'étendue des déséquilibres observés et leurs origines. Or à ce jour, les enquêtes disponibles ne portent que sur les données agrégées au sein des « familles professionnelles », lesquelles regroupent les emplois déclarés par les particuliers employeurs et ceux des structures prestataires. De plus, elles ne permettent pas une analyse fine à l'échelle des territoires des tensions observées pour les différents métiers du secteur. En outre, l'enquête statistique de référence sur les besoins en main-d'œuvre (BMO), réalisée annuellement par Pôle emploi, repose sur l'interrogation des établissements et ne prend pas en compte les besoins des particuliers employeurs.

⁶ Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

⁷ « Les tensions sur le marché du travail en 2019 », *Dares résultats*, n°32, octobre 2020.

⁸ Les travaux de la Dares sur les tensions font appel à la classification des métiers par familles professionnelles ne différenciant pas l'exercice auprès de structures ou de particuliers employeurs.

C'est pourquoi, dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences, les branches professionnelles du particulier employeur se sont engagées, avec l'appui de l'Observatoire des emplois de la famille, dans un contrat d'études prospectives qui propose de mener une réflexion approfondie sur les tensions entre l'offre et la demande d'emplois à domicile. Il s'agira de comprendre les mécanismes spécifiques au secteur et de proposer des actions innovantes de réduction des déséquilibres, à partir d'expérimentations à l'œuvre sur certains territoires. Une réflexion est parallèlement posée pour le compte des branches professionnelles du particulier employeur, par Ipéria, sur la nécessaire évolution des compétences des salarié(e)s du secteur.

Adapter les compétences des professionnel(le)s à l'évolution des besoins

Au-delà du décompte quantitatif des besoins en emplois, les compétences exigées pour exercer les métiers de l'emploi à domicile évoluent vers des attentes de plus en plus pointues, que ce soit dans les domaines de la prise en charge de l'enfant, de l'entretien du domicile ou de l'accompagnement de la perte d'autonomie. Ces nouvelles attentes pourraient permettre d'élargir et diversifier le spectre des candidats à un emploi dans le secteur, et professionnaliser les salarié(e)s actuellement en activité.

Les travaux réalisés par Ipéria dans le cadre de l'étude prospective des branches professionnelles du Plan d'investissement dans les compétences⁹ montrent ainsi que les nouvelles pratiques liées au numérique, la robotique et la domotique contribuent à transformer les métiers et les compétences. Parfois liées à des technologies depuis

longtemps développées, ces pratiques se diffusent progressivement dans la vie des salarié(e)s et des particuliers employeurs. En outre, l'usage du numérique représente un levier majeur du maintien à domicile des personnes âgées en leur proposant un domicile fonctionnel et adapté à leurs besoins. Ces prochaines années, les salarié(e)s seront ainsi davantage amené(e)s à s'approprier les outils existants et à accompagner les particuliers employeurs dans l'utilisation de ces nouvelles technologies.

De plus, les démarches écocitoyennes qui imprègnent de plus en plus les pratiques des ménages, que ce soit dans la gestion et l'entretien de leur domicile, dans les pratiques de soin ou de bien-être des membres de la famille, auront des incidences sur les pratiques professionnelles et les compétences des salarié(e)s à domicile. Toujours selon les travaux réalisés par Ipéria, les salarié(e)s pourraient adopter à moyen terme, lorsqu'ils(elles) prendront progressivement l'initiative de ces pratiques, une posture d'« ambassadeur des démarches écocitoyennes » en ayant connaissance, par exemple, des propriétés des produits, des labels qualité, ou encore des filières d'approvisionnement de certains produits.

Autre exemple, dans le champ de la petite enfance, de nouvelles formes d'exercices de l'activité, comme le travail en MAM, nécessitent l'acquisition de nouvelles compétences : savoir créer et pérenniser un projet de MAM, ou encore travailler en équipe et accompagner les enfants dans ce lieu.

Ces tendances impliquent non seulement le renforcement et/ou le développement de compétences techniques mais également de compétences dites « soft skills » incontournables pour pérenniser la relation salarié(e)-particulier employeur dans ces transformations.

Véronique Lagandré
Isabelle Puech

⁹ Étude prospective des branches professionnelles des assistant(e)s maternel(le)s et des salarié(e)s des particuliers employeurs, *Relever les défis de l'emploi, des métiers et des compétences*. Projet d'engagement pour le développement de l'emploi et des compétences soutenu dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC), Ipéria - Ircem - Observatoire des emplois de la famille, 2021.

Note méthodologique sur les projections

Les projections de départs à la retraite des salarié(e)s des particuliers employeurs reposent sur l'âge observé des salarié(e)s en 2019 et l'âge projeté en 2030. L'hypothèse initiale est que ces derniers(ères) partent à l'âge légal de retraite en vigueur actuellement, c'est-à-dire à 62 ans. Les sorties et entrées dans le secteur de l'emploi à domicile au cours de la période ne sont pas prises en compte.

Les projections de créations d'emplois d'assistant(e)s de vie se basent sur le taux de recours à l'emploi à domicile des personnes âgées de 80 ans et plus en 2019, qui est appliqué au nombre de personnes âgées de 80 ans et plus en 2030 selon les projections Omphale de l'Insee, ce qui permet de déterminer le nombre de particuliers employeurs âgés de 80 ans et plus en 2030. Ensuite, le volume horaire en 2030 est estimé en partant du volume horaire moyen déclaré par particulier employeur en 2019 et traduit en emplois en équivalent temps plein.

Pour obtenir le nombre de salarié(e)s à l'horizon 2030, un ratio nombre de particuliers employeurs / nombre de salarié(e)s est calculé pour 2019 et appliqué au nombre de particuliers employeurs obtenus en 2030.

La distinction entre les employé(e)s familiaux(ales) et les assistant(e)s de vie, non disponible dans les données administratives, est réalisée en identifiant parmi les employé(e)s familiaux(ales) ceux et celles travaillant auprès des particuliers employeurs bénéficiant de l'exonération « 70 ans et plus » de façon exclusive ou non. S'ils(elles) sont désigné(e)s sous le terme d'assistant(e)s de vie, tous(tes) ne possèdent pas le titre professionnel délivré par la branche.

Retrouvez toutes les publications de l'Observatoire sur le site :
www.fepem.fr