


Les Cahiers de l'Observatoire
des emplois de la famille



Qui sont les salarié(e)s des particuliers employeurs et dans quelles conditions travaillent-ils(elles)?

Novembre 2019

Stéphanie QUEVAL,
Véronique LAGANDRE,
Isabelle PUECH

Sommaire

p.3 Introduction

p.4 1. Des métiers confrontés à des enjeux de mixité professionnelle et d'attractivité

p.6 2. Des conditions d'emploi hétérogènes

p.10 3. Des salariés qui reflètent la diversité des activités et des conditions d'emploi

p.11 Conclusion

Introduction

Y a-t-il des hommes parmi les salarié(e)s des particuliers employeurs ? Des jeunes occupent-ils ces emplois ? À quel âge les salarié(e)s entrent-ils(elles) dans ce secteur d'activité ? Travaillent-ils(elles) parfois à temps complet ? Auprès de combien d'employeurs ? Comment les salaires horaires se situent-ils par rapport au Smic ?

Cette nouvelle publication de l'Observatoire des emplois de la famille apporte un éclairage sur le profil et les conditions de travail des salarié(e)s des particuliers employeurs à partir des données administratives issues des déclarations des employeurs.

Les chiffres issus des bases administratives de l'Acoss (Agence centrale des organismes de sécurité sociale) et de l'Ircem (groupe de protection sociale des emplois de la famille) permettent de cerner la population des salarié(e)s des particuliers employeurs à partir de trois grandes catégories d'emploi : les emplois d'assistant(e)s maternel(le)s, ceux de gardes d'enfants à domicile et les emplois à domicile hors garde d'enfants.

Au sein de cette dernière catégorie, peuvent être distingués les emplois exercés auprès de particuliers employeurs « fragiles » – qui bénéficient d'exonérations liées à leur âge ou leur handicap – de ceux occupés auprès de particuliers employeurs « non fragiles ».



1. DES MÉTIERS CONFRONTÉS À DES ENJEUX DE MIXITÉ PROFESSIONNELLE ET D'ATTRACTIVITÉ

1.1 Une large majorité de femmes relativement âgées

Au 2^e trimestre 2017, 89 % des salarié(e)s des particuliers employeurs sont des femmes¹ alors qu'elles représentent la moitié de la population salariée en France métropolitaine². Les stéréotypes qui relient le métier au sexe persistent fortement dans les métiers de la petite enfance³, ce qui contribue à expliquer la faible présence des hommes dans les emplois d'assistant(e)s maternel(le)s (1 %) et de gardes d'enfants à domicile (3 %). De même, ils exercent rarement des activités liées à l'entretien du domicile et s'ils sont un peu plus nombreux qu'auparavant à occuper des « emplois à domicile hors garde d'enfants » (tableau n° 1), cette lente masculinisation (+ 4 points en 10 ans) porte probablement sur des emplois mobilisant des tâches réputées techniques ou physiques, comme les emplois d'assistants de vie auprès de personnes en situation de handicap par exemple⁴.

La mixité professionnelle constitue un enjeu important pour le secteur des particuliers employeurs qui doit faire face au départ à la retraite d'un nombre croissant de salarié(e)s, alors même que les besoins d'accompagnement à domicile de la population augmentent sous l'effet du vieillissement démographique et du développement de l'activité des femmes.

Au cours des trente dernières années, les métiers qui relèvent du secteur des particuliers employeurs figurent parmi ceux dans lesquels la part des seniors a le plus fortement augmenté (tableau n° 2)⁵.

¹ Observatoire des emplois de la famille, *Rapport sectoriel des branches du particulier employeur*, édition 2019.

² Insee- Estimations d'emplois en 2017.

³ IGAS, *Rapport sur l'égalité entre les filles et les garçons dans les modes d'accueil de la petite enfance*, décembre 2012. Cf. également N. Murcier, « La réalité de l'égalité entre les sexes à l'épreuve de la garde des jeunes enfants », *Mouvements*, n° 79, 2007, pp. 53-62.

⁴ A. Touahria-Gaillard, en collaboration avec C. Bédel, « Expériences vécues de particuliers employeurs en situation de handicap », Observatoire des emplois de la famille, novembre 2015.

⁵ C. Babet, « Comment ont évolué les métiers en France depuis 30 ans ? Forte progression des métiers du tertiaire et des métiers les plus qualifiés », *Dares analyses*, n° 003, Dares, janvier 2017 ; T. Vroylandt, « Les assistant(e)s maternel(le)s gardent 8 % d'enfants de plus en 2014 qu'en 2010 », *Études et résultats*, n° 978, Drees, octobre 2016.

Tableau n°1 : Répartition des salariés par catégorie d'emploi et par sexe

	Femmes		Hommes	
	T2 2006	T2 2017	T2 2006	T2 2017
Emplois à domicile hors garde d'enfants	87,8%	83,6%	12,2%	16,4%
Gardes d'enfants à domicile	98,9%	96,9%	1,1%	3,1%
Assistant(e)s maternel(le)s	99,8%	99,4%	0,2%	0,6%

Source : Ircem, données au 2^e trimestre 2006 et 2017.

Champ : salariés des particuliers employeurs hors «Autres Emplois familiaux».

Traitement Observatoire des emplois de la famille.

Tableau n°2 : Métiers dans lesquels la part des seniors a le plus augmenté en 30 ans

	Part des 50 ans ou plus		Évolution (en points)
	1982-1984	2012-2014	
Médecins et assimilés	19%	46%	27
Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir	11%	34%	23
Employés administratifs de la fonction publique (cat. C et assimilés)	13%	35%	22
Employés de maison	30%	52%	22
Secrétaires	10%	30%	20
Prof. intermédiaires administratives fonction publique (cat. B et assimilés)	20%	40%	20
Aides à domicile, aides ménagères et assistantes maternelles	21%	41%	20
Formateurs	11%	31%	20
Employés de la banque et des assurances	9%	28%	19
Infirmiers, sages-femmes	7%	25%	18

Source : Dares analyses - n° 003 - Janvier 2017.

Plus de la moitié des salarié(e)s des particuliers employeurs sont âgé(e)s de 50 ans et plus contre 28 % des salarié(e)s en France métropolitaine⁶. La part des seniors est particulièrement élevée parmi les salarié(e)s occupant des emplois à domicile hors garde d'enfants et parmi les assistant(e)s maternel(le)s (respectivement 56,2 % et 45,9 % sont âgé(e)s d'au moins 50 ans) (tableau n° 3).

Les gardes d'enfants à domicile font figure d'exception avec une part de salarié(e)s jeunes relativement importante (39 % ont moins de 29 ans) qui peut être en partie liée aux heures de baby-sitting réalisées par des étudiant(e)s parallèlement à leurs études. Pour seulement 18 %⁷ des gardes d'enfants à domicile, cette activité est exercée à temps plein et à titre principal.

1.2 Une entrée tardive dans l'emploi à domicile des salarié(e)s du particulier employeur

Le poids des seniors dans le secteur des particuliers employeurs peut s'expliquer par une arrivée relativement tardive des salarié(e)s dans ces métiers⁸. L'âge d'entrée dans le secteur est en moyenne de 38 ans pour les salarié(e)s exerçant leur activité au domicile des particuliers employeurs et de 34 ans pour les assistant(e)s maternel(le)s⁹.

Pour les seul(e)s salarié(e)s qui exercent leur activité au domicile des particuliers employeurs, deux profils se distinguent (graphique n° 1) :

- Une première catégorie regroupe des salarié(e)s jeunes (autour d'une vingtaine d'années) qui entrent dans la vie active par l'emploi à domicile et qui sont représenté(e)s dans le graphique ci-après par un pic entre 18 et 22 ans. Ces salarié(e)s quittent relativement vite le secteur des particuliers employeurs comparativement au second profil.

⁶ Insee - RP 2016. Tableaux détaillés : Emplois au lieu de travail par sexe. Le pourcentage atteint 29,3 % des femmes salariées âgées de 50 ans et plus en France métropolitaine.

⁷ Source : Ircem 2^eT 2017.

⁸ I. Puech, *L'emploi des femmes dans les services à domicile. Quelle croissance, quelle qualité, quelles politiques ? Une comparaison France-Belgique des femmes de ménage travaillant chez des particuliers*, Rapport de recherche, Université libre de Bruxelles, 2007 ; S. Bressé, I. Puech, *Qui sont les particuliers employeurs et leurs salariés ?*, Observatoire des emplois de la famille, décembre 2011.

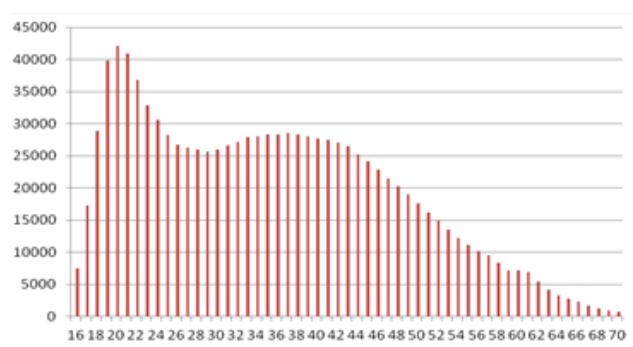
⁹ F. Iraci, I. Puech, « L'emploi des seniors dans le secteur de l'emploi à domicile », audition au Conseil économique, social et environnemental, Ircem- Observatoire des emplois de la famille, 6 février 2018.

Tableau n°3 : Répartition des salarié(e)s par catégorie d'emploi et par tranche d'âge en 2017

	Emplois à domicile hors garde d'enfants	Gardes d'enfants à domicile	Assistant(e)s maternel(le)s	Ensemble des salariés
Moins de 29 ans	8,9%	39%	2,6%	9,4%
De 30 à 39 ans	11,7%	14,1%	19%	13,7%
De 40 à 49 ans	23,2%	16,2%	32,6%	25,1%
50 ans et plus	56,2%	30,7%	45,9%	51,7%

Source : Ircem, données au 2^e trimestre 2017.
 Champ : salariés des particuliers employeurs hors «Autres Emplois familiaux».
 Traitement Observatoire des emplois de la famille.

Graphique n°1 : Âge d'entrée dans l'emploi à domicile des salarié(e)s des particuliers employeurs en 2016



Source : IRCÉM.
 Champ : Salariés du particulier employeur, hors assistantes maternelles, actifs en 2016.
 Traitement Observatoire des emplois de la famille.

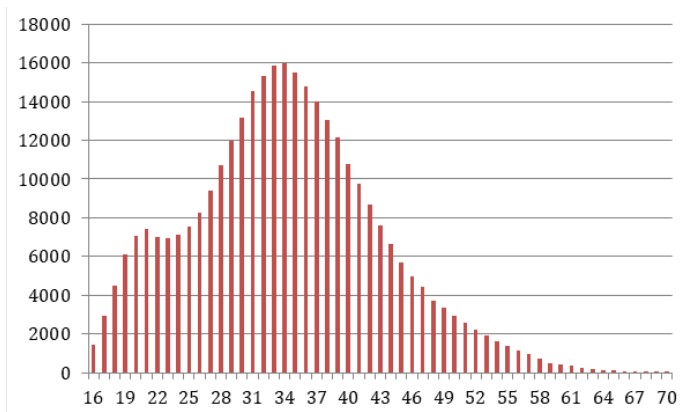
- Une seconde catégorie regroupe les salarié(e)s entrants dans l'emploi à domicile autour de la trentaine et de la quarantaine. Dans le graphique, ils(elles) sont représenté(e)s par un « long plateau » qui reflète l'importance quantitative de cette population.

Cette seconde catégorie de salarié(e)s entre dans le secteur après avoir exercé d'autres activités, dans d'autres secteurs de l'économie. Une étude, menée par la Drees en 2008¹⁰ auprès des intervenantes au domicile de personnes fragilisées, montre que la grande majorité des salariées en emploi direct travaillaient auparavant dans un autre secteur d'activité (le commerce et l'industrie par exemple). Il s'agit le plus souvent de femmes en situation de reconversion professionnelle ou de fragilité sur le marché du travail. Nombre d'entre elles ont connu des périodes de chômage et/ou d'inactivité avant d'occuper un emploi au domicile des particuliers employeurs.

Ces emplois permettent à ces femmes en situation de déclassement ou d'instabilité professionnelle de se réinsérer dans l'emploi.

L'emploi d'assistant(e) maternel(le) présente une spécificité puisqu'il constitue pour de nombreuses femmes une étape du cycle de vie qui leur permet d'exercer une activité professionnelle compatible avec leurs contraintes familiales. Cela contribue à expliquer que les assistant(e)s maternel(le)s commencent à exercer ce métier plus tôt que les autres salarié(e)s des particuliers employeurs, à 34 ans en moyenne (graphique n° 2).

Graphique n°2 : Âge d'entrée dans l'emploi d'assistant(e) maternel(le) en 2016



Source : IRCEM.
Champ : Assistant(e)s maternel(le)s du particulier employeur, actif(ve)s en 2016.

¹⁰ R. Marquier, « Les activités des aides à domicile en 2008 », *Études et résultats*, n° 741, Drees, octobre 2010.

2. DES CONDITIONS D'EMPLOI HÉTÉROGÈNES

Avec 1,4 million de salarié(e)s, le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile comprend une grande diversité de métiers : assistant(e) de vie auprès de personnes fragiles, employé(e) familial(e), garde d'enfants à domicile, assistant(e) maternel(le), mais aussi, à la marge, les activités de soutien scolaire, jardinage, bricolage, gardiennage, assistance informatique... Les données administratives disponibles ne permettent pas d'identifier avec précision la nature des activités réalisées. Elles montrent néanmoins que l'accueil des jeunes enfants, qu'il s'agisse d'assistant(e)s maternel(le)s ou de gardes d'enfants, occupe le tiers des salarié(e)s du secteur (tableau n° 4).

Hors emplois d'assistant(e)s maternel(le)s¹¹, plus de 9 salarié(e)s du particulier employeur sur 10 travaillent dans ce secteur à temps partiel¹², sur des durées qui varient fortement selon la catégorie d'emploi considérée. L'accompagnement à domicile des publics dépendants et la garde d'enfants à domicile enregistrent ainsi les durées de travail les plus élevées, entre 42 heures et 56 heures par mois, contre 15 heures pour les emplois exercés auprès de particuliers employeurs non fragiles (tableau 5).

Le poids du temps partiel dans les emplois à domicile (hors assistant(e)s maternel(le)s) – plus de 9 emplois occupés sur 10 – s'explique par la nature des besoins auxquels ces emplois répondent (besoins de quelques heures par semaine), par l'organisation d'une activité répartie sur plusieurs lieux de travail mais aussi par le fait que certain(e)s salarié(e)s travaillent dans un autre secteur d'où ils(elles) tirent parfois leur revenu principal.

Tableau n°4 : Répartition des salarié(e)s par grande catégorie d'emploi en 2017

	Part en %
Emplois à domicile hors garde d'enfants	69,4%
Gardes d'enfants à domicile	8,3%
Assistant(e)s maternel(le)s	22,3%
Ensemble des salariés	100%

Source : Ircem, données annuelles 2017.
Champ : salariés des particuliers employeurs hors «Autres Emplois familiaux». Traitement Observatoire des emplois de la famille.

Tableau n°5 : Temps de travail déclaré par catégorie d'emploi

	Temps de travail mensuel (en heures)
Emplois auprès de particuliers employeurs non fragiles	15
Emplois auprès de particuliers employeurs bénéficiaires d'exonérations « 70 ans et + »	17
Emplois auprès de particuliers employeurs bénéficiaires de l'APA	42
Emplois auprès de particuliers employeurs handicapés ou invalides	47
Gardes d'enfants à domicile	56

Source : Acof, données au 4^e trimestre 2018.
Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

¹¹ Pour les assistant(e)s maternel(le)s, les durées de travail ne sont pas connues car les données administratives renseignent sur les heures déclarées par chaque parent employeur et non sur les heures travaillées par chaque assistant(e) maternel(le)s. Si l'assistant(e) maternel(le) accueille simultanément deux enfants pendant une heure, deux heures de travail sont déclarées par les parents des deux enfants à la Paje, mais l'assistant(e) maternel(le) travaille une heure.

¹² Plus des trois quarts des salarié(e)s du secteur (hors assistant(e)s maternel(le)s) sont employé(e)s par des particuliers employeurs pour un nombre d'heures hebdomadaires inférieur à 17,5 (soit la moitié de la durée du temps de travail à temps complet). Environ 8 % des salarié(e)s des particuliers employeurs (hors assistant(e)s maternel(le)s) travaillent à temps complet dans le secteur.

Pour le tiers des salarié(e)s du secteur, l'activité au domicile des particuliers employeurs est une activité secondaire, leur revenu principal provenant d'un autre emploi¹³. Ainsi, près de 35 % des assistant(e)s de vie travaillent pour des particuliers employeurs à titre secondaire, contre 26 % des gardes d'enfants à domicile et 4 % des assistant(e)s maternel(le)s.

Le modèle d'organisation du travail dominant est celui du cumul d'emplois : 56 % des salarié(e)s du secteur travaillent auprès d'au moins deux particuliers employeurs, ce qui est le cas de 83 % des assistant(e)s maternel(le)s, de 26 % des gardes d'enfants à domicile et de 49 % des salarié(e)s à domicile hors garde d'enfants (tableau 6).

En outre, 11 % des salarié(e)s des particuliers employeurs exercent un autre emploi dans une structure prestataire et 32 % travaillent en dehors du secteur des services à la personne¹⁴. Le multi-salariat existe donc pour une proportion non négligeable de salarié(e)s des particuliers employeurs ; il est parfois difficile à organiser avec des emplois du temps qui peuvent être morcelés.

Pour autant, les horaires de travail atypiques et le travail le week-end ne sont pas plus fréquents dans le secteur des particuliers employeurs que dans l'ensemble de l'emploi salarié. Ils le sont même moins que dans les structures prestataires des services à la personne : 17,9 % des salarié(e)s des particuliers employeurs sont concerné(e)s par des horaires variables et 28,1 % sont amené(e)s à travailler le week-end (un samedi sur deux ou un dimanche sur deux) contre respectivement 33,1 % et 41,2 % des salarié(e)s prestataires¹⁵ (tableau n° 7).

Tableau n°6 : Répartition des salarié(e)s par nombre de particuliers employeurs en 2017

	1 particulier employeur	2 particuliers employeurs	3 particuliers employeurs et +
Emplois à domicile hors garde d'enfants	51,1%	15,4%	33,5%
Gardes d'enfants à domicile	73,8%	19,2%	7%
Assistant(e)s maternel(le)s	16,8%	22,5%	60,7%
Ensemble des salariés	44%	17,4%	38,6%

Source : Ircem, données 2^e trimestre 2017.
Champ : salariés des particuliers employeurs hors «Autres Emplois familiaux». Traitement Observatoire des emplois de la famille.

Tableau n°7 : Horaires de travail des salarié(e)s selon le type d'emplois occupé en 2015

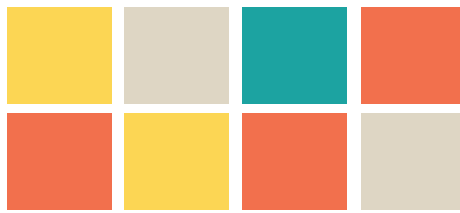
	Emploi direct	Emploi prestataire	Ensemble des salariés
Horaires variables	17,9%	33,1%	18,3%
Travail principalement en soirée*	3,3%	2,1%	5,1%
Travail principalement de nuit*	1,6%	1,4%	3,5%
Travail au moins 1 samedi sur 2	19,1%	25,2%	25,3%
Travail au moins 1 dimanche sur 2	9%	16%	12%

*la moitié des heures de travail ou plus.
Champ : France métropolitaine, salariés.
Source : Insee, enquêtes Emploi 2014-2016, moyennes glissantes sur trois ans ; traitements Dares.

¹³ F. Piot, « Travailler pour des particuliers : essor des métiers de la garde d'enfants », *Insee Première*, n° 1472, novembre 2013.

¹⁴ L. Thiéru, « Les services à la personne en 2014. Un secteur toujours orienté à la baisse malgré une reprise de l'activité prestataire », *Dares résultats* n° 009, Dares, février 2016.

¹⁵ E. Kulanthavelu, L. Thiéru, « Les salariés des services à la personne : comment évoluent leurs conditions de travail et d'emploi ? », *Dares analyses*, n° 38, Dares, août 2018.



Focus sur les salarié(e)s des particuliers employeurs en situation de handicap

D'après l'Observatoire des emplois de la famille, 70 046 salarié(e)s travaillent au domicile de particuliers employeurs en situation de handicap¹⁶.

Au sein même de cette population, les conditions d'emploi et de travail ne sont pas identiques : elles varient selon les spécificités de l'activité qui dépendent elles-mêmes du profil de l'employeur. 43 % des salarié(e)s qui interviennent auprès d'un particulier employeur en situation de handicap travaillent dans le secteur uniquement auprès de personnes handicapées, 14 % travaillent auprès de deux types de particuliers employeurs (handicapés et fragiles âgés), 12 % exercent au domicile de particuliers employeurs handicapés et non fragiles et 30 % cumulent une activité auprès des trois profils. Certain(e)s de ces salarié(e)s travaillent par ailleurs pour une structure prestataire de services à la personne ou dans un autre secteur d'activité.

Pour ceux(elles) qui travaillent dans le secteur uniquement auprès de particuliers employeurs handicapés, 95 % exercent auprès d'un seul particulier employeur, ce temps de travail ne constituant pour certain(e)s qu'une partie de leur activité en emploi direct. Par ailleurs, une partie de ces salarié(e)s sont des aidants familiaux ou des étudiant(e)s, ce qui contribue à expliquer le faible nombre d'heures travaillées. Seuls 10 % des salarié(e)s de particuliers employeurs en situation de handicap travaillent, dans le secteur, à temps plein pour un seul employeur en situation de handicap.

Les salarié(e)s qui exercent leur activité auprès de plusieurs profils de particuliers employeurs (handicapés, fragiles âgés, non fragiles) ont des temps de travail et des salaires plus élevés.

La majorité (83 %) des salarié(e)s intervenant auprès des particuliers employeurs lourdement handicapés¹⁷ accompagne un seul particulier employeur, pour un temps de travail de 26 heures en moyenne (profil d'aidants familiaux). La spécificité de cette activité (charge émotionnelle, pénibilité du travail) laisse penser qu'il s'agit de l'unique emploi de ces salarié(e)s. En revanche, 17 % d'entre eux(elles) interviennent également auprès d'autres particuliers employeurs pour un temps de travail hebdomadaire de 33 heures, et parmi eux(elles), 5 % cumulent également des interventions auprès de particuliers employeurs fragiles âgés et non fragiles. Ils(elles) ont des temps de travail et des salaires plus élevés (environ 144 heures et 1 461 euros nets en moyenne par mois) et travaillent auprès de 6 particuliers employeurs en moyenne.

¹⁶ S. Bressé, « Les particuliers employeurs en situation de handicap : quelles réalités ? », Observatoire des emplois de la famille, FEPEM-CNSA, novembre 2014. Les données disponibles pour les salariés proviennent du Cesu (75 % des particuliers employeurs handicapés ont recours au Cesu ; ce pourcentage est de 52 % pour les particuliers employeurs lourdement handicapés).

¹⁷ Particuliers consommant *a minima* 12 heures d'aide humaine en emploi direct par jour.

3. DES SALAIRES QUI REFLÈTENT LA DIVERSITÉ DES ACTIVITÉS ET DES CONDITIONS D'EMPLOI

Le salaire horaire net moyen des salarié(e)s des particuliers employeurs varie selon la catégorie d'emploi et le volume horaire travaillé. Il est supérieur au smic horaire qui s'élevait à 7,60 euros nets au 1er janvier 2018 et oscille entre 3,5 euros pour les assistant(e)s maternel(e)s (tarif horaire par enfant accueilli) et 11,2 euros pour les emplois à domicile auprès des particuliers employeurs bénéficiant de l'exonération « 70 ans et plus » (tableau n° 8).

Les gardes d'enfants à domicile et les salarié(e)s intervenant auprès de particuliers employeurs dépendants (bénéficiaires de l'allocation personnalisée d'autonomie ou de la prestation de compensation du handicap) perçoivent les taux horaires nets moyens les moins élevés. Ces écarts peuvent être corrélés au nombre d'heures effectuées auprès des particuliers. Plus ce nombre est important et moins le taux horaire est élevé.

Si la nature de l'activité et le volume horaire contribuent à expliquer les différences observées, l'état de l'offre et de la demande sur le territoire joue aussi un rôle important, comme en témoigne la disparité des taux observés selon les départements¹⁸.

Les assistant(e)s maternel(le)s, qui accueillent généralement plusieurs enfants à leur domicile¹⁹, perçoivent les salaires annuels les plus élevés. Par rapport aux autres salarié(e)s du secteur, ils(elles) exercent leur activité de façon presque continue sur l'année et la dispersion de leurs salaires est nettement moins marquée. Ils(elles) travaillent en moyenne 45 semaines au cours d'une année (contre 29 pour les gardes d'enfants à domicile) et exercent auprès des particuliers à titre principal dans 96 % des cas²⁰.

Le lieu d'exercice de l'activité a un impact sur les salaires annuels et la durée du travail : ceux-ci sont généralement plus élevés en Île-de-France que dans le reste de la France²¹.

¹⁸ S. Queval, « Les salaires horaires du secteur des particuliers employeurs », *Baromètre des emplois de la famille*, n° 29, Observatoire des emplois de la famille, juin 2019.

¹⁹ Au 2^e trimestre 2017, près de 61 % d'entre eux(elles) sont employé(e)s par 3 particuliers ou plus contre 38,6 % pour l'ensemble des salarié(e)s des particuliers employeurs.

²⁰ *Ibid.*

²¹ Cette situation n'est pas spécifique au secteur de l'emploi à domicile, les taux horaires sont globalement plus élevés en région Île-de-France qu'en province dans l'ensemble des secteurs d'activité.

Tableau n°8 : Salaires horaires nets moyens par catégorie d'emploi

Catégories d'emploi	Salaire horaire net (hors congés payés)				Nombre moyen d'heures rémunérées (par mois)
	Moyen	Minimum	Maximum	Évolution annuelle*	
Assistant(e)s maternel(le)s	3,5 €	2,8 €	4,5 €	2,6%	Non disponible
Gardes d'enfants à domicile	9,2 €	8,5 €	9,7 €	2,7%	56
Salarié(e)s des particuliers employeurs exonération « 70 ans et plus »	11,2 €	8,5 €	12,7 €	2,7%	17
Salarié(e)s des particuliers employeurs « APA »	9,5 €	8 €	11,7 €	3,3%	42
Salarié(e)s des particuliers employeurs « Autres exonérations » **	9,9 €	8,4 €	12 €	2,8%	47
Salarié(e)s des particuliers employeurs non fragiles	10,6 €	12,1 €	8,5 €	2,8%	15

*Évolution du salaire horaire net moyen du 4^e trimestre 2017 au 4^e trimestre 2018

** Les salarié(e)s des particuliers employeurs « Autres exonérations » bénéficient d'exonérations liées à une situation de handicap.

Source : Acofs 4^e trimestre 2017 et 4^e trimestre 2018. Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

Conclusion

L'analyse des conditions de travail et d'emploi des salarié(e)s des particuliers employeurs doit, pour gagner en pertinence, prendre en compte l'hétérogénéité des profils, la diversité des accompagnements proposés et les différents modes d'exercice de l'activité auprès des particuliers employeurs. L'Observatoire des emplois de la famille a souhaité rappeler ces aspects trop largement occultés lorsque sont analysées statistiquement les conditions de travail et d'emploi du secteur.

Pour approfondir ces analyses, la production de connaissances statistiques doit être améliorée. À l'heure actuelle, le secteur échappe en partie aux nomenclatures usuelles de la statistique française. En 2012, le rapport du groupe de travail interinstitutionnel sur la connaissance statistique des emplois dans les services à la personne²² a mis en évidence la difficulté pour réaliser un suivi exhaustif et régulier de ce secteur. Le secteur des particuliers employeurs n'échappe pas à cette difficulté. En effet, ce dernier ne constitue pas un secteur au sens des nomenclatures de la statistique française. Les études statistiques sont donc contraintes par cette limite. Les données gérées par les opérateurs de traitement que sont l'Acoss et l'Ircem donnent de précieuses indications sur les conditions de travail et d'emploi des salarié(e)s des particuliers employeurs et renseignent sur la pluralité des situations de travail, mais elles demeurent insuffisantes pour appréhender finement la nature des tâches réalisées par les salarié(e)s et l'évolution des formes d'organisation du travail et des emplois des salarié(e)s des particuliers employeurs.



²² Cnis, *Rapport du groupe de travail interinstitutionnel sur la connaissance des emplois dans les services à la personne*, mars 2012.



Pour en savoir plus

- Babet C., « Comment ont évolué les métiers en France depuis 30 ans ? Forte progression des métiers du tertiaire et des métiers les plus qualifiés », *Dares analyses*, n° 003, Dares, janvier 2017.
- Bressé S., Puech I., *Qui sont les particuliers employeurs et leurs salariés ?*, Observatoire des emplois de la famille, décembre 2011.
- Bressé S., « Les particuliers employeurs en situation de handicap : quelles réalités ? », Observatoire des emplois de la famille, FEPEM-CNSA, novembre 2014.
- Cnis, *Rapport du groupe de travail interinstitutionnel sur la connaissance des emplois dans les services à la personne*, mars 2012.
- IGAS, *Rapport sur l'égalité entre les filles et les garçons dans les modes d'accueil de la petite enfance*, décembre 2012.
- Iraci F., Puech I., « L'emploi des seniors dans le secteur de l'emploi à domicile », audition au Conseil économique, social et environnemental, Ircem - Observatoire des emplois de la famille, 6 février 2018.
- Kulanthaivelu E., Thiérous L., « Les salariés des services à la personne : comment évoluent leurs conditions de travail et d'emploi ? », *Dares analyses*, n° 38, Dares, août 2018.
- Queval S., « Les salaires horaires du secteur des particuliers employeurs », *Baromètre des emplois de la famille*, n° 29, Observatoire des emplois de la famille, juin 2019.
- Marbot C., Dejonghe V., « Les salariés des particuliers-employeurs en 2006 », Insee Première, n° 1173, Insee, janvier 2008.
- Marquier R., « Les activités des aides à domicile en 2008 », *Études et résultats*, n° 741, Drees, octobre 2010.
- Murcier N., « La réalité de l'égalité entre les sexes à l'épreuve de la garde des jeunes enfants », *Mouvements*, n° 79, 2007, pp.53-62.
- Observatoire des emplois de la famille, *Rapport sectoriel des branches du particulier employeur*, édition 2019.
- Puech I., *L'emploi des femmes dans les services à domicile. Quelle croissance, quelle qualité, quelles politiques ? Une comparaison France-Belgique des femmes de ménage travaillant chez des particuliers*, Rapport de recherche, Université libre de Bruxelles, 2007.
- Thiérous L., « Les services à la personne en 2014. Un secteur toujours orienté à la baisse malgré une reprise de l'activité prestataire », *Dares résultats* n° 009, Dares, février 2016.
- Touahria-Gaillard A., en collaboration avec Bédél C. « Expériences vécues de particuliers employeurs en situation de handicap », Observatoire des emplois de la famille, novembre 2015.
- Vroylandt T., « Les assistant(e)s maternel(le)s gardent 8 % d'enfants de plus en 2014 qu'en 2010 », *Études et résultats*, n° 978, Drees, octobre 2016.