

LE SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE

RAPPORT SECTORIEL DES BRANCHES

Édition 2020



FÉDÉRATION DES PARTICULIERS
EMPLOYEURS DE FRANCE

L'OBSERVATOIRE

Introduction	4
Les chiffres clés en 2018	6
Les chiffres en région par branche professionnelle	8
Partie 1 : Plus de 700 000 départs à la retraite d'ici à 2030	12
1.1. Les assistant(e)s de vie : près de 340 000 départs	12
1.2. Les assistant(e)s maternel(le)s : près de 152 000 départs	13
Partie 2 : L'accueil individuel des jeunes enfants	14
2.1. Les assistant(e)s maternel(le)s	14
2.1.1. La situation en 2018	14
2.1.2. Le poids des assistant(e)s maternel(le)s dans les modes d'accueil formels	18
2.2. La garde d'enfants à domicile	21
Partie 3 : L'emploi à domicile hors garde d'enfants	24
3.1. Les particuliers employeurs âgés	24
3.2. Les particuliers employeurs fragiles	26
3.3. Les particuliers employeurs non fragiles	26
Partie 4 : Les salarié(e)s des particuliers employeurs	27
4.1. Des métiers à dominante féminine	27
4.2. Plus de sorties que d'entrées dans le secteur	28
4.3. Une pluralité de situations d'emploi	29
4.4. Des taux horaires différents selon la catégorie d'emploi	30
Partie 5 : L'offre de formation professionnelle des branches du particulier employeur	31
5.1. La formation continue des salarié(e)s	31
5.2. La formation certifiante des salarié(e)s et des demandeurs d'emploi ...	33



INTRODUCTION

Singulier au regard de toute autre forme d'emploi et indispensable au quotidien de millions de citoyens, notamment les plus fragiles, le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile a nécessité des mesures spécifiques et adaptées dans le contexte de crise sanitaire majeure liée à l'épidémie de coronavirus (Covid-19) qui a profondément marqué la France et de nombreux pays.

Durant cette période, les partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ont affirmé, avec force, le rôle essentiel du dialogue social et de la négociation collective dans l'accompagnement des particuliers employeurs et des salarié(e)s à domicile.

Soutenus par les pouvoirs publics, les acteurs du secteur se sont ainsi engagés dans la mise en œuvre d'un plan exceptionnel d'accompagnement des particuliers employeurs, des assistant(e)s maternel(le)s et des salarié(e)s à domicile dans un objectif prioritaire de prévention et de protection du binôme, mais aussi pour garantir le maintien des salaires et l'accès à la formation pour tou(te)s les salarié(e)s. Le dispositif exceptionnel assimilé au chômage partiel pour les particuliers employeurs fait notamment partie des mesures phares de ce plan d'accompagnement, tout comme le circuit spécifique de délivrance de masques chirurgicaux dans les pharmacies à destination des assistant(e)s de vie intervenant, pour les actes essentiels à la vie quotidienne, auprès des particuliers employeurs les plus vulnérables. Le Groupe IRCSEM, groupe paritaire de protection sociale, a mis en place des mesures marquantes pour favoriser le maintien de l'activité, soutenir le pouvoir d'achat et faciliter l'accès aux prestations sociales pour l'ensemble des salarié(e)s du secteur (arrêts maladie « coronavirus » sans carence, arrêts de travail pour garder son enfant sans carence, aide sociale...).

Les partenaires sociaux ont également anticipé et préparé la phase de déconfinement pour permettre la reprise d'activité et le retour des salarié(e)s auprès des particuliers employeurs en intégrant les nouvelles pratiques sanitaires indispensables pour lutter contre la propagation du virus et préserver la santé des particuliers employeurs et des salarié(e)s.

L'ensemble des acteurs du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ont à cœur de poursuivre leur mobilisation au service de l'intérêt général et de la solidarité nationale. Le dialogue social se poursuit pour préparer, le moment venu, un bilan des actions et des mesures prises pour faire face à cette crise inédite pour notre pays, mais surtout pour engager la reprise pleine et entière de l'activité et relancer l'emploi à domicile, tant au bénéfice des 5 millions de citoyens concernés que de l'intérêt général.

C'est dans ce contexte bien particulier que l'Observatoire des emplois de la famille, en collaboration avec IPERIA l'Institut et dans le cadre du Conseil national paritaire du dialogue social (CNPDS), publie le bilan annuel des branches du particulier employeur sous la forme d'un rapport sectoriel. Cette édition est l'occasion de mettre en lumière les chiffres clés les plus récents et les forts besoins de renouvellement de la population salariée du secteur d'ici à 2030.

Focus sur les dernières avancées du dialogue social dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Tout au long de l'année 2019, la FEPEM et les organisations syndicales représentatives des salarié(e)s ont poursuivi leurs travaux confortés par un dialogue social dynamique et innovant en faveur des particuliers employeurs et des salarié(e)s du secteur. La convergence des branches professionnelles, la santé au travail et le dialogue social territorial ont fait notamment partie des principaux axes de travail.

- Dès 2018, les partenaires sociaux ont engagé des discussions afin de préparer les négociations en vue d'une convergence des branches des salariés et des assistants maternels du particulier employeur. À cette occasion, une analyse comparée des deux conventions collectives et un premier projet d'architecture du futur dispositif conventionnel ont été réalisés. Ces travaux se sont concrétisés par la conclusion, le 16 décembre 2019, d'un accord de méthode visant à organiser les négociations du futur dispositif conventionnel. Selon les termes de celui-ci, la FEPEM et les organisations syndicales représentatives dans chacune des deux branches se sont fixées l'objectif d'achever les travaux de convergence au premier trimestre 2021.
- En matière de santé au travail et de prévention des risques professionnels, l'Association paritaire de préfiguration de l'organisme de gestion national (APPOGN), créée le 10 décembre 2018 par les partenaires sociaux du secteur, s'est attachée à définir les modalités de mise en œuvre d'un dispositif expérimental de suivi de l'état de santé au travail. Il sera testé auprès des salarié(e)s du particulier employeur du département du Cher au cours de l'année 2020. Dans ce cadre, l'APPOGN a vocation à assurer l'interface entre les particuliers employeurs, les salarié(e)s et l'ensemble des acteurs concernés par l'expérimentation, notamment dans un objectif de simplification des démarches administratives liées à la santé au travail.
- Le dialogue social territorial continue à se déployer dans les régions au sein des commissions paritaires territoriales (CPT) dans le cadre des orientations définies par le Conseil national paritaire du dialogue social (CNPDS). Après leur installation en fin d'année 2018, les CPT ont engagé des démarches visant à promouvoir le dialogue social territorial auprès des différents acteurs institutionnels sur leurs territoires respectifs. Afin de les accompagner dans ces démarches, le CNPDS a élaboré des outils de communication adaptés à chaque CPT. Au cours de l'année 2019, le CNPDS a également travaillé en vue de la mise en place d'une plateforme web ouverte aux salarié(e)s et assistant(e)s maternel(le)s du particulier employeur et destinée à leur offrir un accès à des activités sociales et culturelles. Les CPT auront vocation à accompagner la mise en œuvre de ce dispositif sur chacun des territoires dans le courant de l'année 2020.

Les chiffres clés en 2018

**TAUX DE RECOURS À
L'EMPLOI À DOMICILE
EN FRANCE**

12,3 %

**- 0,1 point
en 2018**

**NOMBRE DE
PARTICULIERS
EMPLOYEURS**

**3,4
millions**

**- 1,1 %
en 2018**

**Branche des salariés
du particulier employeur**

**Branche des assistants maternels
du particulier employeur**

Emploi hors garde d'enfants

Garde d'enfants à domicile

Assistant(e) maternel(le)

**2,2
millions**

128 409

**1,04
million**



**NOMBRE DE
SALARIÉS**

**1,4
million**

**- 1,3 %
en 2018**

**Branche des salariés
du particulier employeur**

**Branche des assistants maternels
du particulier employeur**

Emploi hors garde d'enfants

Garde d'enfants à domicile

Assistant(e) maternel(le)

929 875

117 369

304 705



Champ : France entière. France métropolitaine pour le nombre de salarié(e)s de la branche des salariés du particulier employeur.

Sources : Acooss pour le nombre de particuliers employeurs, le nombre d'heures et les salaires ; Ircem pour le nombre de salarié(e)s hors « autres emplois familiaux » ; données annuelles. L'Acooss effectue régulièrement une mise à jour rétrospective de ses données, les chiffres présentés dans le précédent rapport sectoriel peuvent ainsi être amenés à varier l'année suivante.

Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

HEURES RÉMUNÉRÉES

1,6
milliard

- 2 %
en 2018

Branche des salariés du particulier employeur

Branche des assistants maternels du particulier employeur

Emploi hors garde d'enfants

Garde d'enfants à domicile

Assistant(e) maternel(le)

403,2
millions

228 082 emplois équivalents temps plein (ETP)⁽¹⁾

64,9
millions

36 716 emplois équivalents temps plein (ETP)

1,11
milliard⁽²⁾

MASSE SALARIALE NETTE⁽³⁾

8,7
milliards d'euros

+ 0,1 %
en 2018

Branche des salariés du particulier employeur

Branche des assistants maternels du particulier employeur

Emploi hors garde d'enfants

Garde d'enfants à domicile

Assistant(e) maternel(le)

4,2
milliards d'euros

588,2
millions d'euros

3,9
milliards d'euros

TAUX HORAIRE NET MOYEN (hors congés payés)⁽⁴⁾

Branche des salariés du particulier employeur
10,29 euros (+ 2,2 % en 2018)

Branche des assistants maternels du particulier employeur
(+ 2,2 % en 2018)

Emploi hors garde d'enfants

Garde d'enfants à domicile

Assistant(e) maternel(le)

10,49 euros

9,06 euros

3,51 euros

⁽¹⁾ Sur la base de la durée légale de travail fixée à 35 heures hebdomadaires (soit 1 607 heures annuelles), le calcul en emplois équivalents temps plein (ETP) est réalisé de la façon suivante : (nombre d'heures déclarées y compris les congés payés/1,1)/1 607.

⁽²⁾ Le nombre élevé d'heures déclarées est lié à la garde simultanée : si l'assistant(e) maternel(le) accueille simultanément deux enfants pendant une heure, deux heures de travail sont déclarées à Pajemploi.

⁽³⁾ La masse salariale nette correspond à la somme des salaires nets perçus par les salarié(e)s, c'est-à-dire à la dépense de l'employeur hors charges sociales (cotisations patronales et cotisations salariales), hors indemnité pour les assistant(e)s maternel(le)s (de repas, d'entretien, etc.) et avant avantage fiscal et prise en charge de la rémunération par l'aide publique.

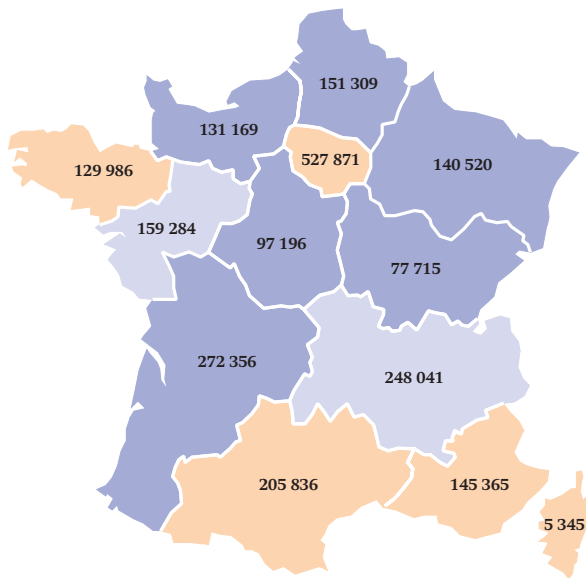
⁽⁴⁾ Le taux horaire net correspond à la masse salariale nette rapportée au nombre d'heures rémunérées.

Les chiffres en région par branche professionnelle

Branche des salariés du particulier employeur

CARTE 1

Nombre de particuliers employeurs et évolution en 2018



Taux d'évolution 2017-2018

- de 0 % à 1 %
- de -1 % à 0 %
- de -2 % à -1 %
- de -3 % à -2 %

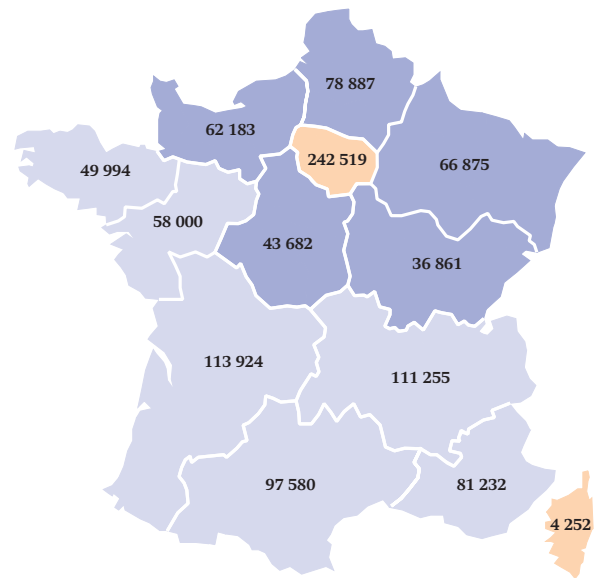
DROM : 50 090



Source : Acooss.
Pour les DROM, le taux d'évolution est calculé pour l'ensemble des DROM.
Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

CARTE 2

Nombre de salarié(e)s et évolution en 2018



Taux d'évolution 2017-2018

- de 0 % à 4 %
- de -2,5 % à 0 %
- de -4 % à -2,5 %

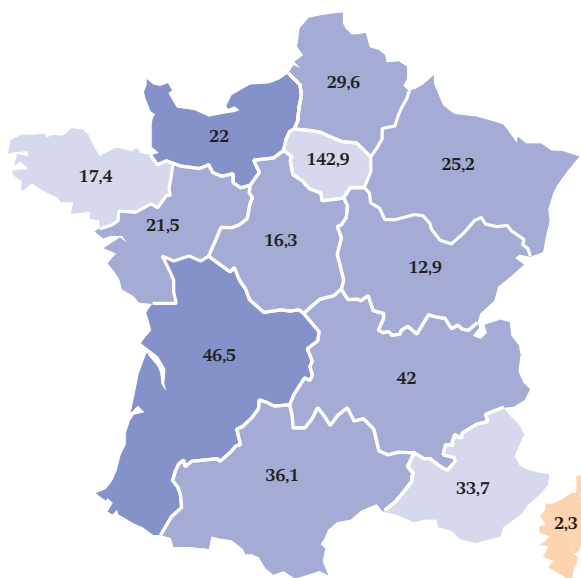
DROM : 36 235



Source : Ircem.
Pour les DROM, le taux d'évolution est calculé pour l'ensemble des DROM.
Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

CARTE 3

Nombre d'heures déclarées (en millions) et évolution en 2018



Taux d'évolution 2017-2018

- 7,6 %
- de -2 % à 0 %
- de -3,5 % à -2 %
- de -5 % à -3,5 %

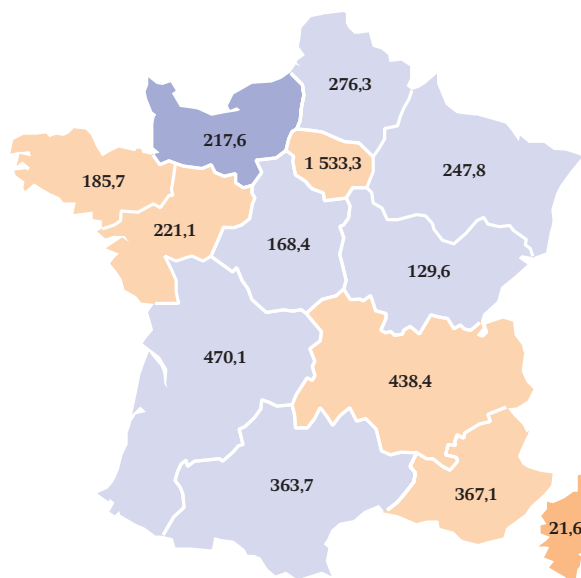
DROM : 19,6



Source : Acoiss.
Pour les DROM, le taux d'évolution est calculé pour l'ensemble des DROM. Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

CARTE 4

Masse salariale nette (en millions d'euros) et évolution en 2018



Taux d'évolution 2017-2018

- 9,5 %
- de 0 % à 2 %
- de -2 % à 0 %
- 3 %

DROM : 177



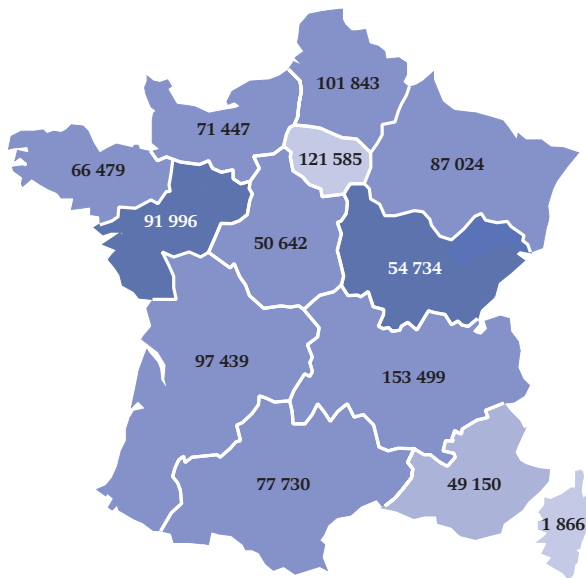
Source : Acoiss.
Pour les DROM, le taux d'évolution est calculé pour l'ensemble des DROM. Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

Les chiffres en région par branche professionnelle

Branche des assistants maternels du particulier employeur

CARTE 5

Nombre de particuliers employeurs et évolution en 2018



Taux d'évolution 2017-2018

- de -1 % à 0 %
- de -2 % à -1 %
- de -3 % à -2 %
- de -4 % à -3 %

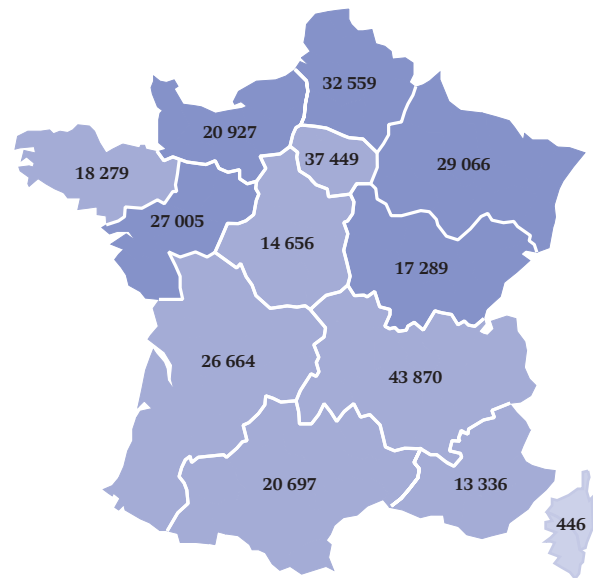
DROM : 9 740



Source : Acoiss.
Pour les DROM, le taux d'évolution est calculé pour l'ensemble des DROM.
Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

CARTE 6

Nombre d'assistant(e)s maternel(le)s en activité et évolution en 2018



Taux d'évolution 2017-2018

- de -2 % à 0 %
- de -4 % à -2 %
- de -5 % à -4 %

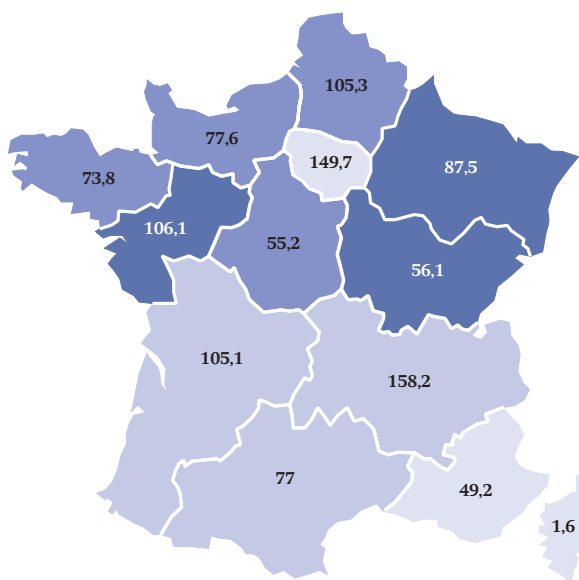
DROM : 2 462



Source : Ircem.
Pour les DROM, le taux d'évolution est calculé pour l'ensemble des DROM.
Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

CARTE 7

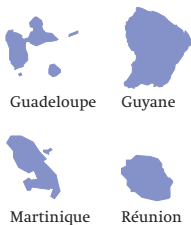
Nombre d'heures déclarées (en millions) et évolution en 2018



Taux d'évolution 2017-2018

- de -1 % à 0 %
- de -2 % à -1 %
- de -3 % à -2 %
- de -4 % à -3 %

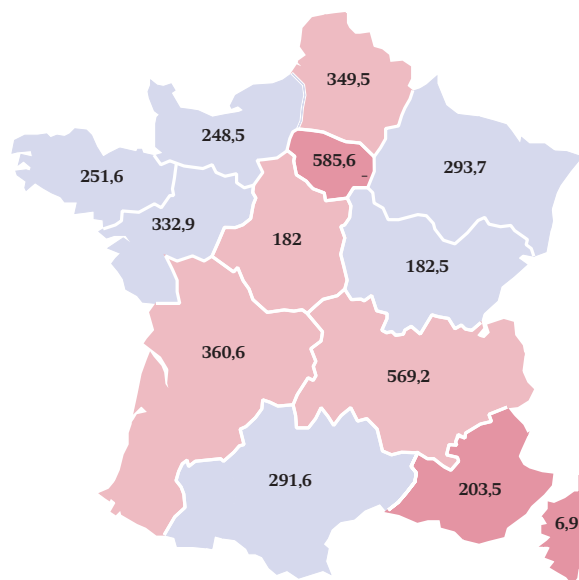
DROM : 9,8



Source : Acoiss.
 Pour les DROM, le taux d'évolution est calculé pour l'ensemble des DROM.
 Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

CARTE 8

Masse salariale nette (en millions d'euros) et évolution en 2018



Taux d'évolution 2017-2018

- de 1 % à 3 %
- de 0 % à 1 %
- de -1 % à 0 %

DROM : 40,4



Source : Acoiss.
 Pour les DROM, le taux d'évolution est calculé pour l'ensemble des DROM.
 Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

1

Plus de 700 000 départs à la retraite d'ici à 2030

Face au vieillissement progressif des salarié(e)s et aux départs massifs liés aux fins de carrière, le renouvellement de la population salariée constitue un enjeu majeur pour le secteur. Selon les dernières estimations de l'Observatoire des emplois de la famille, la moitié des salarié(e)s des particuliers employeurs devra partir à la retraite d'ici à 2030, soit près de 708 400 personnes⁽⁵⁾.

1.1 Les assistant(e)s de vie : près de 340 000 départs

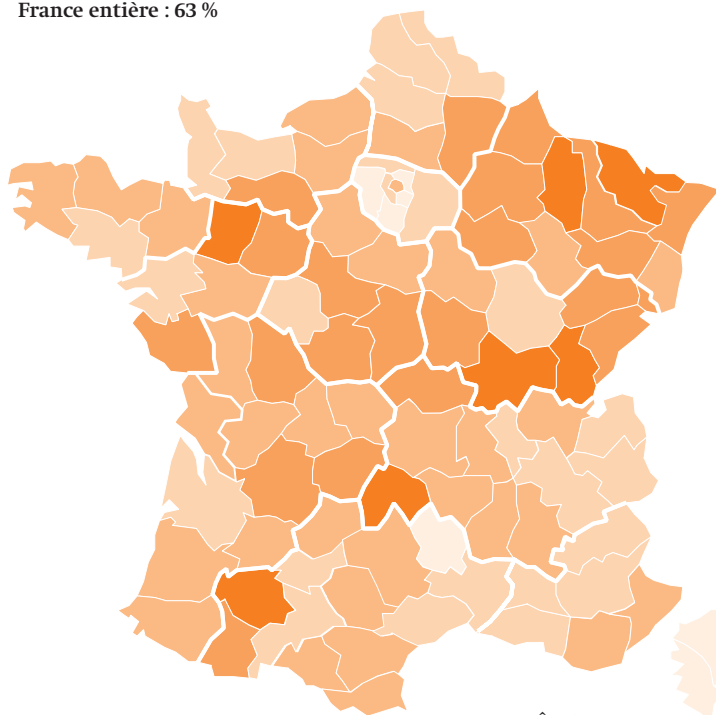
Les salarié(e)s les plus concerné(e)s par ces forts contingents de départs à la retraite sont les assistant(e)s de vie⁽⁶⁾ : 63 % partiront à la retraite d'ici à 2030, soit 338 300 salarié(e)s. Dans tous les départements sans exception, plus de la moitié des assistant(e)s de vie partiront à la retraite à cette échéance. Dans sept départements, au moins sept assistant(e)s de vie sur dix seront à remplacer pour maintenir le niveau actuel d'accompagnement à domicile des particuliers employeurs âgés ou en situation de handicap.

Cette estimation, réalisée selon l'hypothèse d'un taux de recours constant à l'emploi à domicile, met au jour l'important volume d'emplois qu'il conviendra de créer pour compenser les départs à la retraite des assistant(e)s de vie aujourd'hui en activité. Ces volumes pourraient en réalité être supérieurs du fait de l'augmentation de la part de personnes âgées dans la population française qui nécessitera, dans les prochaines années, la création d'emplois supplémentaires pour accompagner la croissance des besoins à domicile⁽⁷⁾.

CARTE 9

Part des assistant(e)s de vie qui partiront à la retraite d'ici à 2030 par département

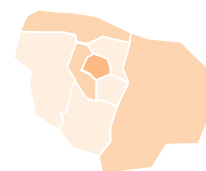
France entière : 63 %



Proportion d'assistant(e)s de vie qui partiront à la retraite d'ici à 2030

- de 69 % à 77 %
- de 68 % à 69 %
- de 62 % à 65 %
- de 58 % à 62 %
- de 54 % à 58 %

Île-de-France



DROM



Guadeloupe

Guyane



Martinique

Réunion

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

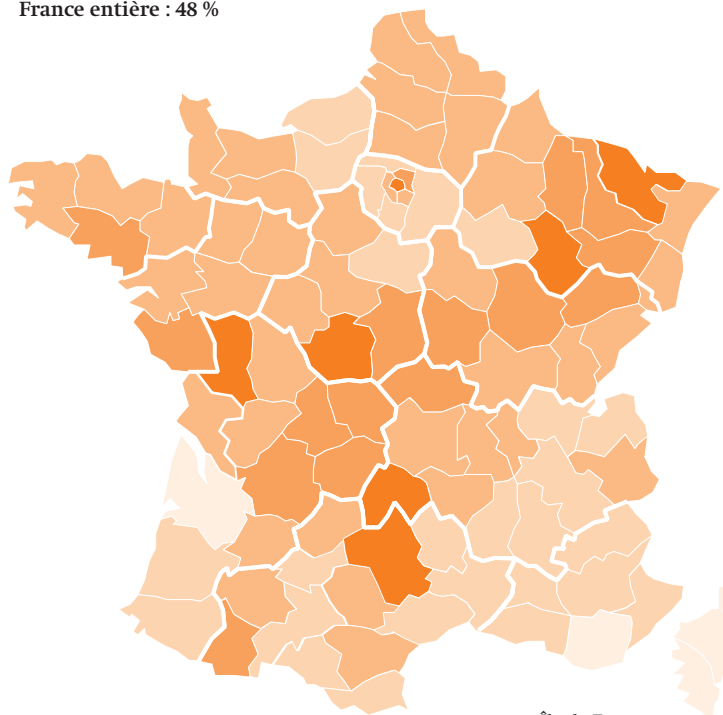
⁽⁵⁾ Les estimations s'appuient sur le nombre de salarié(e)s en exercice en 2017 qui partiront à la retraite à 62 ans (âge légal). Ces prévisions de départs à la retraite ne prennent pas en compte les salarié(e)s ayant dépassé en 2017 l'âge légal minimum de départ à la retraite. Le nombre de salarié(e)s qui cesseront leur activité est ainsi sous-estimé.

⁽⁶⁾ Les salarié(e)s identifié(e)s comme « assistant(e)s de vie » sont approché(e)s par ceux (celles) travaillant pour au moins un particulier employeur bénéficiaire de l'exonération « 70 ans et plus ».

⁽⁷⁾ V. Lagandré, M. Le Berre, « Vieillesse de la population : une estimation des particuliers employeurs âgés et des besoins d'emplois à domicile à l'horizon 2040 », *Baromètre des emplois de la famille*, n° 25, Observatoire des emplois de la famille, septembre 2018.

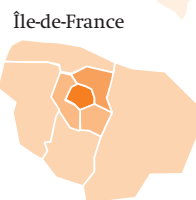
Part des assistant(e)s maternel(le)s qui partiront à la retraite d'ici à 2030 par département

France entière : 48 %



Part des assistant(e)s maternel(le)s qui partiront à la retraite d'ici à 2030

- de 55 % à 65 %
- de 51 % à 55 %
- de 46 % à 51 %
- de 41 % à 46 %
- de 38 % à 41 %



DROM



Guadeloupe Guyane



Martinique Réunion

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

1.2 Les assistant(e)s maternel(le)s : près de 152 000 départs

La seconde profession la plus touchée dans le secteur par les départs en retraite est celle des assistant(e)s maternel(le)s : 48 % d'entre eux(elles) auront 62 ans ou plus d'ici à 2030, soit 151 800 professionnel(le)s qu'il faudra remplacer pour maintenir une capacité d'accueil des jeunes enfants similaire au niveau offert aujourd'hui par les assistant(e)s maternel(le)s.

À Paris, 65 % des assistant(e)s maternel(le)s devraient partir à la retraite d'ici à 2030. Les départements dans lesquels les départs seront proportionnellement les plus nombreux se concentreront principalement de la Dordogne à la Moselle. L'Aveyron et le Cantal seront aussi fortement concernés.

2

L'accueil individuel des jeunes enfants

2.1 Les assistant(e)s maternel(le)s

2.1.1. La situation en 2018

Le repli de l'activité des assistant(e)s maternel(le)s se poursuit pour la quatrième année consécutive : 1,11 milliard d'heures ont été déclarées par 1 035 174 parents employeurs d'assistant(e)s maternel(le)s, soit une diminution de l'activité rémunérée de 2 % (contre - 1,3 % en 2017).

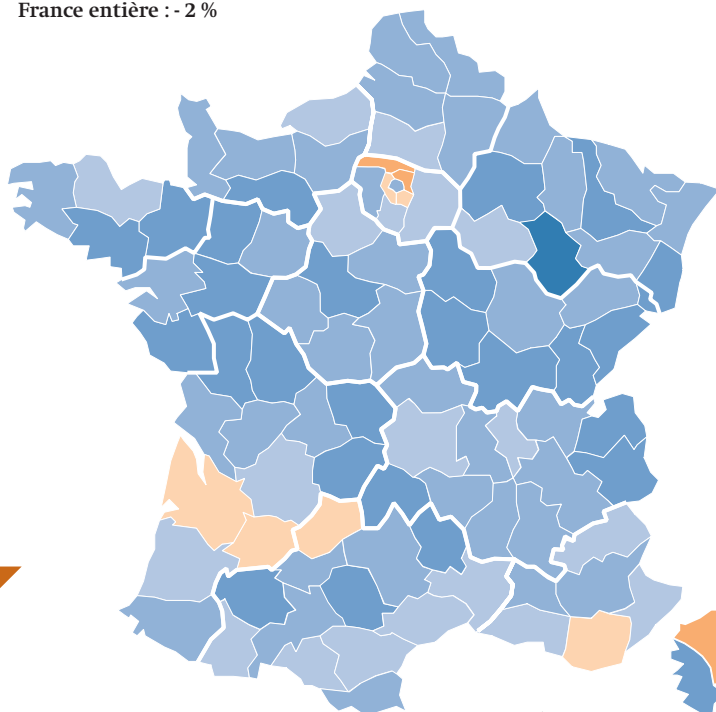
Dans un département sur dix, l'activité rémunérée des assistant(e)s maternel(le)s a toutefois progressé, notamment dans la petite couronne parisienne et en Haute-Corse.

L'activité déclarée par les parents employeurs d'assistant(e)s maternel(le)s recule dans la plupart des départements. Les territoires où l'activité continue de progresser sont souvent les mêmes qu'en 2017, à savoir la petite couronne parisienne, la Gironde, le Var, la Haute-Corse et la Réunion.

CARTE 11

Évolution des volumes horaires rémunérés par les particuliers employeurs d'assistant(e)s maternel(le)s entre 2017 et 2018

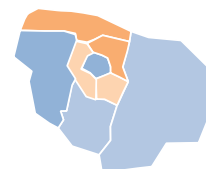
France entière : - 2 %



Taux d'évolution 2017-2018

- de 1,5 % à 4 %
- de 0 % à 1,5 %
- de -1,5 % à 0 %
- de -3 % à -1,5 %
- de -5 % à -3 %
- de -8 % à -5 %

Île-de-France



DROM



Guadeloupe Guyane

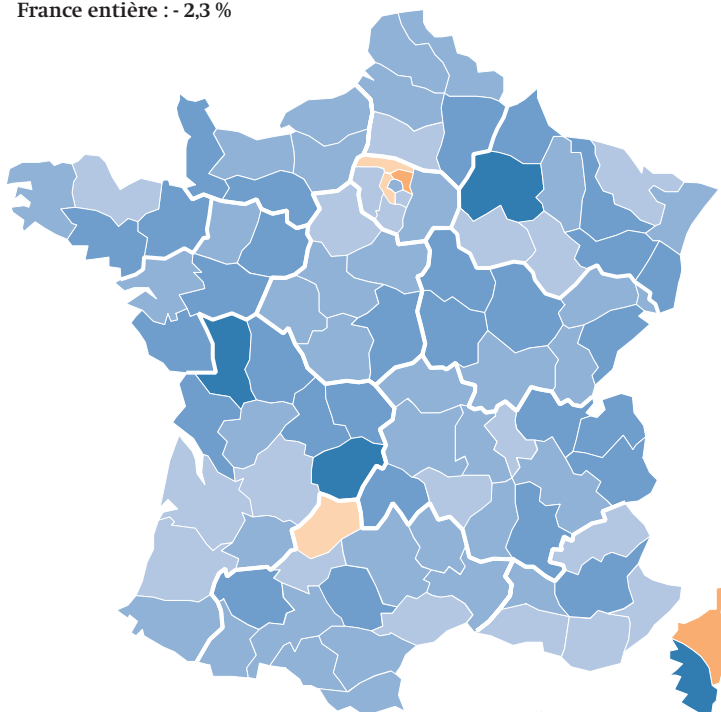


Martinique Réunion

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

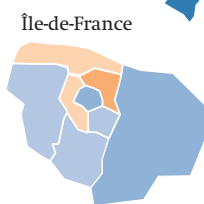
Évolution du nombre de parents employeurs d'assistant(e)s maternel(le)s entre 2017 et 2018

France entière : - 2,3 %

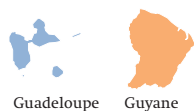


Taux d'évolution 2017-2018

- de 1,5 % à 4 %
- de 0 % à 1,5 %
- de -1,5 % à -3 %
- de -3 % à -2,5 %
- de -5 % à -3 %
- de -8 % à -5 %



DROM



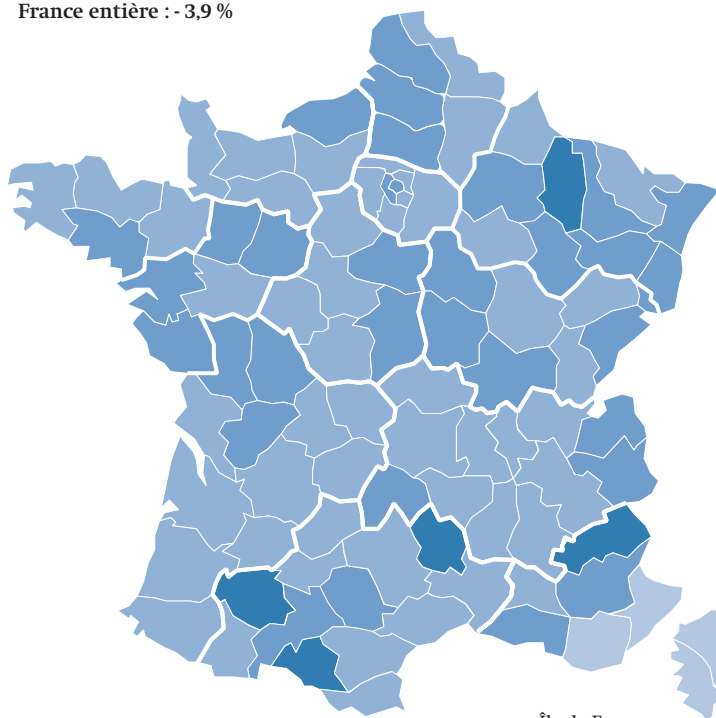
Source : Acoiss.
 Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

La baisse de l'activité rémunérée s'explique essentiellement par la contraction du nombre de particuliers employeurs d'assistant(e)s maternel(le)s (- 2,3 % en 2018) et d'assistant(e)s maternel(le)s en exercice (- 3,9 % en 2018).

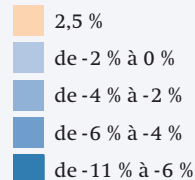
En 2018, seuls six départements ont vu le nombre de particuliers employeurs augmenter, dont trois en Île-de-France. C'est en Haute-Corse que le nombre de particuliers employeurs d'assistant(e)s maternel(le)s a augmenté le plus fortement (+ 3,3 %), suivi de la Seine-Saint-Denis (+ 2,6 %).

Évolution du nombre d'assistant(e)s maternel(le)s en exercice entre 2017 et 2018

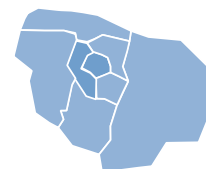
France entière : - 3,9 %



Taux d'évolution 2017-2018



Île-de-France



DROM



Guadeloupe

Guyane



Martinique



Réunion

Source : Ircem.
 Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.
 Pour la Corse, il s'agit de l'évolution régionale.

La Réunion est le seul département où le nombre d'assistant(e)s maternel(le)s en activité augmente en 2018.

En 2018, ce sont 304 705 assistant(e)s maternel(le)s qui ont exercé auprès des parents employeurs. Leur nombre continue de reculer en 2018 : - 3,9 % contre - 3 % en 2017.

Plusieurs facteurs contribuent à expliquer cette tendance observée depuis cinq années : le repli du nombre de naissances depuis quatre ans (- 1,5 % en 2018)⁽⁸⁾, le recul simultané du nombre de parents employeurs (- 2,3 % en 2018), des départs à la retraite non compensés par de nouveaux(elles) entrant(e)s dans la profession⁽⁹⁾ mais aussi des situations de sous-activité de certain(e)s assistant(e)s maternel(le)s, voire de chômage.

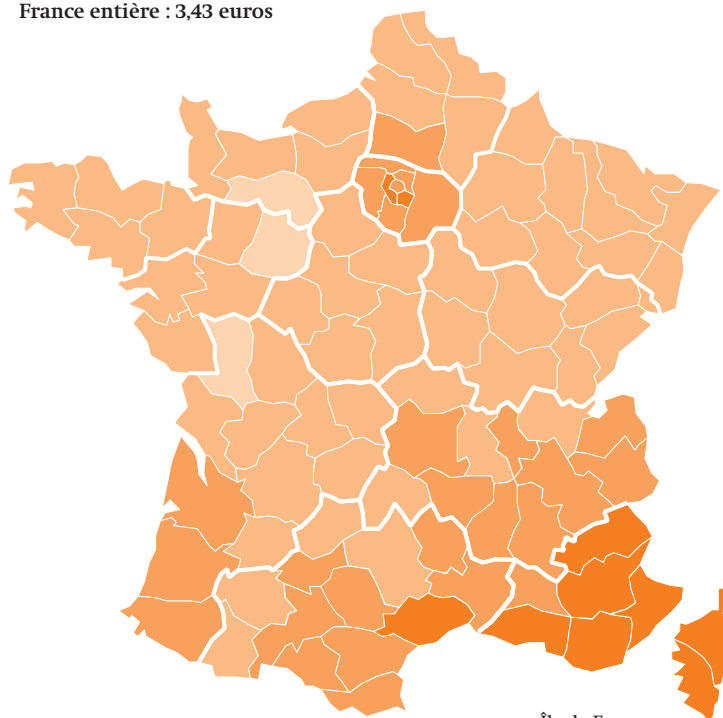
Pour autant, les besoins d'accueil restent réels, comme en témoigne la progression, pour la quatrième année consécutive, du nombre d'heures déclarées en moyenne par les parents employeurs (+ 0,3 % en 2018 contre + 1,8 % en 2017).

⁽⁸⁾ S. Papon et alii, « Bilan démographique 2018. La fécondité baisse depuis quatre ans », *Insee Première*, n° 1730, Insee, janvier 2019.

⁽⁹⁾ F. Iraci, V. Lagandré, « Le vieillissement des assistantes maternelles : état des lieux et perspectives », *Baromètre des emplois de la famille*, n° 24, Observatoire des emplois de la famille, juin 2018.

Salaires horaires nets moyens des assistant(e)s maternel(le)s en 2018

France entière : 3,43 euros



Taux horaire net moyen

- de 4 € à 4,5 €
- de 3,5 € à 4 €
- de 3 € à 3,5 €
- de 2,8 € à 3 €

Île-de-France



DROM



Guadeloupe

Guyane



Martinique

Réunion

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

En 2018, 3,9 milliards d'euros ont été versés sous forme de salaires nets aux assistant(e)s maternel(le)s. La masse salariale est en légère hausse (+ 0,2 % contre + 0,4 % en 2017) en dépit de la baisse du nombre d'heures déclarées (- 2 %), et ce grâce à une nouvelle hausse du salaire horaire net moyen en 2018 : + 2,2 % (contre + 1,6 % par rapport à l'année précédente). Cette augmentation est en partie due aux baisses puis à la suppression de certaines cotisations sociales (cotisations salariales d'assurance maladie et d'assurance chômage) qui ont eu lieu au cours de l'année 2018.

Le taux horaire net est, en 2018, de 3,51 euros par enfant accueilli (soit 1,6 fois le taux horaire minimum) au niveau national. Il varie de 2,83 euros dans la Sarthe (1,3 fois le taux horaire minimum) à 4,49 euros en Haute-Corse (2,1 fois le taux horaire minimum).

Dans quatre départements sur dix, les salaires horaires nets moyens (hors congés payés) versés par les parents employeurs d'assistant(e)s maternel(le)s sont supérieurs à 3,5 euros. Ils sont principalement situés dans le Sud de la France, en Île-de-France ainsi que dans les DROM.

Rémunération des assistant(e)s maternel(le)s en 2018

Le salaire horaire net moyen (hors congés payés) des assistant(e)s maternel(le)s s'élève à 3,51 euros par enfant accueilli.

Pour la prise en charge des cotisations sociales par les Caf dans le cadre du complément de libre choix du mode de garde (CMG), en 2018, la rémunération brute de l'assistant(e) maternel(le) agréé(e) ne devait pas dépasser 49,4 euros bruts (5 fois la valeur du Smic horaire brut), soit 38 euros nets par jour d'accueil de l'enfant hors Alsace-Moselle (37,25 euros nets en Alsace-Moselle).

Le taux horaire minimal s'élevait à 2,78 euros bruts par heure et par enfant (0,281 * Smic), soit 2,14 euros nets pour un(e) assistant(e) maternel(le) hors Alsace-Moselle (2,1 euros nets en Alsace-Moselle) entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018. À la suite de la diminution des cotisations sociales salariales intervenue en octobre 2018, le salaire net minimum a augmenté d'un peu moins de 3 centimes d'euros.

2.1.2. Le poids des assistant(e)s maternel(le)s dans les modes d'accueil formels

Les assistant(e)s maternel(le)s constituent le premier mode d'accueil des enfants de moins de 3 ans avec 33,4 places proposées pour 100 enfants de moins de 3 ans.

Au global, les modes d'accueil formels couvrent en France près de 60 % des besoins d'accueil des enfants de moins de 3 ans.

Tableau 1 : Capacité théorique d'accueil des enfants de moins de 3 ans en 2017

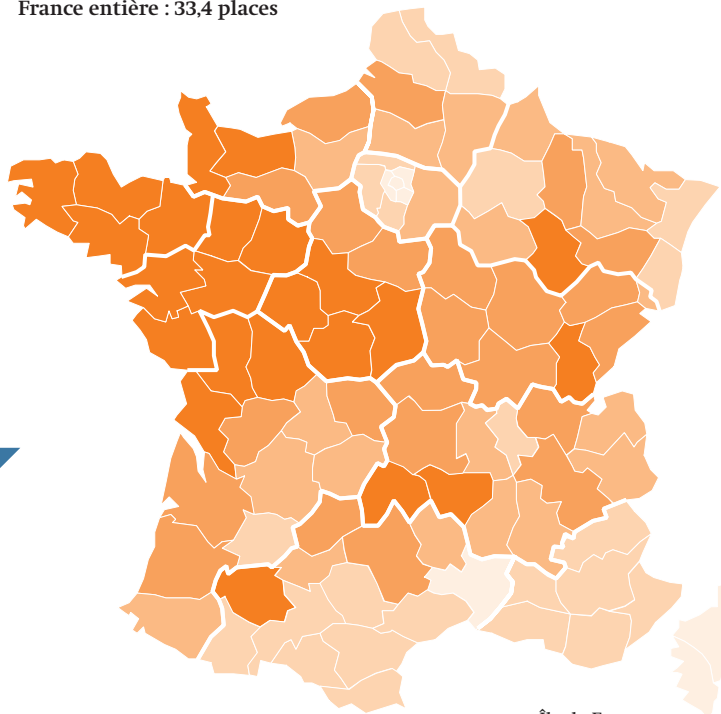
Modes d'accueil « formels »	Capacité théorique d'accueil	Capacité pour 100 enfants de moins de 3 ans (en %)
Assistant(e) maternel(le) employé(e) directement par des particuliers	770 800	33,4
Salarié(e) à domicile	46 100	2,0
Accueil individuel	816 900	35,4
Établissement d'accueil du jeune enfant (collectif, familial et parental, micro-crèche)	448 800	19,5
École maternelle	92 600	4,0
Accueil collectif	541 400	23,5
Capacité théorique d'accueil de l'ensemble des modes « formels »	1 358 300	58,9

Champ : France entière (hors Mayotte).

Source : Observatoire national de la petite enfance.

Capacité théorique d'accueil des assistant(e)s maternel(le)s en exercice employé(e)s directement par des particuliers pour 100 enfants de moins de 3 ans en 2017

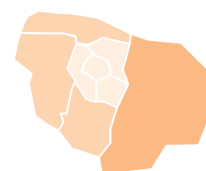
France entière : 33,4 places



Dans l'Ouest de la France, le nombre de places théoriques d'accueil auprès des assistant(e)s maternel(le)s est très élevé : il est compris entre 51 et 67 pour 100 enfants de moins de 3 ans. À l'inverse, en Île-de-France, sur le pourtour méditerranéen et dans les DROM, le nombre de places proposées par les assistant(e)s maternel(le)s est plus faible.

- de 51 à 67 places
- de 41 à 51 places
- de 33 à 41 places
- de 17 à 33 places
- Moins de 17 places

Île-de-France



DROM



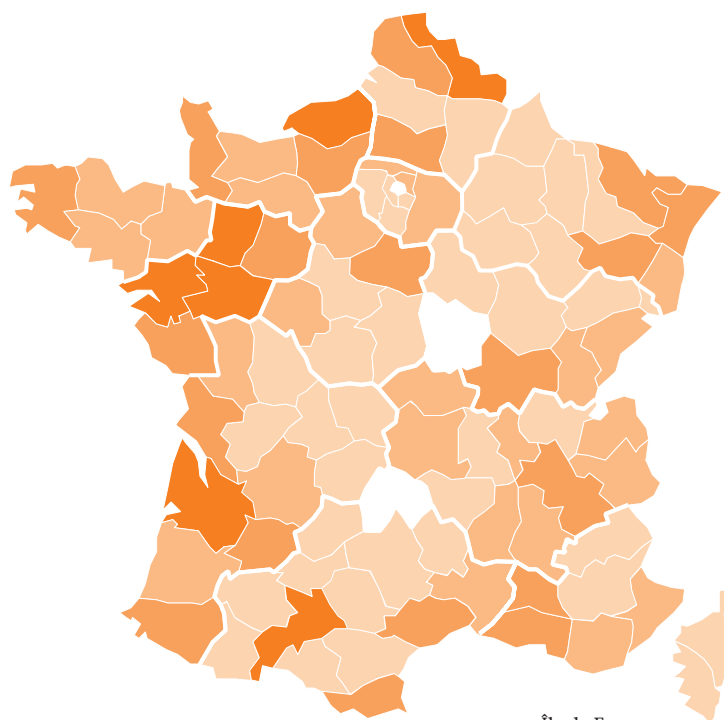
Guadeloupe Guyane



Martinique Réunion

Source : Observatoire national de la petite enfance.
Lecture : Dans le Gard, les assistant(e)s maternel(le)s en exercice proposent moins de 17 places pour 100 enfants de moins de 3 ans.

Nombre de maisons d'assistants maternels (MAM) par département en 2017

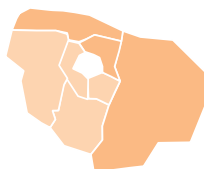


Nombre de MAM

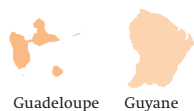
- de 75 à 211 MAM
- de 25 à 74 MAM
- de 15 à 24 MAM
- de 1 à 14 MAM

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

Île-de-France



DROM



Guadeloupe Guyane



Martinique Réunion

Le nombre de maisons d'assistants maternels (MAM)⁽¹⁰⁾ sur le territoire augmente très rapidement :

2 502 MAM sont recensées en 2017, soit une hausse de 21 % par rapport à l'année précédente. Cette progression importante répond à une évolution des besoins et des aspirations de certain(e)s assistant(e)s maternel(le)s (rompre l'isolement professionnel, exercer en dehors du domicile, obtenir une meilleure reconnaissance professionnelle...) et des familles (amplitude horaire élargie, accueil sur des horaires atypiques, présence rassurante de plusieurs assistant(e)s maternel(le)s...)⁽¹¹⁾.

Le niveau d'implication des acteurs locaux dans l'aide à l'installation ou encore la difficulté pour les assistant(e)s maternel(le)s à disposer d'un local suffisamment grand pour accueillir plusieurs enfants explique en partie les différences d'implantation sur le territoire.

Les MAM sont particulièrement nombreuses en Gironde (211 MAM), dans le Maine-et-Loire, la Seine-Maritime, en Loire-Atlantique, dans le Nord et en Haute-Garonne. Mais trois départements n'en comptent encore aucune : Paris, le Cantal et la Nièvre.

⁽¹⁰⁾ Depuis 2010, les assistant(e)s maternel(le)s peuvent se regrouper au sein de maisons d'assistants maternels (MAM) et y exercer leur activité, en dehors de leur domicile. Le nombre d'assistant(e)s maternel(le)s exerçant dans une même MAM ne peut excéder quatre. Selon les territoires, la lecture de cette disposition est plus ou moins souple. Certains départements autorisent jusqu'à cinq ou six assistant(e)s maternel(le)s à se relayer, de façon temporaire ou pérenne. D'autres refusent d'en autoriser plus de quatre par MAM.

⁽¹¹⁾ HCFEA, *L'accueil des enfants de moins de trois ans. Orientations*, rapport, avril 2018.

2.2 La garde d'enfants à domicile

Plus de 128 400 parents employeurs de gardes d'enfants à domicile ont déclaré 64,9 millions d'heures en 2018, ce qui correspond à plus de 36 700 emplois équivalents temps plein⁽¹²⁾.

Après deux années d'essor, le volume horaire rémunéré par les parents employeurs baisse légèrement : - 0,6 % en 2018 (contre + 1,5 % en 2017 et + 1 % en 2016). Contrairement aux assistant(e)s maternel(le)s, ce repli de l'activité résulte de la baisse du nombre d'heures déclarées par particulier employeur, le nombre de particuliers employeurs continuant lui à progresser.

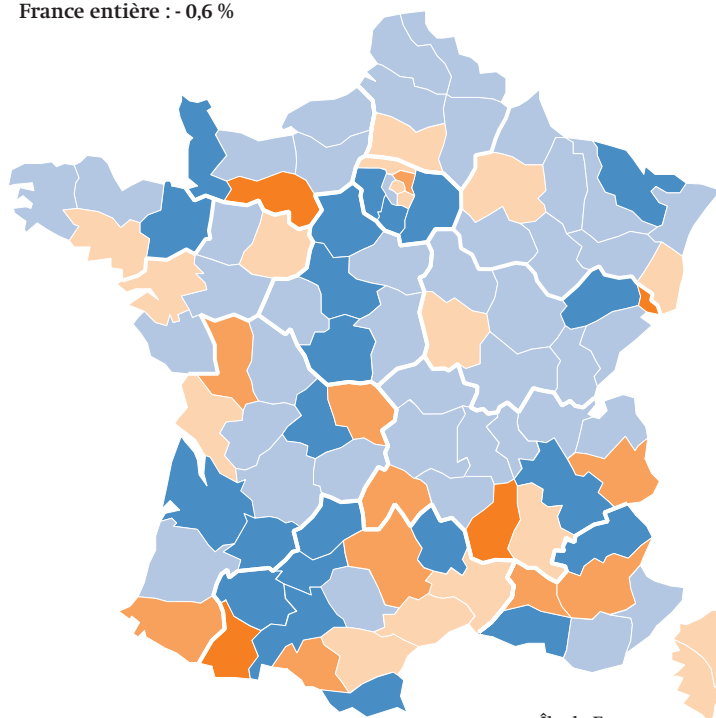
Les grandes aires urbaines françaises concentrant de fortes proportions de familles de cadres plus souvent enclines à faire appel à un(e) garde d'enfants à domicile, l'activité s'y concentre davantage. Les départements de Paris et des Hauts-de-Seine totalisent à eux seuls 47,2 % de l'activité rémunérée. Celle-ci progresse de nouveau à Paris (+ 2 % contre + 3,4 % en 2017) et baisse dans les Hauts-de-Seine (- 0,8 % contre - 0,3 % en 2017).

Le volume horaire rémunéré par les parents employeurs de gardes d'enfants à domicile progresse dans plus d'un tiers des départements.

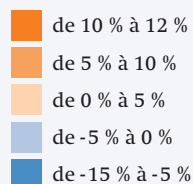
Dans seize d'entre eux, la hausse est supérieure à 5 %. Elle atteint 11,8 % dans les Hautes-Pyrénées, 10,8 % en Ardèche et 10,5 % dans l'Orne⁽¹³⁾.

Évolution des volumes horaires rémunérés pour la garde d'enfants à domicile en 2018

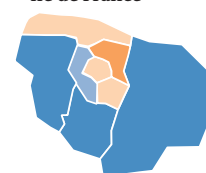
France entière : - 0,6 %



Taux d'évolution 2017-2018



Île-de-France



DROM



Guadeloupe Guyane



Martinique Réunion

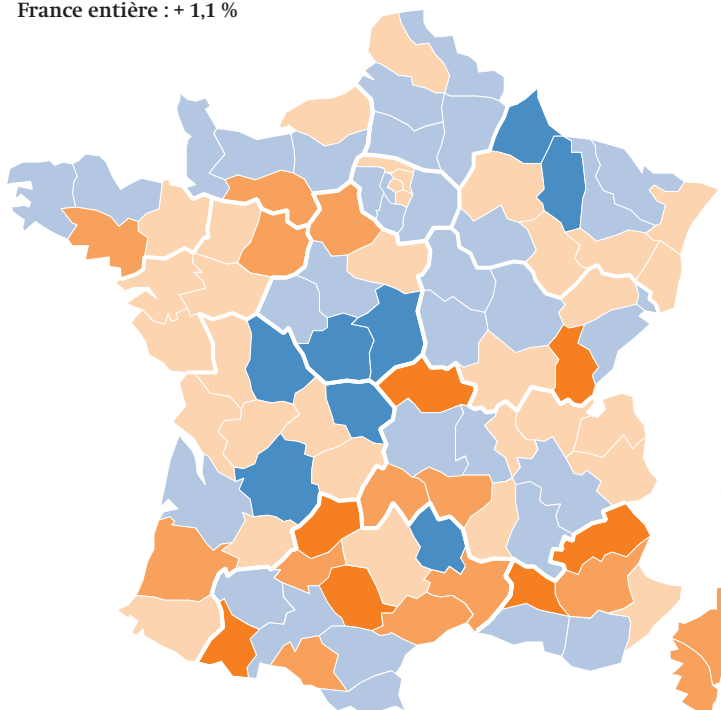
Source : Acoiss.
Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

⁽¹²⁾ Sur la base d'une référence de 35 heures hebdomadaires.

⁽¹³⁾ Sur certains territoires, les évolutions peuvent apparaître importantes en raison de volumes déclarés relativement faibles.

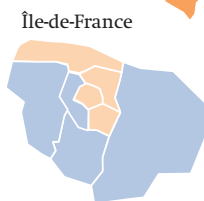
Évolution du nombre de particuliers employeurs de gardes d'enfants à domicile en 2018

France entière : + 1,1 %

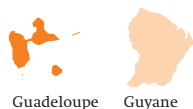


Taux d'évolution 2017-2018

- de 10 % à 16 %
- de 5 % à 10 %
- de 0 % à 5 %
- de -5 % à 0 %
- de -16 % à -5 %



DROM



Guadeloupe Guyane



Martinique Réunion

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

Le nombre moyen d'heures rémunérées par les parents diminue légèrement en 2018 : 126 heures en moyenne par trimestre contre 128,5 heures en 2017, soit une baisse de 1,2 %. Le nombre de particuliers employeurs de gardes d'enfants à domicile progresse moins vivement que l'année précédente (+ 1,1 % en 2018 contre + 3,9 % en 2017). La tendance est similaire pour le nombre de gardes d'enfants à domicile (+ 0,9 % en 2018 contre + 4,3 % en 2017).

Dans plus d'un département sur deux, le nombre de parents employeurs continue sa progression. Dans vingt-deux départements, la hausse est supérieure à 5 %. La progression est la plus élevée sur les territoires où ce mode d'accueil est encore relativement peu répandu. Elle atteint 15,6 % dans le Vaucluse et 13,9 % dans l'Allier.

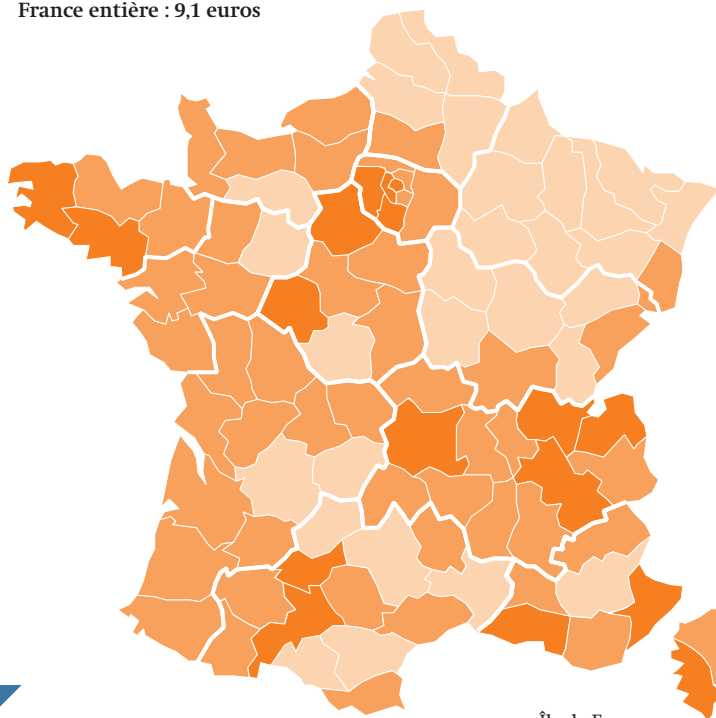
Salaires horaires nets moyens des gardes d'enfants à domicile en 2018

En 2018, les parents employeurs de gardes d'enfants à domicile ont versé 588,2 millions d'euros de salaires nets, soit une progression de la masse salariale nette moins élevée que l'année précédente : + 1,4 % contre + 3,1 % en 2017.

Le salaire horaire net moyen (hors congés payés) des gardes d'enfants à domicile a augmenté de 2,1 %, passant de 8,88 euros en 2017 à 9,06 euros en 2018 (soit 1,2 fois le Smic horaire net). Les taux horaires moyens varient entre 8,5 euros en Ariège (1,1 Smic) et 9,6 euros en Guadeloupe (1,3 Smic).

Dans vingt-et-un départements, les salaires horaires nets moyens versés par les parents employeurs sont supérieurs à 9,1 euros. À Paris et dans les Hauts-de-Seine, le salaire horaire net moyen s'élève à 9,2 euros.

France entière : 9,1 euros



Taux horaire net moyen

de 9,1 € à 9,6 €

de 8,8 € à 9,1 €

de 8,5 € à 8,8 €

Île-de-France



DROM



Guadeloupe

Guyane



Martinique

Réunion

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

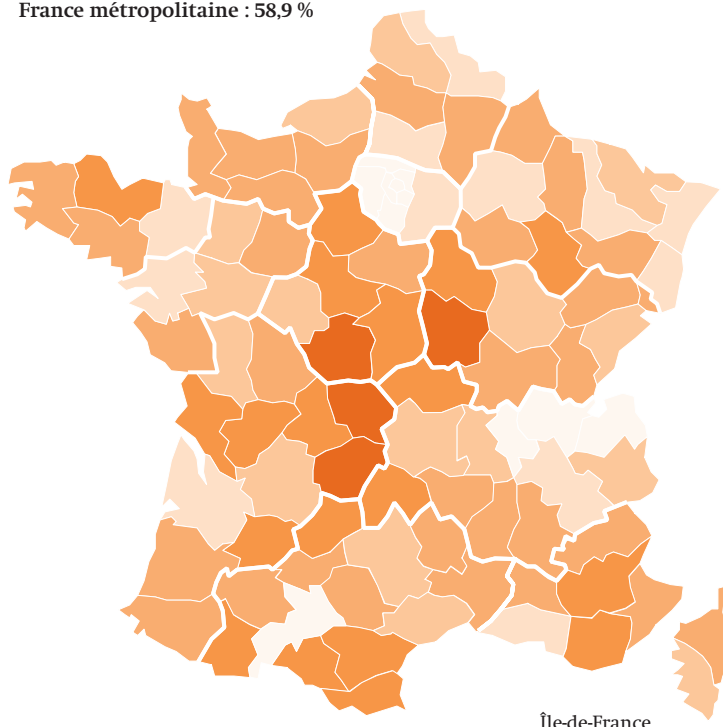
3

L'emploi à domicile hors garde d'enfants

CARTE 20

Carte 20 : Part des personnes âgées de 60 ans et plus parmi les particuliers employeurs en 2018

France métropolitaine : 58,9 %



Part des plus de 60 ans

- de 76 % à 82 %
- de 70 % à 76 %
- de 64 % à 70 %
- de 58 % à 64 %
- de 52 % à 58 %
- de 39 % à 52 %

Source : Acof, 2^e trimestre 2018. France métropolitaine.
 Champ : Particuliers employeurs hors garde d'enfants.
 Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

3.1 Les particuliers employeurs âgés

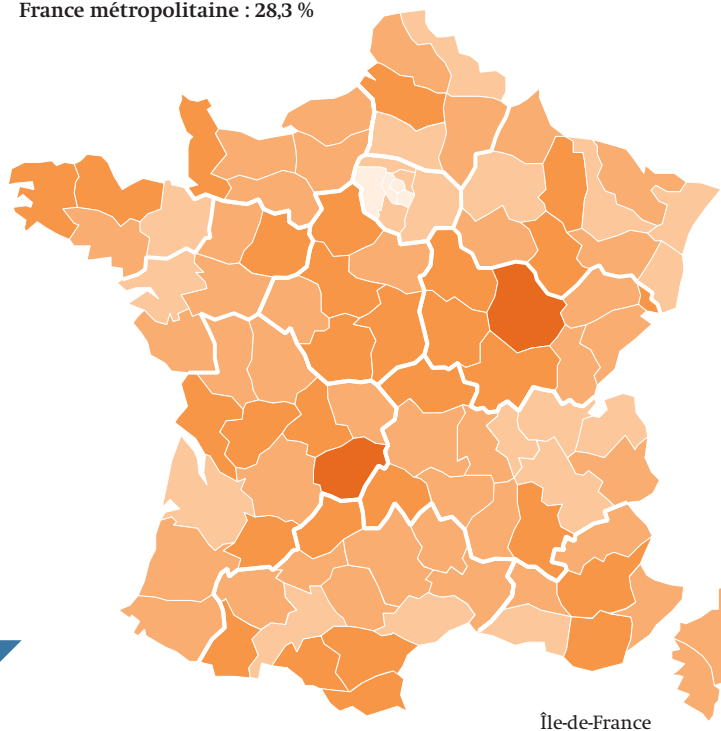
En 2018, 11 % des ménages âgés de 60 ans et plus sont particuliers employeurs en France métropolitaine.

Parmi les 2,2 millions de particuliers employeurs hors garde d'enfants, près de six sur dix sont âgés de 60 ans et plus en 2018. Ils sont à l'origine de 152 600 emplois équivalents temps plein. Le poids des particuliers employeurs âgés sur les territoires est étroitement corrélé à la part des personnes âgées dans les départements.

Dans près d'un quart des départements, ce sont entre sept et huit particuliers employeurs sur dix qui sont âgés de 60 ans et plus. Seuls onze départements comptabilisent moins d'un particulier employeur sur deux de cet âge dont une majorité d'entre eux résident en région parisienne.

Part des personnes âgées de 80 ans et plus parmi les particuliers employeurs en 2018

France métropolitaine : 28,3 %



Île-de-France

Part des plus de 80 ans

- de 42 % à 47 %
- de 35 % à 42 %
- de 28 % à 35 %
- de 21 % à 28 %
- de 16 % à 21 %

Source : Acof, 2^e trimestre 2018. France métropolitaine.
Champ : Particuliers employeurs hors garde d'enfants.
Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

Avec l'avancée en âge, le taux de recours à l'emploi à domicile augmente fortement : en 2018, 20 % des ménages âgés de 80 ans et plus sont particuliers employeurs en France métropolitaine.

Les particuliers employeurs de cette tranche d'âge représentent 28,3 % des particuliers employeurs (hors garde d'enfants), un volume qui pourrait s'accroître face au vieillissement de la population française : à l'horizon 2040⁽¹⁴⁾, si le taux de recours à l'emploi à domicile et le volume horaire moyen rémunéré restent constants, le nombre de particuliers employeurs âgés de 80 ans et plus devrait approcher 1 million.

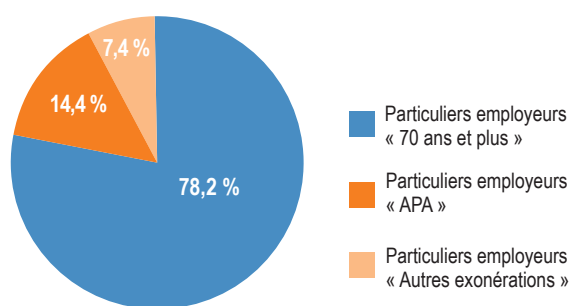
Dans une majorité de départements, plus de trois particuliers employeurs sur dix sont âgés de 80 ans et plus. La part des particuliers employeurs de cette tranche d'âge varie de 17 % dans les Hauts-de-Seine à 47 % en Côte-d'Or.

⁽¹⁴⁾ V. Lagandré, M. Le Berre, « Vieillesse de la population : une estimation des particuliers employeurs âgés et des besoins d'emplois à domicile à l'horizon 2040 », *Baromètre des emplois de la famille*, n° 25, Observatoire des emplois de la famille, septembre 2018.

3.2 Les particuliers employeurs fragiles

Le Code de la Sécurité sociale prévoit des exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale pour les particuliers employeurs âgés, en situation de perte d'autonomie ou de handicap. En 2018, près d'un particulier employeur sur deux est considéré comme « fragile » par la Sécurité sociale. Parmi ces derniers, près de huit d'entre eux bénéficient de l'exonération « 70 ans et plus » en raison de leur âge et 14,4 % perçoivent l'APA (allocation personnalisée d'autonomie), le reste des particuliers employeurs bénéficiant d'« autres exonérations » (allocation d'éducation de l'enfant handicapé, prestation de compensation du handicap, majoration pour tierce personne au titre d'une invalidité). En 2018, 19,5 % des bénéficiaires de l'APA à domicile sont particuliers employeurs (- 0,5 % par rapport à 2017).

Graphique 1 : Répartition des particuliers employeurs fragiles en 2018 selon le type d'exonérations perçues



Source : Acofs. France entière. Champ : Particuliers employeurs hors garde d'enfants.
Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

En 2018, l'activité déclarée par les particuliers employeurs fragiles baisse de 1,5 % (contre - 2 % en 2017). Cette baisse provient principalement de la diminution du nombre d'heures déclarées par les bénéficiaires de l'APA (- 2,9 % contre - 4,2 % en 2017) tandis que l'activité déclarée par les bénéficiaires de l'exonération « 70 ans et plus » affiche un recul moins prononcé (- 1,1 % en 2018, soit comme l'année précédente). En 2018, en moyenne, le nombre de particuliers employeurs bénéficiaires de l'APA a fléchi (- 3,5 % contre - 3,8 % en 2017), tandis que celui des particuliers employeurs bénéficiaires de l'exonération « 70 ans et plus » a plutôt stagné (- 0,2 % contre + 0,5 % en 2017).

Au 2^e trimestre 2018, les bénéficiaires de l'APA continuent de rémunérer beaucoup plus d'heures que les autres particuliers employeurs fragiles : 42 heures en moyenne par mois contre 17 heures pour les bénéficiaires de l'exonération « 70 ans et plus » et 15 heures par mois pour les particuliers employeurs qui ne sont pas identifiés comme « fragiles ».

3.3 Les particuliers employeurs non fragiles

Les particuliers employeurs ne bénéficiant pas d'exonérations de cotisations sociales spécifiques liées à leur âge, à leur dépendance ou handicap, sont considérés comme non fragiles⁽¹⁵⁾. Le volume horaire global rémunéré par ces particuliers employeurs a diminué de 3,5 % (contre - 1,9 % en 2017) sous l'effet du recul du nombre d'heures moyen déclaré par employeur (- 2,7 %). Le nombre d'employeurs non fragiles tend, lui, à se stabiliser (- 0,5 % en 2018). La généralisation du crédit d'impôt pour tous les ménages (actifs et inactifs) au 1^{er} janvier 2017 peut contribuer à expliquer cette stabilisation.

⁽¹⁵⁾ Les particuliers employeurs non fragiles ne bénéficient pas d'exonérations de cotisations sociales spécifiques liées à l'âge, leur dépendance ou handicap, mais ont droit à une déduction forfaitaire de cotisations sociales.

4

Les salarié(e)s des particuliers employeurs

4.1 Des métiers à dominante féminine

L'emploi à domicile demeure fortement féminisé : en 2018, 88,3 % des emplois sont occupés par des femmes, alors qu'elles représentent près de la moitié de la population salariée en France⁽¹⁶⁾. Le métier d'assistant(e) maternel(le) reste quasi exclusivement féminin (99,4 % de femmes) suivi de près par les gardes d'enfants à domicile (96,7 %) puis par les salarié(e)s à domicile hors garde d'enfants (83,4 %).

En 2018, l'âge moyen des salarié(e)s à domicile hors garde d'enfants et des assistant(e)s maternel(le)s atteint 48 ans contre 36 ans pour les gardes d'enfants à domicile⁽¹⁷⁾.

Si 29,4 % des femmes salariées en France sont âgées de 50 ans et plus⁽¹⁸⁾, la proportion de salarié(e)s de cet âge atteint près de 50 % dans le secteur. Ceci peut en partie s'expliquer par la présence de retraité(e)s cumulant emploi et retraite auprès des particuliers employeurs : 6 % des salarié(e)s sont dans cette situation en 2017⁽¹⁹⁾, soit 88 850 salarié(e)s exerçant dans le secteur.

Tableau 2 : Répartition des salarié(e)s du secteur par âge en 2018

	Emplois à domicile hors garde d'enfants	Gardes d'enfants à domicile	Assistant(e)s maternel(le)s	Ensemble des salarié(e)s du secteur
De 17 à 29 ans	8,9 %	39 %	2,4 %	9,4 %
De 30 à 39 ans	11,8 %	13,9 %	18,9 %	13,8 %
De 40 à 49 ans	22,3 %	15,8 %	31,8 %	24,2 %
50 ans et plus	57,1 %	31,4 %	46,9 %	52,6 %
Ensemble	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : Ircem, données 2^e trimestre 2018.

Champ : Salarié(e)s des particuliers employeurs hors « autres emplois familiaux », France entière.
Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

⁽¹⁶⁾ Source : Insee, France, *portrait social*, édition 2019.

⁽¹⁷⁾ Source : Ircem - Données annuelles pour l'âge moyen.

⁽¹⁸⁾ Source : Insee - RP 2015. Les salarié(e)s du secteur étant en grande majorité des femmes, la comparaison a été effectuée avec les femmes salariées.

⁽¹⁹⁾ Les personnes âgées de 53 ans ou plus cumulant emploi et retraite représentent 3,4 % des retraités en 2016. Y. Musiedlak, « Cumul emploi-retraite : deux personnes sur trois travaillent à temps partiel », *Études & recherches*, n° 1021, Drees, septembre 2017.

4.2 Plus de sorties que d'entrées dans le secteur

Les effectifs salariés du secteur baissent globalement sous l'effet d'un nombre d'« entrées » dans le secteur inférieur au nombre des « sorties ». C'est ce que mettent en évidence les données de l'Ircem, sur la base des mouvements de salarié(e)s enregistrés dans le secteur en 2016. Des différences sont néanmoins observées selon les catégories d'emplois.

La garde d'enfants à domicile est la seule activité à enregistrer une croissance de ses effectifs en 2016. Le taux d'entrée est en effet supérieur au taux de sortie tout âge confondu : 38 % des gardes d'enfants à domicile font leur entrée dans le secteur tandis que 35 % le quittent en 2016. Dans les autres professions, le taux de sortie est supérieur de deux points au taux d'entrée, ce qui contribue à expliquer la baisse du nombre de salarié(e)s.

Pour les assistant(e)s maternel(le)s, c'est à partir de la classe d'âge de 40 à 49 ans que les effectifs enregistrent plus de départs que d'entrées. Ce solde négatif provient notamment d'un taux d'entrée dans la profession particulièrement faible à partir de 40 ans. À partir de cet âge, très peu de nouveaux(elles) salarié(e)s exercent le métier d'assistant(e) maternel(le), et à l'inverse les salarié(e)s sont plus nombreux(ses) à quitter cet emploi. Ce qui n'est pas le cas dans les autres professions.

Un solde négatif est observé chez les employé(e)s familiaux(ales) et les assistant(e)s de vie à partir des classes d'âge de 50 à 60 ans, et seulement chez les 60 ans et plus pour les gardes d'enfants à domicile.

Tableau 3 : Taux d'entrée et de sortie des salarié(e)s par âge et catégorie d'emploi en 2016

		Moins de 20 ans	De 20 à 29 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	De 50 à 60 ans	60 ans et plus	Tous âges confondus
Salarié(e)s hors garde d'enfants	Taux d'entrée	75 %	48 %	32 %	19 %	12 %	10 %	20 %
	Taux de sortie	50 %	48 %	29 %	18 %	14 %	22 %	22 %
Gardes d'enfants à domicile	Taux d'entrée	73 %	48 %	36 %	25 %	20 %	17 %	38 %
	Taux de sortie	43 %	48 %	35 %	22 %	18 %	25 %	35 %
Assistant(e)s maternel(le)s	Taux d'entrée	63 %	33 %	16 %	5 %	3 %	2 %	8 %
	Taux de sortie	16 %	16 %	12 %	8 %	7 %	22 %	10 %

Source : Ircem. Champ : France entière.

Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

Lecture : Tous âges confondus, 20 % des salarié(e)s hors garde d'enfants entrent dans le secteur en 2016 tandis que 22 % le quittent.

L'ancienneté professionnelle des assistant(e)s maternel(le)s s'élève en moyenne à 14 ans contre 8 ans pour les gardes d'enfants à domicile en 2018. Elle atteint 13 ans pour les salarié(e)s à domicile hors garde d'enfants.

4.3 Une pluralité de situations d'emploi

Le modèle d'organisation du travail dominant est celui du cumul d'emplois pour une majorité des salarié(e)s du secteur : 55,9 % travaillent au domicile de deux particuliers employeurs voire plus. Seul(e)s

les gardes d'enfants à domicile se distinguent, la grande majorité d'entre eux(elles) travaillant exclusivement pour un seul employeur.

Tableau 4 : Répartition des salarié(e)s du secteur selon le nombre de particuliers employeurs

	1 particulier employeur	2 particuliers employeurs	3 particuliers employeurs et +
Branche Salariés du particulier employeur	53,4 %	15,4 %	31 %
<i>Emplois à domicile hors garde d'enfants</i>	51,1 %	15,4 %	33,5 %
<i>Gardes d'enfants à domicile</i>	73,9 %	19 %	7,1 %
Branche Assistants maternels du particulier employeur	16,2 %	21,8 %	62 %
Ensemble des salarié(e)s du secteur	44,1 %	17 %	38,9 %

Source : Ircem, données 2^e trimestre 2018.

Champ : salarié(e)s des particuliers employeurs hors « autres emplois familiaux ». France entière.

Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

L'emploi à temps partiel est très répandu au sein de la branche des salariés du particulier employeur⁽²⁰⁾. Hors garde d'enfants, 78,1 % des salarié(e)s sont employé(e)s, en 2018, pour un nombre d'heures hebdomadaire inférieur à 17,5 heures (soit la moitié de la durée du travail à temps complet) contre 63,1 % pour les gardes d'enfants à domicile. De plus, la part des salarié(e)s qui occupent une activité comprise entre 80 % et 100 % d'un temps complet s'établit à 9,1 % pour les salarié(e)s hors garde d'enfants et à 23,1 % pour les gardes d'enfants à domicile.

Ces chiffres ne tiennent pas compte des heures réalisées par les salarié(e)s dans d'autres emplois, notamment ceux exercés dans une structure prestataire ou en dehors du secteur des services à la personne. Au 4^e trimestre 2018, 36,1 % des salarié(e)s des particuliers employeurs déclaré(e)s par

le Cesu exercent également dans le secteur privé (majoritairement des emplois liés au nettoyage ou à l'aide à domicile) contre 9,6 % des salarié(e)s déclaré(e)s par la Paje (emplois liés à la vente à domicile ou à la puériculture)⁽²¹⁾.

Les données déclaratives des particuliers employeurs mobilisées dans ce rapport ne permettent pas de connaître avec précision le temps de travail des assistant(e)s maternel(le)s. Ces données renseignent en effet sur les durées déclarées par chaque parent employeur et non sur les durées réellement travaillées.

Le temps de travail déclaré en moyenne, par employeur, varie fortement selon le type d'emploi : de 62 heures par trimestre pour les emplois à domicile hors garde d'enfants à 166 heures pour les gardes d'enfants à domicile.

⁽²⁰⁾ Cette répartition des effectifs salariés par ETP et temps de travail ne peut être réalisée pour les assistant(e)s maternel(le)s, leurs heures déclarées correspondent aux heures rémunérées et non aux heures travaillées.

⁽²¹⁾ S. Maj et alii, « L'emploi direct des particuliers employeurs recule de nouveau en 2018 », *Acoss Stat*, n° 300, Acoss, décembre 2019. Cf. également L. Thiérus, « 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.

Tableau 5 : Temps de travail déclaré au 2^e trimestre 2018 par type d'emploi

	Temps de travail déclaré
Emplois à domicile hors garde d'enfants	62 heures
Emplois auprès des particuliers employeurs non fragiles	44 heures
Emplois auprès des particuliers employeurs bénéficiaires de l'exonération « 70 ans et + »	49 heures
Emplois auprès des particuliers employeurs bénéficiaires de l'APA	125 heures
Emplois auprès des particuliers employeurs en situation de handicap	142 heures
Gardes d'enfants à domicile	166 heures

Source : Acoess Stat, n° 302, données au 2^e trimestre 2018.

4.4 Des taux horaires différents selon la catégorie d'emploi

En 2018, les particuliers employeurs de la branche des salariés du particulier employeur ont versé plus de 4,8 milliards d'euros nets à leurs salarié(e)s, soit une progression de 0,1 % par rapport à l'année précédente. Le taux horaire net moyen (hors congés payés) a augmenté pour sa part de 2,2 % pour atteindre 10,29 euros en 2018, soit 1,3 fois le montant du Smic horaire⁽²²⁾.

Au sein de cette branche, le salaire horaire net versé, en moyenne, par les particuliers employeurs hors garde d'enfants, s'élève à 10,49 euros, soit environ 1,4 fois le Smic horaire.

Dans la branche des assistants maternels, le salaire horaire net moyen atteint, en 2018, 3,51 euros, soit 1,6 fois le taux horaire minimum.

Tableau 6 : Salaires horaires nets moyens par catégorie d'emploi

Catégorie d'emploi	Salaire horaire net moyen (hors congés payés) en 2018	Évolution du salaire horaire net moyen en 2018
Branche des salariés du particulier employeur	10,29 euros	+ 2,2 %
<i>Dont salarié(e)s du particulier employeur hors garde d'enfants</i>	10,49 euros	+ 2,3 %
<i> Salarié(e)s des particuliers employeurs non fragiles</i>	10,67 euros	+ 1,8 %
<i> Salarié(e)s des particuliers employeurs fragiles</i>	10,37 euros	+ 2,6 %
<i>Dont garde d'enfants à domicile</i>	9,06 euros	+ 2,1 %
Branche des assistants maternels du particulier employeur	3,51 euros	+ 2,2 %

Champ : France entière sauf pour les employeurs fragiles et non fragiles (France métropolitaine). Source : Acoess.

⁽²²⁾ Le Smic horaire net a été fixé à 7,60 euros au 1^{er} janvier 2018 (sauf en Alsace-Moselle), soit un Smic horaire brut de 9,88 euros (+ 1,2 % par rapport au 1^{er} janvier 2017).

5

L'offre de formation professionnelle des branches du particulier employeur

Le rôle central des partenaires sociaux en matière de professionnalisation est reconnu en 2018 par l'évolution du cadre légal relatif à la formation professionnelle dans le secteur. Promulguée le 5 septembre 2018, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a pour objectif de réformer structurellement le système de formation professionnelle initiale et continue, ainsi que l'apprentissage. Le caractère singulier du secteur du particulier employeur et de l'emploi à domicile est reconnu au sein de l'article 38 qui encadre la sécurisation de la gestion des fonds liés à la formation professionnelle. Ainsi, les partenaires sociaux ont signé un premier accord le 19 décembre 2018 prévoyant l'organisation et la gestion spécifique de la contribution légale et conventionnelle dédiée à la formation professionnelle versée par les employeurs et ont engagé de nouvelles négociations pour l'année 2019.

5.1 La formation continue des salarié(e)s

Les salarié(e)s du secteur de l'emploi à domicile ont accès à deux dispositifs encadrés par les branches professionnelles : le plan de développement des compétences et le compte personnel de formation (CPF). Dans ce cadre, les branches définissent chaque année les éléments fondateurs du financement de ces formations en mobilisant majoritairement des cotisations sociales collectées auprès des employeurs (0,35 % de la masse salariale brute puis 0,55 % en 2019) auxquelles s'est ajoutée une part d'engagement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dédié au soutien des métiers en tension. En 2018, les dépenses engagées représentaient 42 millions d'euros.

Pour soutenir la professionnalisation du secteur, les partenaires sociaux ont défini le cadre d'une offre de formation prioritaire nationale balayant largement l'ensemble des compétences attendues

pour les quatre métiers principaux : assistant(e)s de vie, employé(e)s familiaux(ales), gardes d'enfants et assistant(e)s maternel(le)s.

Au total, 105 modules sont proposés à l'ensemble des salarié(e)s des deux branches professionnelles. Aux côtés de cette offre, les salarié(e)s gardent la possibilité de se former, après validation paritaire, sur d'autres thématiques de leur métier dans le cadre du plan de développement des compétences. En 2018, ce sont 56 135 salarié(e)s qui se sont formé(e)s dans le cadre du plan de formation (+ 31,4 % par rapport à 2017) et 6 462 salarié(e)s dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) (+ 53,4 % en un an). Ce dispositif mobilisable tout au long de la vie active est particulièrement apprécié des assistant(e)s maternel(le)s (94 % des départs). Le nombre de salarié(e)s du particulier employeur mobilisant le CPF est passé de 164 à 400 en l'espace d'un an.

Chiffres clés en 2018 :

- 7 253 groupes de formation constitués (+ 19 %),
- 36 989 personnes formées sur l'un des modules courts non qualifiants (+ 22 %),
- 1 039 769 heures de formation, 63 % hors temps de travail (+ 14 %).

Les publics formés sont dans plus de 9 cas sur 10 des femmes. Elles sont en moyenne âgées de 47 ans dans la branche des salariés du particulier employeur et de 49 ans dans celle des assistants maternels.

La faible mixité des profils et la pyramide des âges vieillissante des salarié(e)s posent la question de l'attractivité des métiers au cœur des actions à mener pour le secteur. À titre d'exemple, pour lutter contre l'isolement des salarié(e)s au domicile et favoriser les modes d'apprentissage partagés, la signature, en mars 2018, d'une nouvelle convention avec la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), renforce et pérennise le soutien au dispositif « relais assistants de vie ».

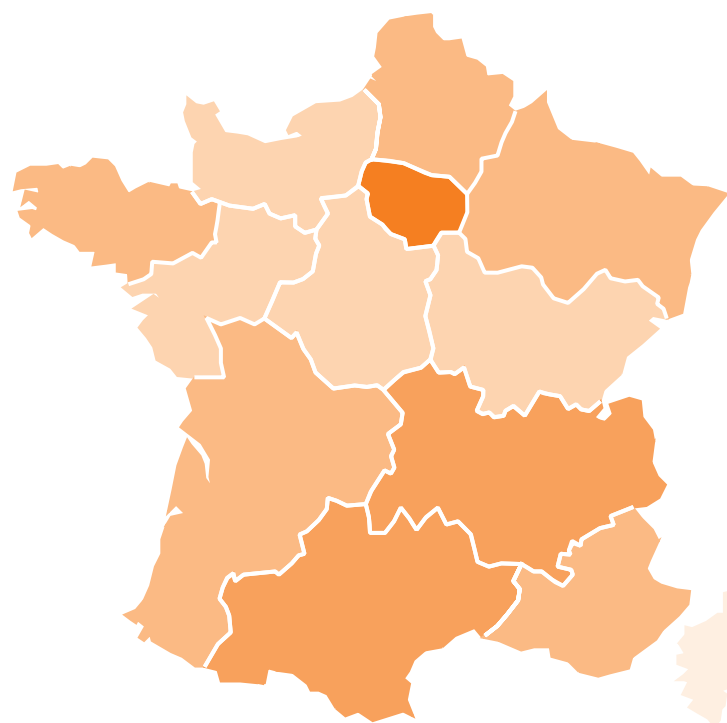
Nombre de départs en formation continue dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile en 2018

Répartis dans 37 départements, les relais assistants de vie ont accueilli, en 2018, 389 participants, soit une augmentation de 8,2 % par rapport à 2017. D'une durée de 5 séances de 3 heures, le dispositif est inclus dans le cadre de la formation continue à destination des salarié(e)s de la branche du particulier employeur.

Il permet de :

- proposer des temps et lieux de rencontre entre professionnels pour encourager la création d'un réseau ;
- développer les connaissances sur le métier assistant(e) de vie et sur les formations de la branche professionnelle des salariés du particulier employeur ;
- approfondir, avec des professionnels experts du secteur, des thèmes propres à l'exercice du métier.

Plus largement, un travail de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences s'est amorcé en 2018, mettant au cœur de sa réflexion l'attractivité des métiers et l'anticipation des compétences nécessaires aux emplois de demain.



■	11 386 stagiaires
■	de 4 500 à 7 500 stagiaires
■	de 3 000 à 4 500 stagiaires
■	de 1 650 à 3 000 stagiaires
■	moins de 350 stagiaires

Source : IPERIA l'Institut.

5.2 La formation certifiante des salarié(e)s et des demandeurs d'emploi

Les branches professionnelles portent trois titres de niveau V, inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et dont IPERIA l'Institut est le certificateur : « Assistant(e) de vie dépendance », « Assistant(e) maternel(le)/garde d'enfants » et « Employé(e) familial(e) ». Chaque titre est composé de sept blocs de compétences assurant la modularité de la certification. Parmi les 15 blocs de compétences disponibles, 3 sont relatifs à la spécificité de l'emploi au domicile et à la maîtrise de la relation de travail qui lie le particulier employeur et le(la) salarié(e)/l'assistant(e) maternel(le). Ils qualifient également les savoir-être et la posture professionnelle inhérente au développement de l'activité. Une seconde famille de blocs de compétences reprend celles attendues par les employeurs : la prise en charge d'enfants ; l'entretien du cadre de vie ; l'accompagnement d'un foyer senior ou de personnes en perte d'autonomie.

Près de dix ans après sa création, le titre « Assistant(e) maternel(le)/garde d'enfants » bénéficie d'une nouvelle reconnaissance au travers du décret relatif à la formation et au renouvellement d'agrément des assistant(e)s maternel(le)s publié au JO du 23 octobre 2018. Les titulaires du titre « Assistant(e) maternel(le)/garde d'enfants » n'ont désormais plus besoin d'effectuer les deux blocs dédiés aux besoins fondamentaux de l'enfant et aux spécificités du métier assistant(e) maternel(le), ce qui place dorénavant ce titre au rang des exonérations les plus importantes de la formation obligatoire. En octobre 2018, IPERIA l'Institut a enregistré au RNCP une spécialisation « handicap » pour les titres « Assistant(e) maternel(le)/garde d'enfants » et « Assistant(e) de vie dépendance ». Ces spécialisations, portées par les branches professionnelles, font écho aux pénuries en main-d'œuvre et aux forts besoins exprimés par les familles et les adultes en situation de handicap.

En 2018, plus de 1 500 personnes ont obtenu l'un des trois titres de branches. Pour renforcer la qualification et l'arrivée de nouveaux(elles) entrant(e)s dans les métiers, des conseils régionaux s'engagent en faveur de la professionnalisation du secteur en soutenant la qualification de demandeurs d'emploi. Ce fut le cas du conseil régional Provence-Alpes-Côte-d'Azur qui a signé une convention de partenariat d'une durée de trois ans auprès des deux branches professionnelles. Cette convention, inédite sur le territoire, a permis un engagement à la mise en œuvre de 27 sessions de formation *a minima*.

Cependant, en dépit d'une valorisation de la certification auprès des acteurs institutionnels et des salarié(e)s, le nombre de certifié(e)s est en baisse en raison de la mise en œuvre des nouveaux référentiels des 3 certifications qui a eu lieu en 2018. Le passage des activités types, qui étaient des composantes des titres non certifiantes, aux blocs de compétences certifiants, a conduit à un ralentissement dans la mise en œuvre des parcours dans certaines régions.

En 2018, 214 parcours VAE ont été enregistrés avec un taux de réussite de 83 %. Pour renforcer l'accompagnement des publics dans cette voie d'accès à la certification, de nouveaux modules ont été incrémentés au parcours afin de mieux s'adapter au besoin des salarié(e)s, notamment au niveau des compétences langagières. Cela se traduit par une évolution du module de base d'accompagnement à la VAE. Trois parcours ont été dessinés pour élargir l'accès à la VAE notamment aux publics nécessitant un accompagnement sur le volet langagier, qu'ils soient francophones natifs ou non. Désormais, les salarié(e)s peuvent être accompagné(e)s en 25 heures, 49 heures ou 70 heures, soit un accompagnement global qui couvre toutes les étapes jusqu'à la présentation du(de la) candidat(e) devant le jury. Ces modules visent à sécuriser l'engagement des salarié(e)s vers l'obtention du titre et à appuyer le développement de la validation des acquis de l'expérience le plus largement possible.

La capacité des titres de branches à emmener les certifié(e)s vers l'emploi et garantir leur employabilité est avérée. L'enquête « Suivi en emploi » menée par IPERIA l'institut a été renforcée pour apporter un nouvel éclairage sur l'impact de la certification sur les parcours professionnels des stagiaires certifié(e)s. L'enquête est constituée de deux questionnaires envoyés à 6 et 18 mois après l'obtention d'un titre IPERIA. Chaque questionnaire est composé d'une centaine de questions portant

sur la situation personnelle ou professionnelle, leurs conditions d'emploi et le parcours de formation suivi. Les premiers résultats soulignent l'autonomie, le contact humain et le sentiment d'utilité comme valeurs associées à la profession. L'insertion en emploi est également plébiscitée : six mois après leur certification, ils(elles) étaient 70 % à être en emploi : 85 % des professionnel(le)s certifié(e)s en emploi travaillaient alors au domicile.

EDEC de l'emploi à domicile et du particulier employeur

Dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences 2018-2022 et de l'appel à projet 2018 « Soutien aux démarches prospectives compétences » lancé par la délégation générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle, les branches professionnelles des assistants maternels et salariés du particulier employeur et IPERIA l'Institut ont conclu un accord cadre national pour la mise en œuvre d'une démarche d'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) dont l'objectif est la rédaction d'un contrat d'études prospectives. Le projet vise à préciser la connaissance globale du secteur du particulier employeur et de l'emploi à domicile avec pour objectif d'accompagner les tendances en termes d'évolution de l'emploi, les transformations des métiers à venir et des compétences (numérique, domotique, robotique, démarches vertes et éco-citoyennes) et leur répercussion en matière de professionnalisation.

Partant d'une échelle nationale mais aussi à travers des zooms locaux, le contrat d'études prospectives proposera des pistes de réflexions et d'actions en s'appuyant sur quatre axes :

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



Pour en savoir plus, consultez les publications de l'Observatoire des emplois de la famille :

www.fepem.fr - Rubrique L'Observatoire



L'OBSERVATOIRE

L'OBSERVATOIRE DES EMPLOIS DE LA FAMILLE

79 rue de Monceau, 75008 Paris
contact : observatoire@fepem.fr

www.fepem.fr