

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

RAPPORT SECTORIEL DES BRANCHES

Édition 2019



FÉDÉRATION DES PARTICULIERS
EMPLOYEURS DE FRANCE

L'OBSERVATOIRE

SOMMAIRE

Introduction	4
Les chiffres clés du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile en 2017	6
Les chiffres clés en région par branche professionnelle en 2017	8
Partie 1 : Dix ans d'évolution du secteur	12
1.1. Emploi à domicile et cadre socio-fiscal	12
1.2. Des évolutions différentes selon les catégories d'employeurs	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 2017	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
2.2.1. La situation en 2017	21
2.2.2. La garde d'enfants à domicile : une activité des pôles urbains ..	23
Partie 3 : L'emploi à domicile hors garde d'enfants	25
3.1. Les particuliers employeurs âgés	26
3.2. Les particuliers employeurs fragiles	28
3.3. Les particuliers employeurs non fragiles	28
Partie 4 : Les salarié(e)s des particuliers employeurs	29
4.1. Des métiers à dominante féminine occupés par des salarié(e)s relativement âgé(e)s	29
4.2. Une pluralité de situations d'emploi	31
4.3. Des taux horaires différents selon la catégorie d'emploi	33
Partie 5 : L'offre de formation professionnelle des branches du particulier employeur	34
5.1. La formation continue des salarié(e)s	34
5.2. La formation certifiante des salarié(e)s et des demandeurs d'emploi ...	36



INTRODUCTION

Le 26 juin 2018, le premier congrès « Innovation, emploi & domicile », qui a réuni 800 participants au Grand Rex à Paris, a été l'occasion de retracer les 70 ans d'histoire du secteur des particuliers employeurs de France et de l'emploi à domicile et d'engager une réflexion sur les nombreuses innovations sociales, technologiques, économiques permettant de dessiner les contours du secteur de l'emploi à domicile dans les dix prochaines années.

Conscientes des nombreux enjeux qui vont traverser le secteur, la FEPED et les organisations syndicales ont, dans le cadre d'un dialogue social très actif, poursuivi tout au long de l'année 2018 leurs engagements en faveur des particuliers employeurs et des salarié(e)s du secteur.

En matière de santé au travail et de prévention des risques professionnels, une nouvelle étape a été franchie pour le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Dans le prolongement de l'accord interbranche sur la santé au travail du 24 novembre 2016, un protocole paritaire a été signé le 16 octobre 2018 pour mener une expérimentation territoriale avant sa déclinaison nationale. Dans ce cadre, une association paritaire de préfiguration de l'organisme de gestion national (APPOGN) a été créée et ses statuts adoptés le 10 décembre 2018. Cette association a pour vocation d'assurer l'interface entre les particuliers employeurs, les salarié(e)s et l'ensemble des acteurs de la santé au travail concernant le suivi individuel de l'état de santé des salarié(e)s et la prévention des risques professionnels. L'expérimentation du dispositif de santé et de prévention débutera en 2019 dans trois départements : le Cher, le Nord et le Rhône. Il s'agira de tester auprès des salarié(e)s concerné(e)s et de leurs employeurs des dispositifs adaptés et innovants de suivi de l'état de santé au travail des salarié(e)s dans ces trois départements.

En matière de formation professionnelle, dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les partenaires sociaux ont signé le 19 décembre 2018 un accord prévoyant la mise en place d'un organisme paritaire spécifique au sein de l'opérateur de compétences¹ désigné par les branches afin d'assurer la gestion particulière de la contribution légale versée par les particuliers employeurs. Les partenaires sociaux ont également convenu de la création d'une association paritaire nationale interbranche (APNI) qui aura pour mission de contribuer au développement de la formation professionnelle et, notamment, en tant qu'employeur relais, d'assurer dans le cadre de la professionnalisation l'interface entre les particuliers employeurs, les salarié(e)s et l'ensemble des acteurs. Dans le cadre de cet accord, la contribution conventionnelle est portée à 0,40 %. Enfin, les partenaires sociaux s'accordent à rédiger en 2019 un nouvel accord de formation professionnelle interbranche remplaçant les accords des 25 mars 2016 (branche des salariés du particulier employeur) et du 7 juin 2016 (branche des assistants maternels du particulier employeur) et se rattachant à la loi du 5 septembre 2018.

⁽¹⁾ Avec la loi du 5 septembre 2018, les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) deviennent les opérateurs de compétences (OPCO).

À la suite de l'entrée en vigueur, le 11 mai 2017, de l'avenant relatif aux commissions paritaires territoriales (CPT) dans les branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur, le déploiement du dialogue social s'est concrétisé par l'installation de douze CPT régionales durant le dernier trimestre 2018. Plusieurs axes de travail ont été identifiés comme prioritaires, parmi eux : le portage territorial des futurs enjeux autour de la santé au travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, de la mise en place des activités sociales et culturelles dès 2019 ou encore de la lutte contre le travail dissimulé.

En matière de dialogue social, le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile a été marqué en 2018 par une avancée majeure dans le cadre de la signature d'un accord de méthode dit de convergence des deux branches professionnelles. Ainsi, le 21 novembre 2018, les organisations syndicales ont signé un accord de méthode pour la négociation d'une convergence des branches des salariés et des assistants du particulier employeur.

C'est dans ce contexte que, pour la première fois en 2019, 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, sous la forme d'un rapport sectoriel, le bilan annuel des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur.

Les chiffres clés du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile en 2017

NOMBRE DE PARTICULIERS EMPLOYEURS

3,4
millions

- 0,4 %
en 2017

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

127 014

1,06
million



NOMBRE DE SALARIÉS

1,4
million

- 2,2 %
en 2017

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)

946 797

116 286

316 937



Champ : France entière. France métropolitaine pour le nombre de salariés de la branche des salariés du particulier employeur.

Sources : Acoiss pour le nombre de particuliers employeurs, le nombre d'heures et les salaires ; Ircem pour le nombre de salariés hors « autres emplois familiaux » ; données annuelles.

Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

HEURES RÉMUNÉRÉES

1,6
milliard

- 1,3 %
en 2017

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)
411,5 millions 232 784 emplois équivalents temps plein (ETP)*	65,2 millions 36 902 emplois équivalents temps plein (ETP)*	1,13** milliard

MASSE SALARIALE NETTE***

8,7
milliards d'euros

+ 0,4 %
en 2017

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	579,4 millions d'euros	3,9 milliards d'euros

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

Branche des salariés du particulier employeur 10,08 euros (+ 1,9 % en 2017)		Branche des assistants maternels du particulier employeur (+ 1,6 % en 2017)
Emploi hors garde d'enfants	Garde d'enfants à domicile	Assistant(e) maternel(le)
10,27 €	8,88 €	3,43 €

* 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.

** 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 la Paje.

*** La masse salariale nette correspond à la somme des salaires nets perçus par les salariés, c'est-à-dire à la dépense de l'employeur hors charges sociales (cotisations patronales et cotisations salariales) et avant avantage fiscal et prise en charge de la rémunération par l'aide publique.

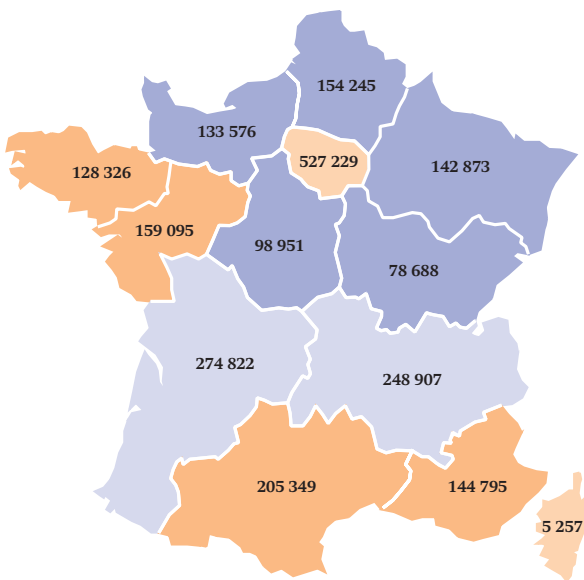
**** Le taux horaire net correspond à la masse salariale nette rapportée au nombre d'heures rémunérées.

Les chiffres clés en région par branche professionnelle en 2017

Branche des salariés du particulier employeur

CARTE 1

Nombre de particuliers employeurs
et évolution en 2017



Taux d'évolution 2016-2017

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

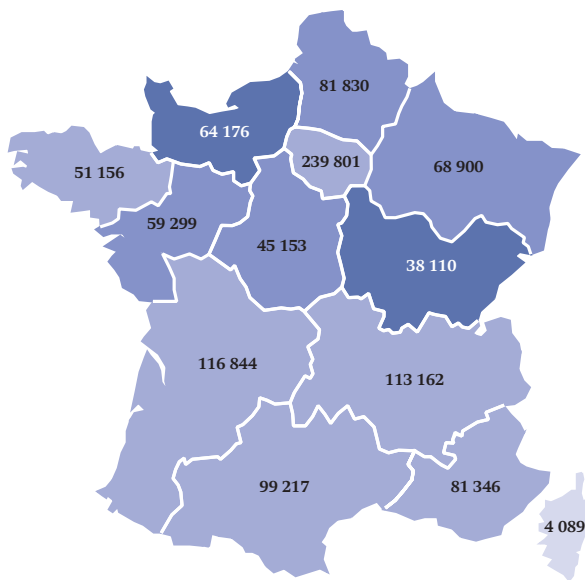
DROM : 51 044



Source : Acoiss.
Pour les DROM, les données présentées concernent l'ensemble des DROM.
Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

CARTE 2

Nombre de salarié(e)s
et évolution en 2017



Taux d'évolution 2016-2017

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

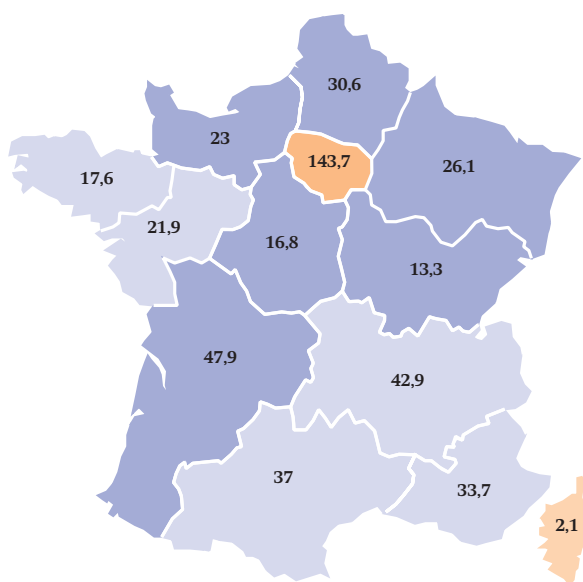
DROM : 37 681



Source : Ircem
Pour les DROM, les données présentées concernent l'ensemble des DROM.
Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

CARTE 3

Nombre d'heures déclarées (en millions) et évolution en 2017



Taux d'évolution 2016-2017

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

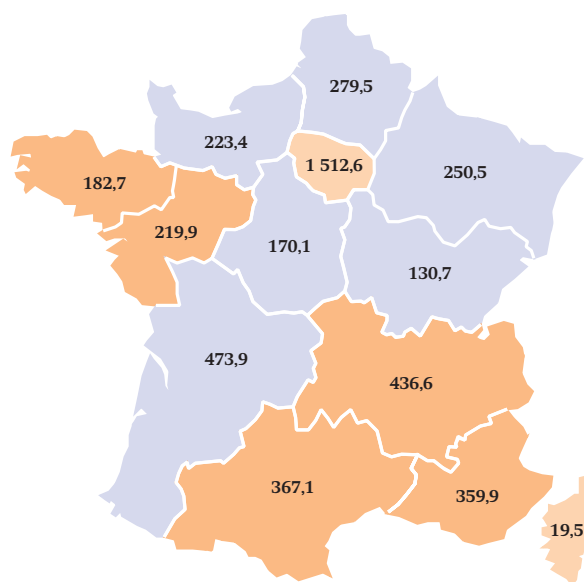
DROM : 19,8



Source : Acoss.
Pour les DROM, les données présentées
concernent 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 2017



Taux d'évolution 2016-2017

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

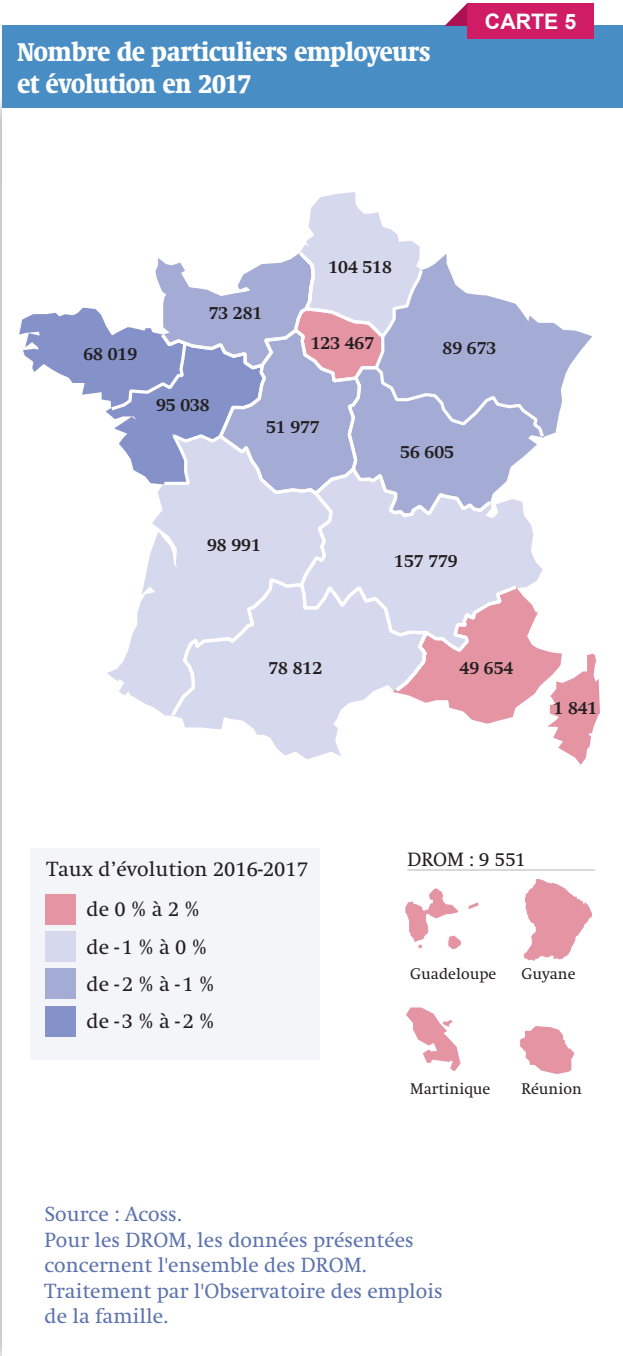
DROM : 176,9



Source : Acoss.
Pour les DROM, les données présentées
concernent l'ensemble des DROM.
Traitement par l'Observatoire des emplois
de la famille.

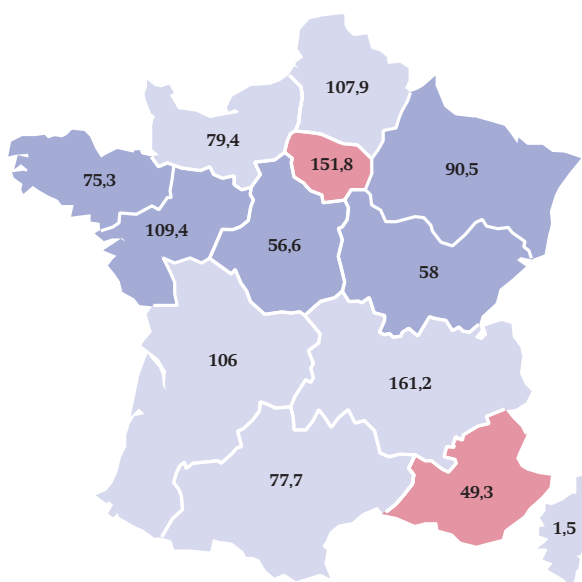
Les chiffres clés en région par branche professionnelle en 2017

Branche des assistants maternels du particulier employeur



CARTE 7

**Nombre d'heures déclarées (en millions)
et évolution en 2017**



Taux d'évolution 2016-2017

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

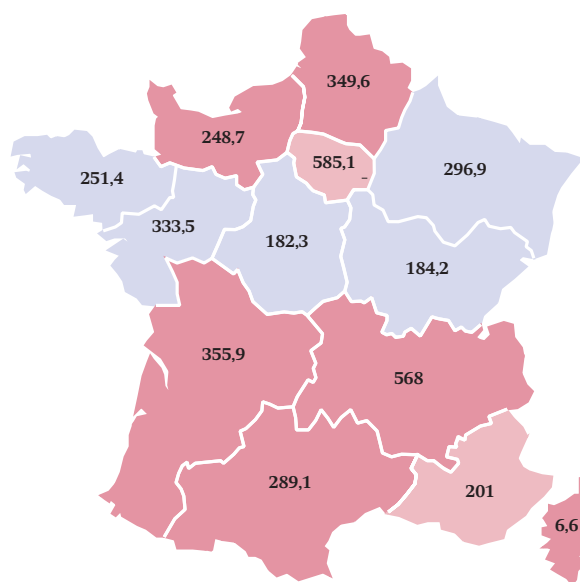
DROM : 9,5



Source : Acoss.
Pour les DROM, les données présentées
concernent 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 2017**



Taux d'évolution 2016-2017

- de 1,5 % à 2 %
- de 0 % à 1,5 %
- de -1,5 % à 0 %

DROM : 38,6



Source : Acoss.
Pour les DROM, les données présentées
concernent l'ensemble des DROM.
Traitement par l'Observatoire des emplois
de la famille.

1.1 Emploi à domicile et cadre socio-fiscal

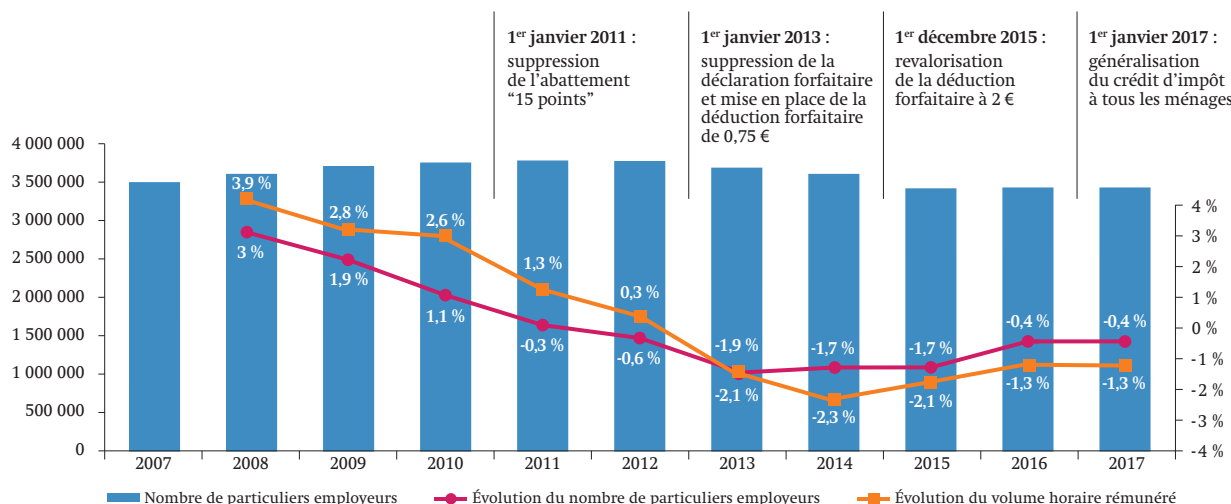
Au cours des années 1990 et 2000, le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile a connu une croissance sans précédent portée par l'instauration de la réduction d'impôt pour l'emploi à domicile et la simplification des démarches administratives avec la mise en place du chèque emploi service. Entre 1995 et 2005, le nombre de ménages déclarant recourir à un(e) salarié(e) à domicile a augmenté de 76 %. Selon l'Insee, les deux tiers de cette augmentation seraient imputables à la déclaration de salarié(e)s qui étaient auparavant non déclaré(e)s². Selon les estimations de la Dares, la part de travail non déclaré dans les services à domicile serait passée de 50 % en 1996 à 28 % en 2005 et 25 % en 2011.

À partir de la fin des années 2000, le secteur, comme beaucoup d'autres, est confronté à la crise

économique qui affecte le pouvoir d'achat des ménages. Les premiers effets se sont fait sentir dès 2008 : les heures déclarées pour l'emploi à domicile hors garde d'enfants reculent. Ce repli s'est généralisé les années suivantes à tous les emplois du secteur et s'est accentué dans les années 2011-2013 avec la suppression de l'abattement de 15 points de cotisations puis de la déclaration au forfait (graphique ci-dessous).

Avec la revalorisation de la déduction forfaitaire portée à 2 euros au 1^{er} décembre 2015, la baisse des heures déclarées et des effectifs de particuliers employeurs s'est enfin atténuée. Atténuation qui s'est confirmée en 2017, année où le crédit d'impôt³ a été généralisé à tous les ménages, ce qui a permis à de nombreux retraités et aux personnes invalides non imposables ou très faiblement imposées de réduire le coût du recours à un(e) salarié(e) à domicile.

Graphique 1 : Évolution du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile entre 2007 et 2017



Source : Acoss.

Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

Lecture : En 2008, le volume horaire rémunéré par les particuliers employeurs a progressé de 3,9 % et le nombre de particuliers employeurs de 3 %.

⁽²⁾ C. Marbot, « En France, qui recourt aux services à domicile ? », Insee, *France, portrait social*, édition 2008, pp. 143-162.

⁽³⁾ Auparavant, le crédit d'impôt était réservé aux ménages/personnes invalides actifs. Il est désormais étendu à l'ensemble des ménages/personnes invalides, qu'ils soient actifs ou inactifs.

1.2 Des évolutions différentes selon les catégories d'employeurs

Près des deux tiers des particuliers employeurs recourent à un(e) employé(e) familial(e) ou un(e) assistant(e) de vie tandis que le tiers restant emploie un(e) assistant(e) maternel(le) ou un(e) garde d'enfants à domicile. La progression du nombre de particuliers employeurs entre 2007

et 2017 s'est effectuée en faveur des parents employeurs. Leur part au sein de la population des particuliers employeurs a progressé de 4,7 points, sous l'effet d'une forte augmentation du recours aux assistant(e)s maternel(le)s.

Tableau 1 : Évolution de la répartition des particuliers employeurs entre 2007 et 2017

Particuliers employeurs	2007 (en %)	2017 (en %)	Évolution (en points)
Assistant(e)s maternel(le)s	27,3 %	31 %	+ 3,7 pts
Gardes d'enfants à domicile	2,7 %	3,7 %	+ 1 pt
Emplois à domicile hors garde d'enfants	70 %	65,3 %	- 4,7 pts
Ensemble	100%	100 %	

Source : Acoss.

Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

Lecture : En 2017, 31 % des particuliers employeurs emploient un(e) assistant(e) maternel(le) contre 27,3 % en 2007, ce qui correspond à une évolution de leur poids au sein de la population des particuliers employeurs de 3,7 points.

Si les particuliers employeurs hors garde d'enfants sont les plus nombreux, ils rémunèrent seulement 25,5 % des heures déclarées dans le secteur. Les trois quarts des heures rémunérées le sont par

les parents employeurs. Cette part s'est accentuée entre 2007 et 2017 (+ 8,5 points) essentiellement sous l'effet de l'augmentation du volume d'heures déclarées par les assistant(e)s maternel(le)s.

Tableau 2 : Évolution de la répartition des heures rémunérées selon la catégorie d'employeurs entre 2007 et 2017

Heures rémunérées	2007 (en %)	2017 (en %)	Évolution (en points)
Assistant(e)s maternel(le)s	62 %	70,5 %	+ 8,5 pts
Gardes d'enfants à domicile	4,1 %	4 %	- 0,1 pt
Emplois à domicile hors garde d'enfants	33,9 %	25,5 %	- 8,4 pts
Ensemble	100 %	100 %	

Source : Acoss.

Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

2

L'accueil individuel des jeunes enfants

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

2.1.1. La situation en 2017

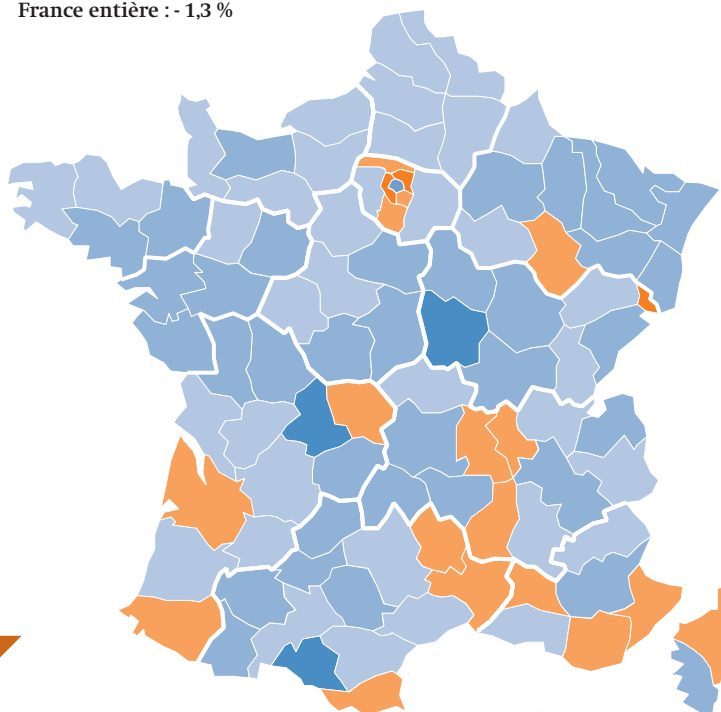
Épargné dans un premier temps par le repli observé dans la branche des salariés du particulier employeur, le recours aux assistant(e)s maternel(le)s tend à diminuer depuis 2014. En 2017, 1 059 206 parents employeurs d'assistant(e)s maternel(le)s ont déclaré 1,13 milliard d'heures, soit une diminution de 1,3 % identique à celle observée en 2016. Cependant, dans un département sur cinq, l'activité rémunérée des assistant(e)s maternel(le)s a progressé, notamment en Seine-Saint-Denis, à la Réunion et dans les Hauts-de-Seine.

L'activité déclarée par les parents employeurs recule dans la plupart des départements. Après deux années consécutives de hausse, le volume horaire rémunéré chute à Paris (- 3,7 %) alors qu'il augmente dans la petite couronne. À l'exception de la Réunion, l'activité rémunérée baisse fortement dans les DROM alors qu'elle progressait en 2016.

CARTE 9

Évolution des volumes horaires rémunérés par les particuliers employeurs d'assistant(e)s maternel(le)s entre 2016 et 2017

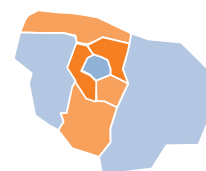
France entière : - 1,3 %



Taux d'évolution 2016-2017

- de 2 % à 5 %
- de 0 % à 2 %
- de -2 % à 0 %
- de -4 % à -2 %
- de -7 % à -4 %

Île-de-France



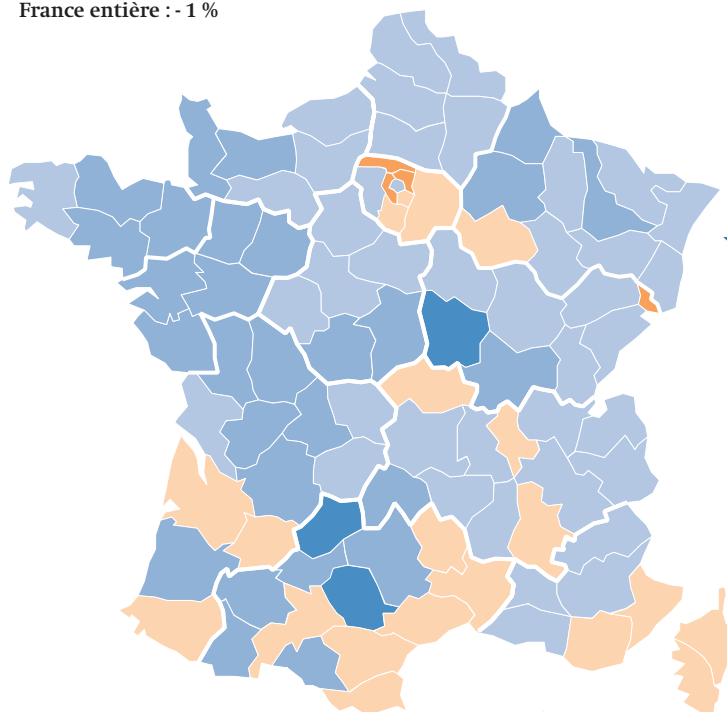
DROM



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

Évolution du nombre de parents employeurs d'assistant(e)s maternel(le)s entre 2016 et 2017

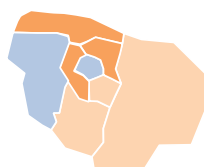
France entière : - 1 %



Taux d'évolution 2016-2017

- supérieur ou égal à 4 %
- de 2 % à 4 %
- de 0 % à 2 %
- de -2 % à 0 %
- de -4 % à -2 %
- de -12 % à -4 %

Île-de-France



DROM



Guadeloupe

Guyane



Martinique



Réunion

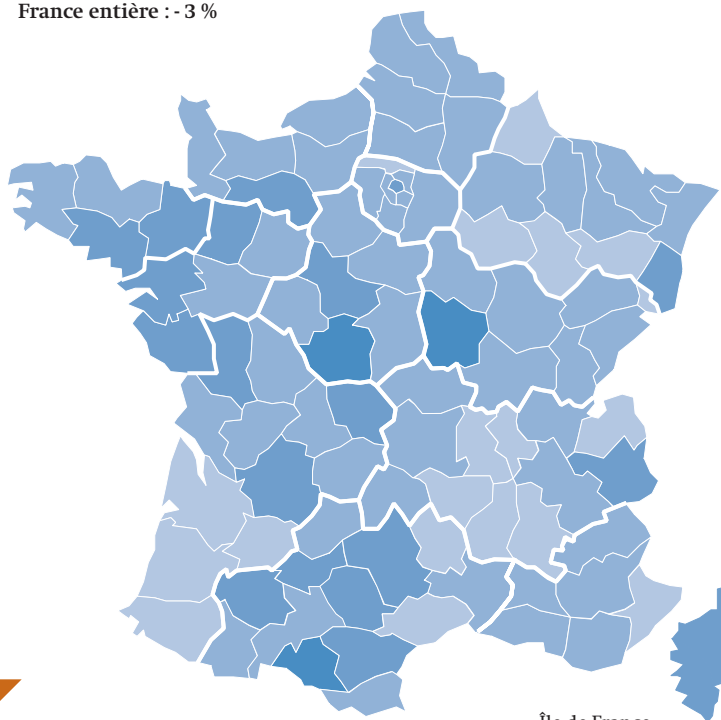
Source : Acoss.
Traitement par l'Observatoire des emplois
de la famille.

La baisse de l'activité rémunérée s'explique essentiellement par le recul du nombre de particuliers employeurs d'assistant(e)s maternel(le)s (- 1 % en 2017) et d'assistant(e)s maternel(le)s en exercice (- 3 % en 2017).

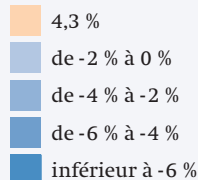
En 2017 comme en 2016, le nombre de particuliers employeurs a augmenté dans un département sur quatre, principalement dans le Sud de la France et dans six départements d'Île-de-France. Pour la deuxième année consécutive, la Réunion affiche la plus importante progression du nombre de parents employeurs d'assistant(e)s maternel(le)s (+ 7,4 %) suivie par la Seine-Saint-Denis (+ 3,1 %) et le Territoire de Belfort (+ 3 %).

Évolution du nombre d'assistant(e)s maternel(le)s en exercice entre 2016 et 2017

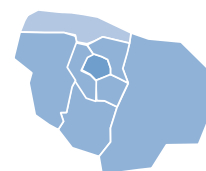
France entière : - 3 %



Taux d'évolution 2016-2017



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.

Le nombre d'assistant(e)s maternel(le)s en exercice a reculé en 2017 (- 3 % après - 2,7 % en 2016) et s'établit désormais à 316 937. Plusieurs facteurs contribuent à expliquer cette tendance observée depuis quatre années : le repli du nombre de naissances lié à la baisse du taux de fécondité des femmes âgées de moins de 40 ans⁴, le prolongement des effets de la crise économique sur l'emploi des parents et le budget des familles⁵, le recul simultané du nombre de parents employeurs (- 1 % en 2017), 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 hausse, pour la troisième année consécutive, du nombre d'heures déclarées en moyenne par assistant(e) maternel(le) (+ 1,8 % en 2017 contre + 1,4 % en 2016).

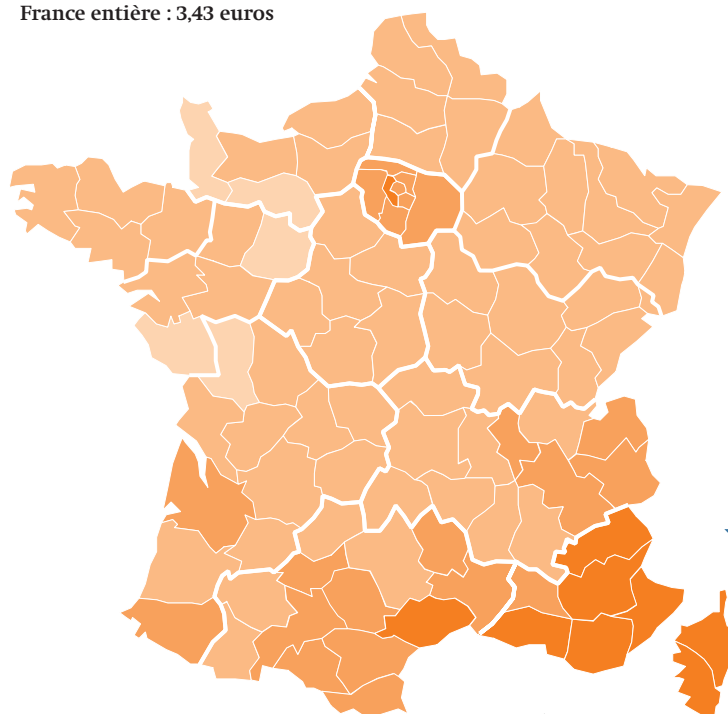
À une exception près (la Réunion), le nombre d'assistant(e)s maternel(le)s en activité recule dans tous les départements en 2017.

⁽⁴⁾ En 2017, les naissances en France ont reculé de - 1,8 % par rapport à l'année précédente, une baisse continue depuis l'année 2014. Source : Insee-Démographie (nombre de naissances vivantes-France entière).

⁽⁵⁾ Entre 2008 et 2016, les modifications de la législation socio-fiscale, la dégradation du marché du travail et les évolutions démographiques auraient contribué à réduire le revenu disponible moyen par ménage. Source : P. Madec et alii, « Entre 2008 et 2016, les réformes sociales et fiscales ont pesé sur le revenu des ménages mais ont renforcé le rôle d'amortisseur social du système redistributif », *France, portrait social- Édition 2018*, Insee, novembre 2018.

Salaires horaires nets moyens des assistant(e)s maternel(le)s en 2017

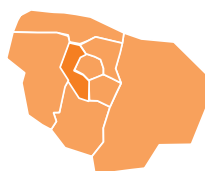
France entière : 3,43 euros



Taux horaire net moyen

- de 4 € à 4,5 €
- de 3,5 € à 4 €
- de 3 € à 3,5 €
- de 2,7 € à 3 €

Île-de-France



DROM



Guadeloupe Guyane



Martinique Réunion

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

En 2017, 3,9 milliards d'euros ont été versés sous forme de salaires nets aux assistant(e)s maternel(le)s. Les tendances sont identiques à celles observées en 2016 : la masse salariale a augmenté de 0,4 % en dépit de la baisse du nombre d'heures déclarées (- 1,3 %), et ce grâce à la hausse du salaire horaire net moyen (+ 1,6 % en 2017). Ce dernier atteint, en 2017, 3,43 euros (soit 1,6 fois le taux horaire minimum). Il varie de 2,76 euros (1,3 fois le taux horaire minimum) dans la Sarthe à 4,43 euros (2,1 fois le taux horaire minimum) en Haute-Corse.

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 3,43 euros.

Rémunération des assistant(e)s maternel(le)s en 2017

Le salaire horaire net moyen (hors congés payés) des assistant(e)s maternel(le)s s'élevait à 3,43 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 2017, la rémunération brute de l'assistant(e) maternel(le) agréé(e) ne devait pas dépasser 48,8 euros bruts (5 fois la valeur du Smic horaire brut) soit 37,39 euros nets par jour d'accueil de l'enfant hors Alsace-Moselle (36,67 euros nets en Alsace-Moselle).

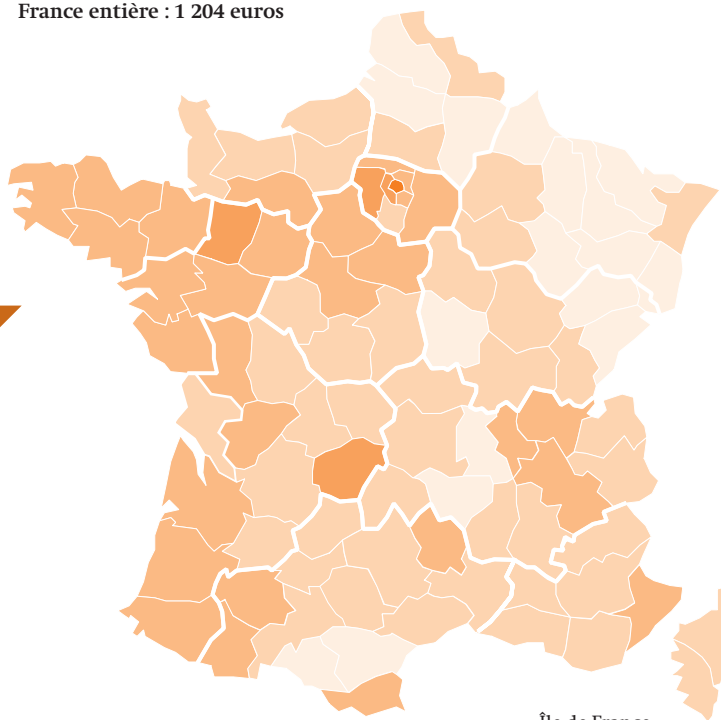
Le taux horaire minimal s'élevait à 2,74 euros bruts par heure et par enfant ($0,281 \times \text{Smic}$), soit 2,11 euros nets pour un(e) assistant(e) maternel(le) hors Alsace-Moselle (2,07 euros nets en Alsace-Moselle) entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2017.

En 2017, les particuliers employeurs ont versé plus de 381,6 millions d'euros d'indemnités d'entretien⁶ pour couvrir les coûts de matériel et produits destinés aux enfants ainsi que les frais généraux liés au logement. En moyenne, les assistant(e)s maternel(le)s ont reçu 1 204 euros d'indemnités d'entretien par an.

Les indemnités d'entretien varient d'un département à un autre. Elles sont supérieures à 1 357 euros par an et par assistant(e) maternel(le) dans huit départements et inférieures à 1 088 euros dans dix-huit départements. Le département de Paris se distingue avec des indemnités d'entretien qui s'élèvent en moyenne à 2 637 euros par an et par assistant(e) maternel(le). Les départements avec les montants d'indemnités les plus élevés sont ceux où les assistant(e)s maternel(le)s sont les plus nombreux(ses).

Les indemnités d'entretien des assistant(e)s maternel(le)s en 2017

France entière : 1 204 euros



Indemnités moyennes annuelles d'entretien par assistant(e) maternel(le)

- 2 637 €
- de 1 357 € à 2 637 €
- de 1 222 € à 1 357 €
- de 1 088 € à 1 222 €
- de 886 € à 1 088 €

Île-de-France



DROM



Guadeloupe

Guyane



Martinique



Réunion

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

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

Parmi 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.

⁽⁶⁾ Les indemnités d'entretien sont ajoutées au salaire net payé (dans la limite de 2,65 euros x nombre de jours d'activité en 2017). Celles-ci sont versées en fonction de la durée d'accueil effective de l'enfant (article L.423-18 du Code de l'action sociale et des familles).

Tableau 3 : Capacité théorique d'accueil des enfants de moins de 3 ans en 2016

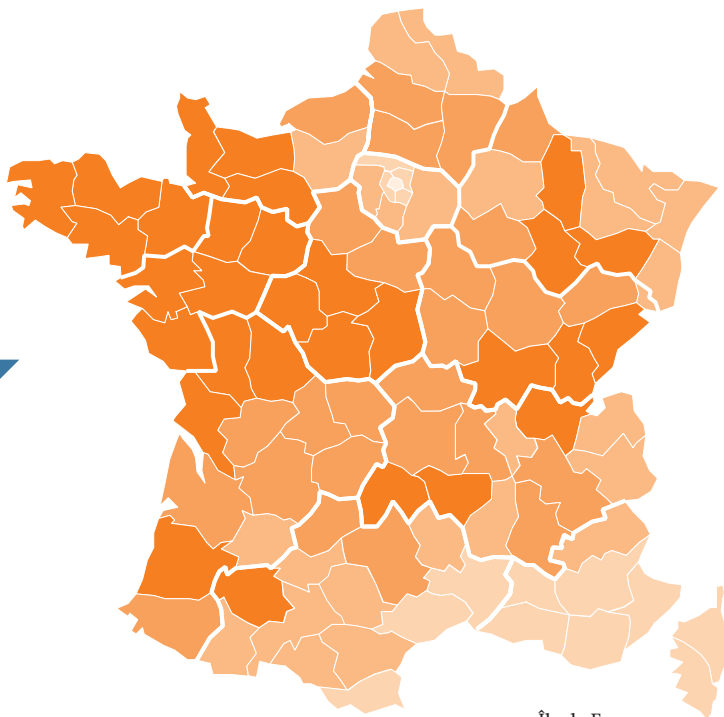
Modes d'accueil « formels »	Capacité théorique d'accueil	Capacité pour 100 enfants de moins de 3 ans (en %)
Assistant(e) maternel(le) employé(e) directement par des particuliers	787 800	33,4
Salarié(e) à domicile	46 700	1,8
Établissements d'accueil en Eaje (collectif, familial et parental, micro-crèche)	437 600	18,5
École maternelle	96 300	4,1
Capacité théorique d'accueil de l'ensemble des modes « formels »	1 368 500	57,8

Champ : France entière (hors Mayotte).

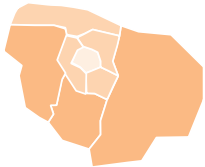
Source : Observatoire national de la petite enfance.

CARTE 14

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 2016



Île-de-France



DROM

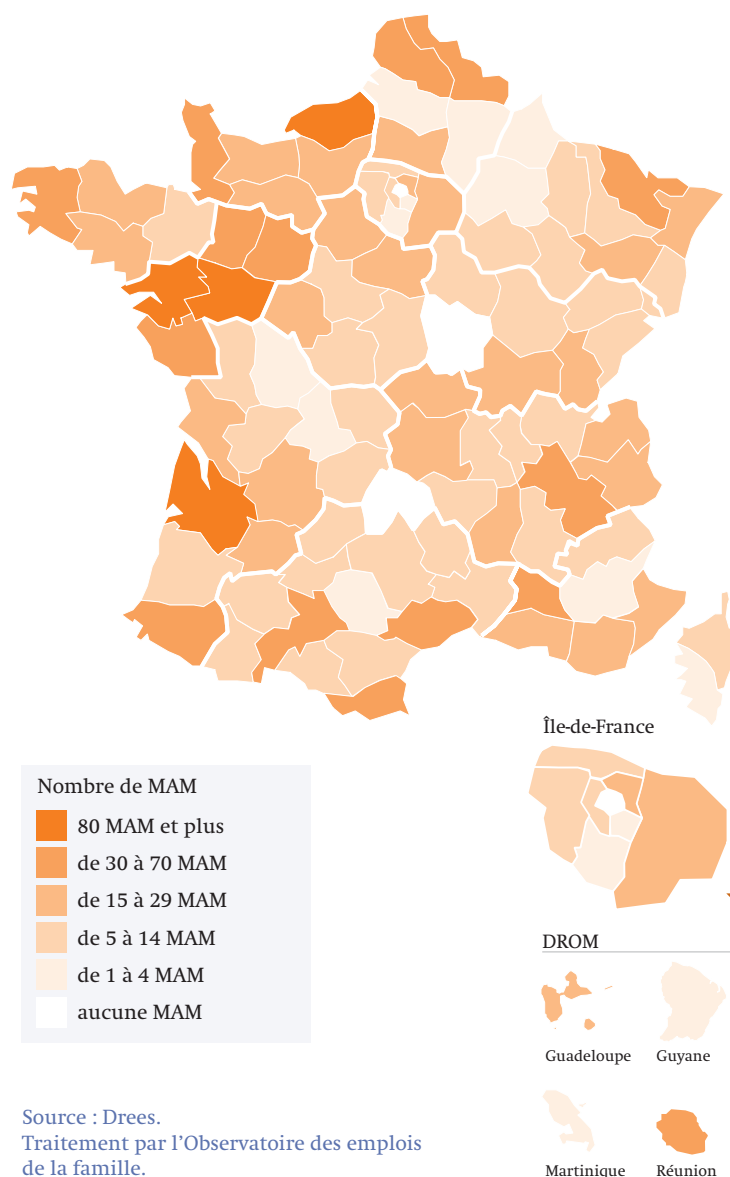


- de 47 à 70 places
- de 36 à 46 places
- de 26 à 35 places
- de 15 à 25 places
- de 2 à 14 places

Les disparités territoriales d'accueil sont importantes. Sur un grand quart Nord-Ouest du territoire, le nombre de places théoriques d'accueil auprès des assistant(e)s maternel(le)s est très élevé : il est compris entre 47 et 70 pour 100 enfants de moins de 3 ans. À l'inverse, à Paris et sur le pourtour méditerranéen, le nombre de places théoriques est inférieur à 15.

Source : Observatoire national de la petite enfance.
Lecture : Dans les Bouches-du-Rhône, les assistant(e)s maternel(le)s en exercice proposent entre 2 et 14 places pour 100 enfants de moins de 3 ans.

Nombre de maisons d'assistants maternels (MAM) par département en 2016



Le développement des maisons d'assistants maternels (MAM)⁷ se poursuit sur le territoire national : en 2016, 2 069 MAM sont recensées, soit une hausse de 28 % par rapport à 2015. 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...)⁸.

Les disparités territoriales d'implantation des MAM peuvent s'expliquer par le niveau d'implication des acteurs locaux dans l'aide à l'installation ou encore par la difficulté pour les assistant(e)s maternel(le)s à disposer d'un local suffisamment grand pour accueillir plusieurs enfants.

Les MAM sont particulièrement nombreuses en Gironde (171 MAM), dans le Maine-et-Loire, la Seine-Maritime et en Loire-Atlantique. Trois départements n'ont aucune MAM (contre cinq en 2015).

⁽⁷⁾ 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.

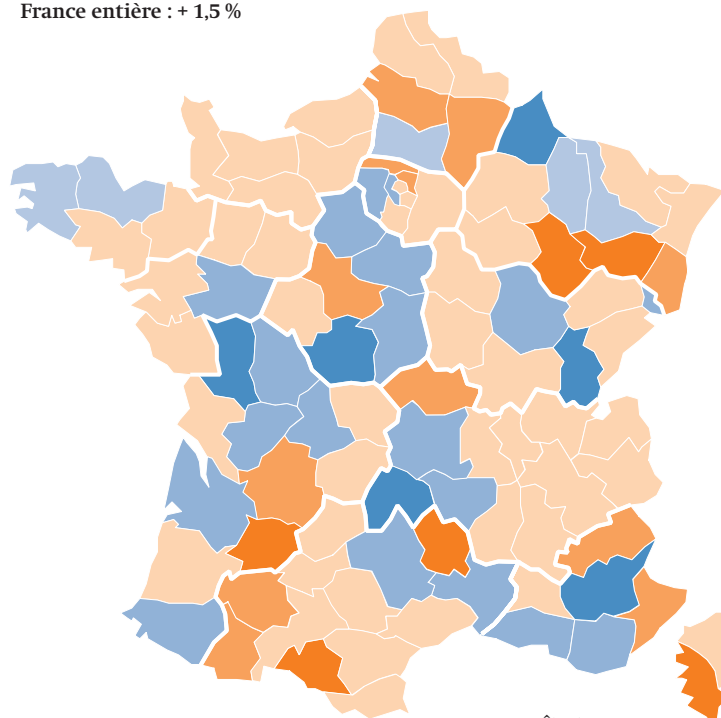
⁽⁸⁾ HCFEA, *L'accueil des enfants de moins de trois ans. Orientations*, rapport, avril 2018.

2.2 La garde d'enfants à domicile

CARTE 16

Évolution des volumes horaires rémunérés pour la garde d'enfants à domicile en 2017

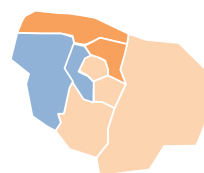
France entière : + 1,5 %



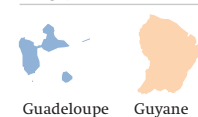
Taux d'évolution 2016-2017

- supérieur ou égal à 12 %
- de 6 % à 12 %
- de 0 % à 6 %
- de -6 % à 0 %
- de -15 % à -6 %

Île-de-France



DROM



Guadeloupe Guyane



Martinique Réunion

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

2.2.1. La situation en 2017

Plus de 127 000 parents employeurs de gardes d'enfants à domicile ont déclaré, en 2017, 65,2 millions d'heures, ce qui correspond à près de 36 900 emplois équivalents temps plein⁹.

Engagée en 2016, l'embellie se poursuit avec une hausse du volume horaire rémunéré par les parents employeurs : + 1,5 % en 2017 contre + 1 % en 2016.

Les départements de Paris et des Hauts-de-Seine concentrent à eux seuls 47,4 % de l'activité rémunérée. Celle-ci repart à la hausse à Paris (+ 3,4 % contre - 0,7 % en 2016) et se stabilise dans les Hauts-de-Seine (- 0,3 % contre - 1,3 % en 2016).

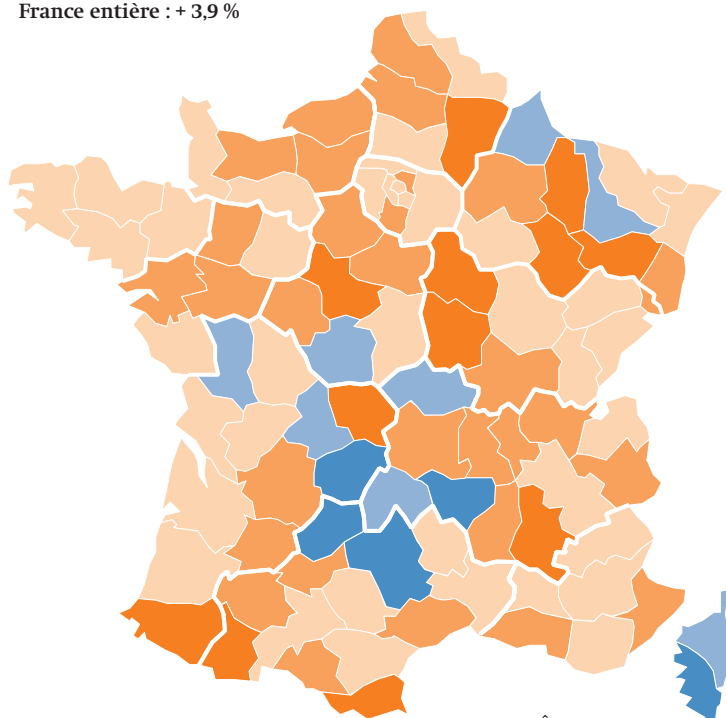
Le volume horaire rémunéré progresse dans la très grande majorité des départements. Dans dix-huit d'entre eux, la hausse est supérieure à 6 %. Elle atteint 20,4 % dans la Haute-Marne et 19 % en Haute-Corse et dans les Vosges¹⁰.

⁽⁹⁾ Sur la base d'une référence de 35 heures hebdomadaires.

⁽¹⁰⁾ 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 2017

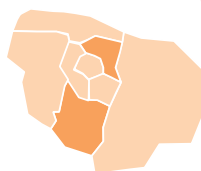
France entière : + 3,9 %



Taux d'évolution 2016-2017

- supérieur ou égal à 10 %
- de 5 % à 10 %
- de 0 % à 5 %
- de -5 % à 0 %
- de -11 % à -5 %

Île-de-France



DROM



Guadeloupe Guyane

Martinique Réunion

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

La progression du volume global des heures rémunérées ne coïncide pas avec une hausse du nombre d'heures moyen rémunérées par les parents (514 heures en 2017 contre 525 en 2016, soit une baisse de 2,3 %) mais avec celle, très nette, du nombre de particuliers employeurs de gardes d'enfants à domicile (+ 3,9 % en 2017 contre + 4 % en 2016) et de gardes à domicile (+ 4,3 % en 2017 contre + 4,4 % en 2016).

Le nombre de parents employeurs continue de croître dans la quasi-totalité des départements. Dans douze d'entre eux, la hausse est supérieure à 10 %.

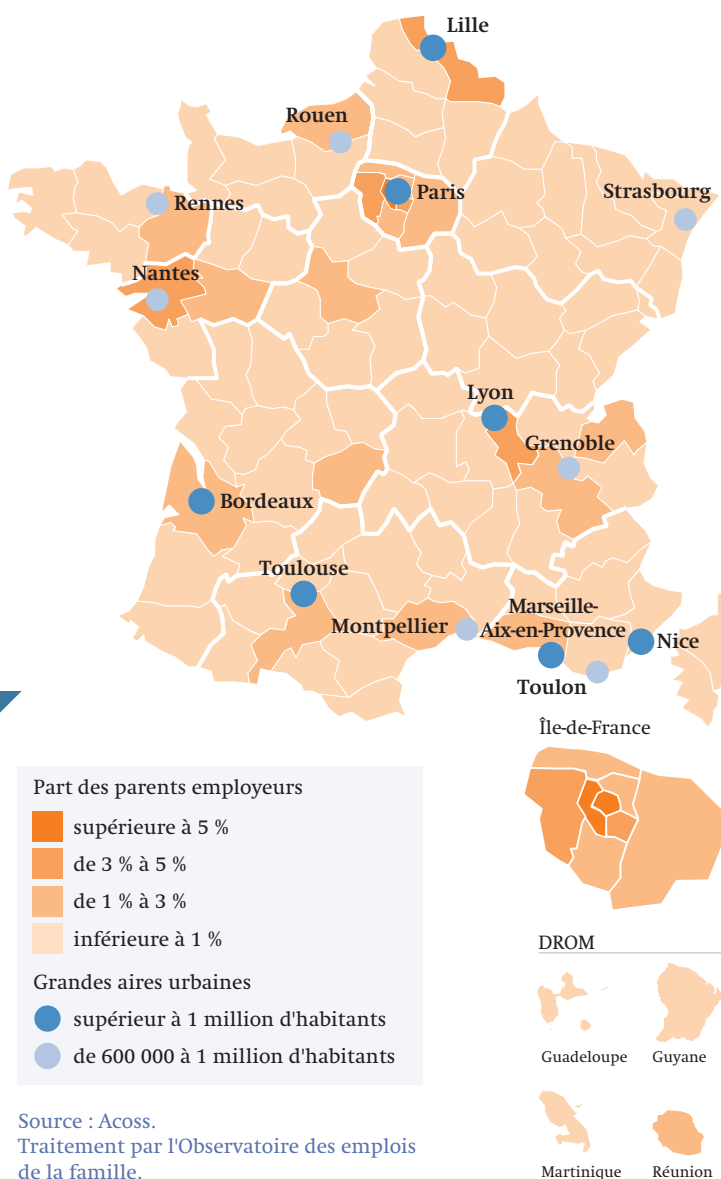
La progression est la plus élevée sur les territoires où ce mode d'accueil est encore relativement peu répandu : elle atteint 23,8 % dans les Hautes-Pyrénées et 21,5 % dans les Vosges.

2.2.2. La garde d'enfants à domicile : une activité des pôles urbains

Les grandes aires urbaines françaises concentrent de fortes proportions de familles de cadres plus souvent enclines à faire appel à un(e) garde d'enfants à domicile. La région Île-de-France concentre 46 % des parents employeurs de gardes d'enfants à domicile, conséquence de la forte influence de l'aire urbaine de Paris, première aire urbaine de France¹¹. Un tiers des parents employeurs vivent dans les seuls départements de Paris et des Hauts-de-Seine. Ailleurs sur le territoire, ils sont surreprésentés dans deux aires urbaines : Lille et Nantes qui sont pourtant moins peuplées que Marseille, Toulouse ou Bordeaux.

Le Rhône (métropole de Lyon, deuxième aire urbaine après Paris) concentre 5,2 % des parents employeurs, suivi de près par la Loire-Atlantique (aire urbaine de Nantes) et le Nord (aire urbaine de Lille) avec 3,1 % de parents employeurs.

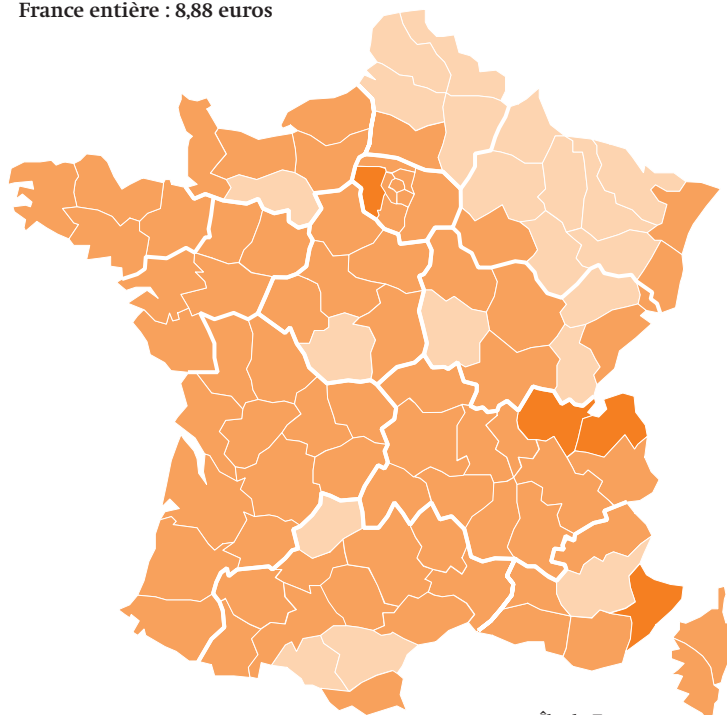
Répartition des particuliers employeurs de gardes d'enfants à domicile en 2017



⁽¹¹⁾ L'aire urbaine de Paris totalise 12,5 millions d'habitants et 17 % de cadres et de professions intellectuelles supérieures (contre 9 % pour l'ensemble du territoire). Source : Insee-RP 2015.

Salaires horaires nets moyens des gardes d'enfants à domicile en 2017

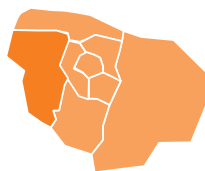
France entière : 8,88 euros



Taux horaire net moyen

- de 9 € à 9,5 €
- de 8,5 € à 9 €
- de 8 € à 8,5 €

Île-de-France



DROM



Guadeloupe

Guyane



Martinique

Réunion

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

En 2017, les parents employeurs de gardes d'enfants à domicile ont versé 579,4 millions d'euros de salaires nets. L'embellie observée l'année précédente s'est confirmée en 2017 avec une progression de la masse salariale nette de 3,1 %.

Le salaire horaire net moyen (hors congés payés) des gardes d'enfants à domicile a augmenté de 1,5 %, passant de 8,75 euros en 2016 à 8,88 euros en 2017 (soit 1,18 fois le Smic horaire net). Les écarts de taux horaires moyens entre les départements sont faibles. Ils oscillent entre 8,23 euros dans les Ardennes (1,1 Smic) et 9,46 euros en Guadeloupe (1,27 Smic).

Dans un tiers des départements, les salaires horaires nets moyens versés par les parents employeurs sont supérieurs à 8,88 euros. À Paris et dans les Hauts-de-Seine, le salaire horaire net moyen s'élève à 8,99 euros.

3

L'emploi à domicile hors garde d'enfants

En 2017, 2,2 millions de particuliers employeurs ont déclaré 411,5 millions d'heures pour l'emploi d'un(e) salarié(e) à leur domicile (employé(e)s familiaux(ales) et assistant(e)s de vie essentiellement). L'activité déclarée affiche un recul de 2 %, soit une baisse légèrement moins importante que l'année précédente (- 2,2 % en 2016). Le nombre de particuliers employeurs et de salarié(e)s diminuent respectivement de 0,3 % et de 2,7 % en 2017 (contre respectivement - 0,3 % et - 2,6 % en 2016).

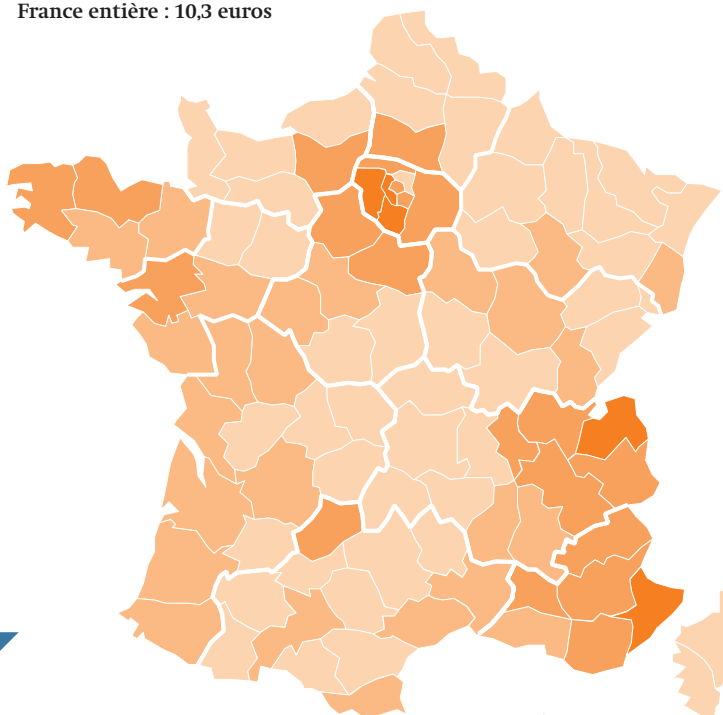
En progression de 2 % par rapport à l'année précédente, le taux horaire net moyen (hors congés payés) s'élève à 10,27 euros en 2017 pour les salarié(e)s de particuliers employeurs hors garde d'enfants.

Dans dix-neuf départements, les salaires horaires nets moyens versés par les particuliers employeurs hors garde d'enfants sont supérieurs à 10,30 euros. C'est le cas dans le Bassin parisien (hors Seine-Saint-Denis) et dans les départements situés à l'est du Rhône.

CARTE 20

Salaires horaires nets moyens des salarié(e)s des particuliers employeurs hors garde d'enfants en 2017

France entière : 10,3 euros



- supérieur à 11,27 €
- de 10,39 € à 11,26 €
- de 9,94 € à 10,38 €
- de 8,36 € à 9,93 €

Île-de-France



DROM



Guadeloupe Guyane

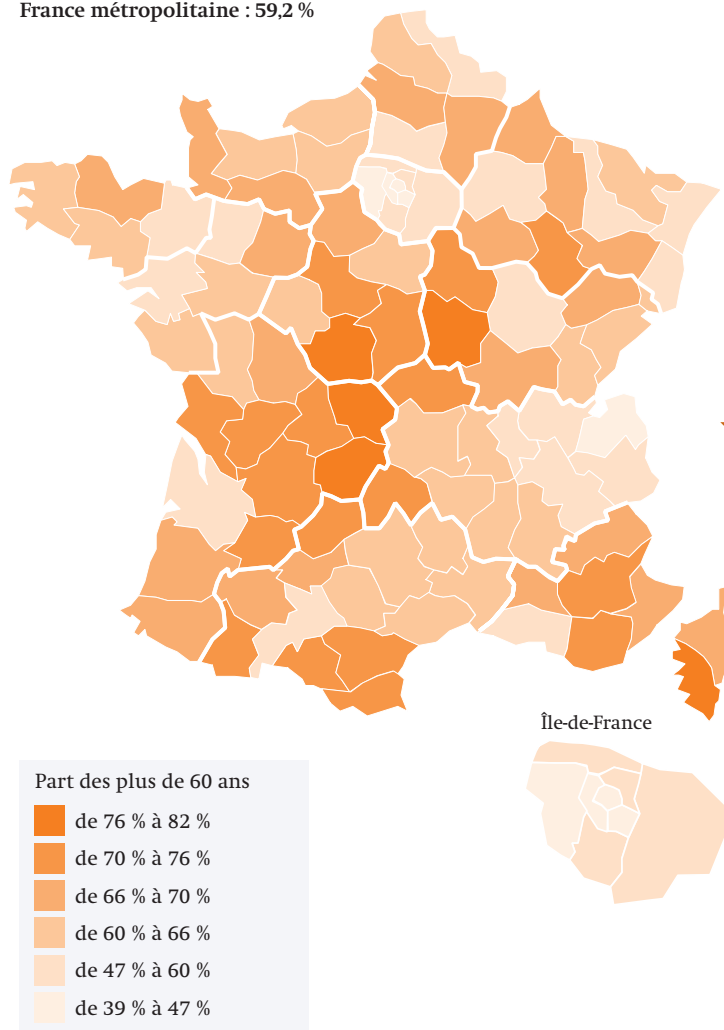


Martinique Réunion

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

Part des personnes âgées de 60 ans et plus parmi les particuliers employeurs en 2017

France métropolitaine : 59,2 %



Source : Acooss, 2^e trimestre 2017. France métropolitaine.
Champ : Particuliers employeurs hors garde d'enfants.
Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

3.1 Les particuliers employeurs âgés

Dans le champ de l'emploi à domicile hors garde d'enfants, près de six particuliers employeurs sur dix sont âgés de 60 ans et plus en 2017¹². Ils sont à l'origine de 155 700 emplois équivalents temps plein¹³. Le poids des particuliers employeurs âgés sur les territoires est étroitement corrélé à la part des personnes âgées dans les départements.

Le poids des particuliers employeurs âgés de 60 ans et plus est particulièrement important dans les départements avec une population âgée comme dans l'Indre, la Creuse, la Corrèze, la Nièvre.

À l'inverse, les départements plus jeunes des régions Île-de-France et Auvergne-Rhône-Alpes comptabilisent moins d'un particulier employeur sur deux de 60 ans et plus.

⁽¹²⁾ Source : Insee, estimations de population au 1^{er} janvier 2017.

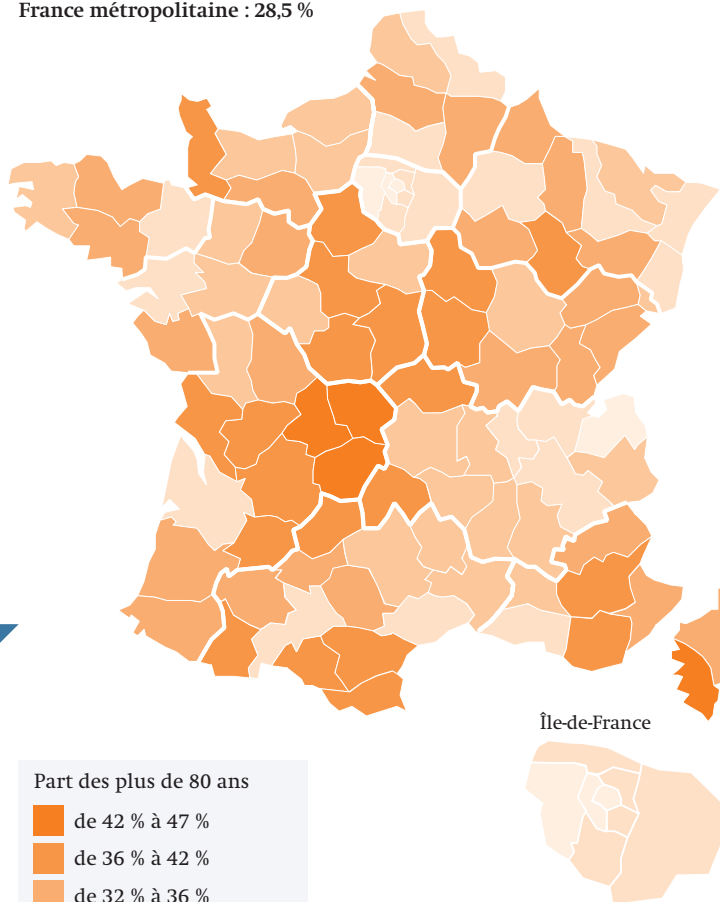
⁽¹³⁾ V. Lagandré et alii, « L'accompagnement des personnes âgées à domicile », *Baromètre des emplois de la famille*, n° 27, Observatoire des emplois de la famille, janvier 2019.

Les particuliers employeurs âgés de 80 ans et plus représentent 28,5 % des particuliers employeurs (hors garde d'enfants), une part qui pourrait s'accroître face au vieillissement de la population française : à l'horizon 2040¹⁴, 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. Sur l'ensemble du territoire, 67 100 emplois supplémentaires d'employé(e)s familiaux(ales) ou d'assistant(e)s de vie seraient nécessaires pour répondre à cette croissance du nombre de particuliers employeurs de 80 ans et plus.

Dans un département sur deux, 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 % dans la Creuse.

Part des personnes âgées de 80 ans et plus parmi les particuliers employeurs en 2017

France métropolitaine : 28,5 %



Part des plus de 80 ans

- de 42 % à 47 %
- de 36 % à 42 %
- de 32 % à 36 %
- de 28 % à 32 %
- de 21 % à 28 %
- de 17 % à 21 %

Source : Acof, 2^e trimestre 2017. France métropolitaine.
Champ : Particuliers employeurs hors garde d'enfants.
Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

⁽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 2017, près d'un particulier employeur sur deux est considéré comme « fragile » par la Sécurité sociale. Parmi ces derniers, 76,7 % d'entre eux bénéficient de l'exonération « 70 ans et plus » en raison de leur âge et 14,6 % 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 2017, le volume horaire rémunéré par les particuliers employeurs fragiles baisse mais de façon moins accentuée que l'année précédente (- 2 % contre - 3 % en 2016). Cette baisse provient principalement de la diminution du nombre d'heures déclarées par les bénéficiaires de l'APA (- 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 % en 2017). En 2017, en moyenne annuelle, le nombre de particuliers employeurs bénéficiaires de l'APA a baissé de 3,8 %, tandis que celui des particuliers employeurs bénéficiaires de l'exonération « 70 ans et plus » a progressé de 0,5 %.

Au 2^e trimestre 2017, 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 »¹⁵.

3.3 Les particuliers employeurs non fragiles

Les particuliers employeurs hors garde d'enfants ne bénéficiant pas d'exonérations de cotisations sociales spécifiques liées à leur âge, à leur dépendance ou handicap, sont considérés comme non fragiles¹⁶. Le volume horaire global rémunéré par ces particuliers employeurs a diminué de 1,9 % en 2017 sous l'effet du recul du nombre d'heures moyen déclaré par employeur (- 2,3 %). Le nombre d'employeurs non fragiles tend, lui, à se stabiliser (- 0,5 % en 2017). La revalorisation de la déduction forfaitaire au 1^{er} décembre 2015, portée à 2 euros pour les particuliers employeurs non fragiles et, plus récemment, la généralisation du crédit d'impôt pour tous les ménages au 1^{er} janvier 2017, peuvent contribuer à expliquer cette stabilisation.

⁽¹⁵⁾ V. Lagandré et alii, « L'accompagnement des personnes âgées à domicile », *Le Baromètre des emplois de la famille*, n° 27, Observatoire des emplois de la famille, janvier 2019.

⁽¹⁶⁾ 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 occupés par des salarié(e)s relativement âgé(e)s

L'emploi à domicile demeure fortement féminisé : en 2017, 88,6 % des emplois sont occupés par des femmes, alors qu'elles représentent la moitié de la population salariée en France métropolitaine¹⁷. 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 (96,9 %) puis par les salarié(e)s à domicile hors garde d'enfants (83,6 %).

Plus d'un(e) salarié(e) du particulier employeur sur deux est âgé(e) de 50 ans et plus contre 28,8 % des femmes salariées en France métropolitaine¹⁸. En 2017, 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 domicile¹⁹.

Tableau 4 : Répartition des salarié(e)s du secteur par âge en 2017

	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 %	2,6 %	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 %	45,8 %	51,8 %
Ensemble	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : Ircem, données 2^e trimestre 2017.

Champ : Salarié(e)s des particuliers employeurs hors « autres emplois familiaux », France métropolitaine.

Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

Au cours des 30 dernières années, les métiers qui relèvent de l'emploi à domicile font partie de ceux dans lesquels la part des seniors a le plus augmenté²⁰. Entre 1990 et 2016, la part des 50 ans et plus a doublé parmi les assistant(e)s maternel(le)s âgé(e)s et est passée de 31,8 % à 52,8 % du côté des salarié(e)s à domicile hors garde

d'enfants(employé(e)s familiaux(ales) et assistant(e)s de vie essentiellement). Les gardes d'enfants à domicile font figure d'exception avec une moyenne d'âge et une proportion de salarié(e)s âgé(e)s beaucoup plus basses que celles des autres salarié(e)s du secteur.

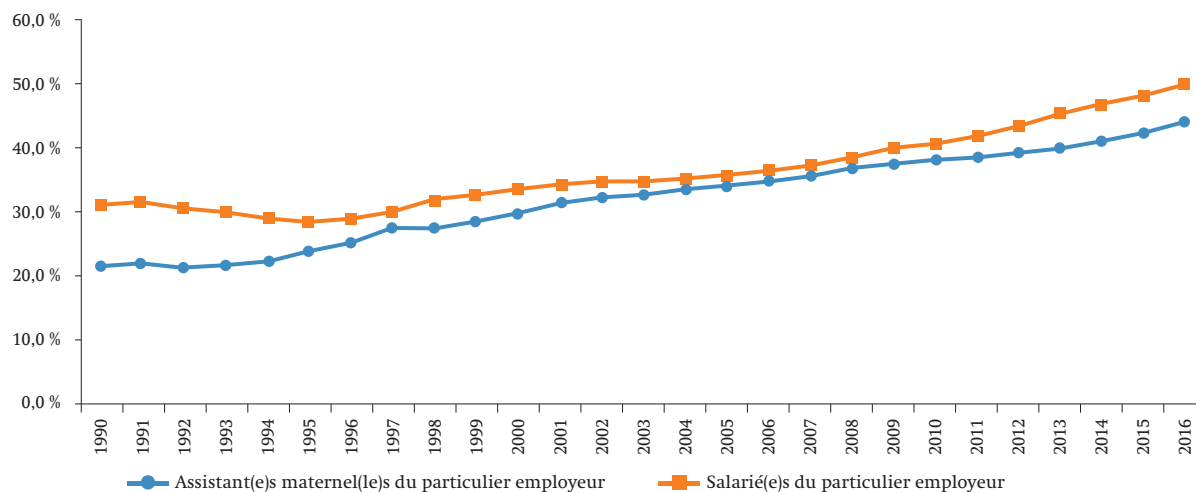
⁽¹⁷⁾ Source : INSEE, Estimations d'emploi en 2017.

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

⁽²⁰⁾ 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.

Graphique 2 : Évolution de la part des seniors parmi les salarié(e)s des particuliers employeurs et parmi les assistant(e)s maternel(le)s



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

La surreprésentation des salarié(e)s âgé(e)s dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile s'explique par l'âge d'entrée tardif dans ces métiers : 38 ans en moyenne pour les salarié(e)s de la branche des particuliers employeurs et 34 ans pour les assistant(e)s maternel(le)s²¹.

Face au vieillissement progressif des salarié(e)s et aux départs massifs liés aux fins de carrière, le renouvellement de la population salariée consti-

tue un enjeu majeur pour le secteur. À l'horizon 2030, 164 000 départs à la retraite d'assistant(e)s maternel(le)s ont été estimés²². Pour les employé(e)s familiaux(ales) et les assistant(e)s de vie, le renouvellement des effectifs salariés ne constituera pas la seule préoccupation. Le vieillissement de la population française nécessitera également dans les prochaines années des créations d'emplois afin de répondre à l'augmentation des besoins d'accompagnement²³.

⁽²¹⁾ F. Iraci, I. Puech, « L'emploi des seniors dans le secteur de l'emploi à domicile », audition au Conseil économique, social et environnemental, Groupe Ircem - Observatoire des emplois de la famille, 6 février 2018.

⁽²²⁾ 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.

⁽²³⁾ Lagandré, Le Berre, *op. cit.*

4.2 Une pluralité de situations d'emploi

Travailler pour plusieurs employeurs fait partie intégrante des conditions d'exercice des métiers pour une majorité des salarié(e)s du secteur : 56 % travaillent au domicile de deux particuliers

employeurs voire plus. Seul(e)s les gardes d'enfants à domicile se distinguent puisque la grande majorité travaille exclusivement pour un seul employeur.

Tableau 5 : 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	53,2 %	15,7 %	31,1 %
<i>Emplois à domicile hors garde d'enfants</i>	51,1 %	15,4 %	33,5 %
<i>Gardes d'enfants à domicile</i>	73,8 %	19,2 %	7 %
Branche Assistants maternels du particulier employeur	16,8 %	22,5 %	60,7 %
Ensemble des salarié(e)s du secteur	44 %	17,4 %	38,6 %

Source : Ircem, données 2^e trimestre 2017.

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

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 employeur²⁴. En 2017, 76,6 % d'entre eux(elles) sont employé(e)s pour un nombre d'heures hebdomadaire inférieur à 17,5 heures (soit la moitié de la durée du travail à temps complet). La part des salarié(e)s qui occupent une activité pour des particuliers employeurs à temps complet s'établit à 8,3 %. 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 personne²⁵.

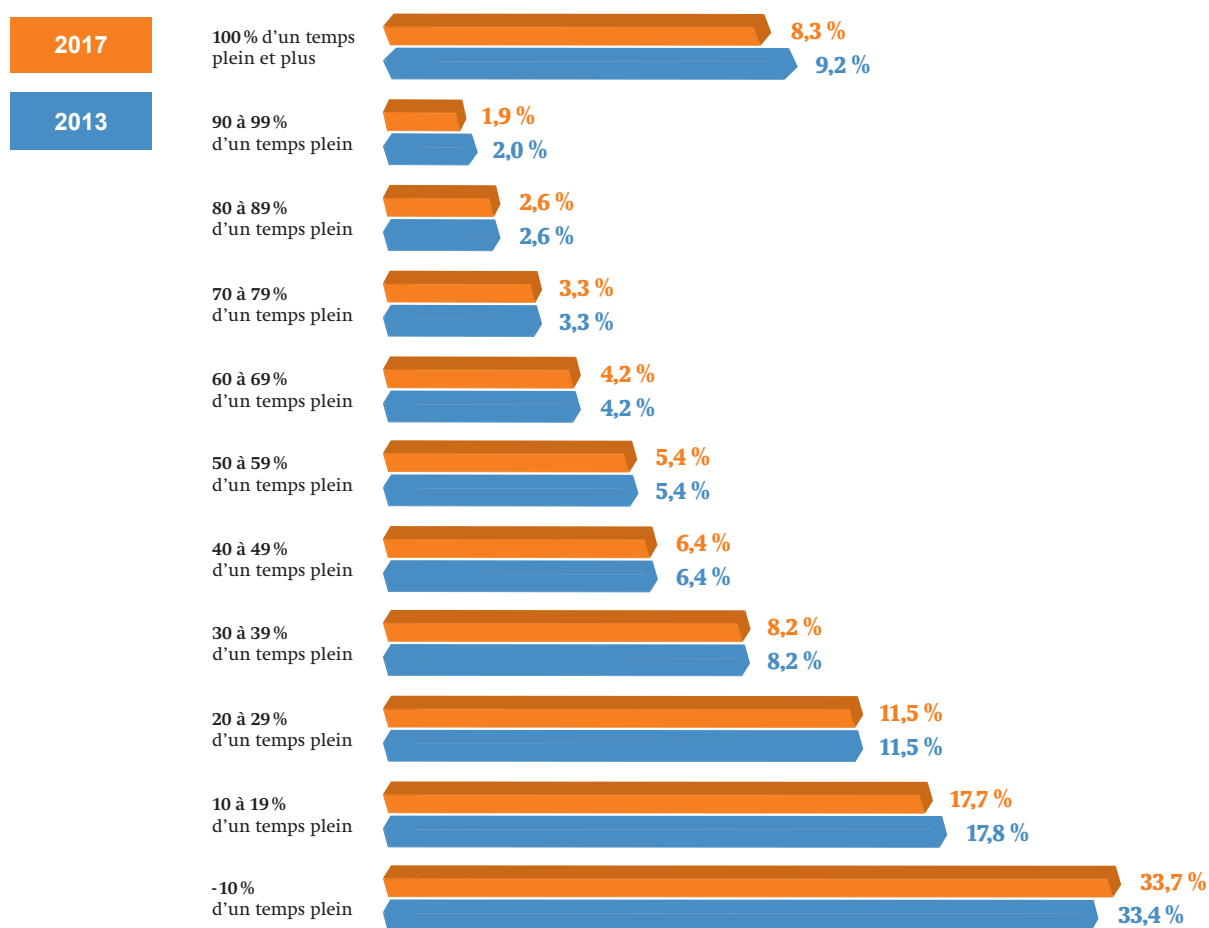
11 % des salarié(e)s des particuliers employeurs (hors assistant(e)s maternel(le)s travaillent également pour une structure prestataire et 32 % travaillent en dehors du secteur des services à la personne.

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.

⁽²⁴⁾ 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.

⁽²⁵⁾ 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.

Graphique 3 : Répartition des effectifs salariés par ETP (2017-2013) Branche des salariés du particulier employeur



Source : Ircem, données 2^e trimestre 2013 et 2^e trimestre 2017.

Champ : Salarié(e)s de la branche Salariés du particulier employeur hors « Autres emplois familiaux ».

France métropolitaine. Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

La durée du travail varie fortement selon le type d'emploi : de 168 heures par trimestre pour les gardes d'enfants à domicile à 57 heures par trimestre pour les emplois à domicile hors garde d'enfants.

Tableau 6 : Durée du travail au 2^e trimestre 2017 par type d'emploi

	Durée du travail trimestrielle
Emplois à domicile hors garde d'enfants	57 heures
Emplois auprès des particuliers employeurs non fragiles	45 heures
Emplois auprès des particuliers employeurs bénéficiaires de l'exonération « 70 ans et + »	50 heures
Emplois auprès des particuliers employeurs bénéficiaires de l'APA	125 heures
Emplois auprès des particuliers employeurs en situation de handicap	140 heures
Garde d'enfants à domicile	168 heures

Source : Acoess Stat, n°281, données au 2^e trimestre 2017.
Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

4.3 Des taux horaires différents selon la catégorie d'emploi

En 2017, 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 0,3 % par rapport à l'année précédente. Le taux horaire net moyen (hors congés payés) a augmenté pour sa part de 1,9 % pour atteindre 10,08 euros en 2017, soit 1,3 fois le montant du Smic horaire²⁶.

Au sein de cette branche, le salaire horaire net versé, en moyenne, par les particuliers employeurs hors garde d'enfants, s'élève à 10,27 euros, soit environ 1,4 fois le Smic horaire.

Dans la branche des assistants maternels, le salaire horaire net moyen atteint, en 2017, 3,43 euros soit 1,6 fois le taux horaire minimum.

Tableau 7: Salaires horaires nets moyens par catégorie d'emploi

Catégorie d'emploi	Salaire horaire net moyen (hors congés payés) en 2017	Évolution du salaire horaire net moyen en 2017
Branche des salariés du particulier employeur	10,08 euros	+ 1,9 %
<i>Dont salarié(e)s du particulier employeur hors garde d'enfants</i>	10,27 euros	+ 2 %
<i>Salarié(e)s des particuliers employeurs non fragiles</i>	10,57 euros	+ 1,9 %
<i>Salarié(e)s des particuliers employeurs fragiles</i>	10,16 euros	+ 2,1 %
<i>Dont gardes d'enfants à domicile</i>	8,88 euros	+ 1,5 %
Branche des assistants maternels du particulier employeur	3,43 euros	+ 1,6 %

Champ : France entière sauf pour les employeurs fragiles et non fragiles (France métropolitaine). Source : Acoess.
Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

⁽²⁶⁾ Le Smic horaire net a été fixé à 7,45 euros au 1^{er} janvier 2017 (sauf en Alsace-Moselle), soit un Smic horaire brut de 9,76 euros (+ 0,9 % par rapport au 1^{er} janvier 2016).

L'offre de formation professionnelle des branches du particulier employeur

La professionnalisation des assistant(e)s maternel(le)s et des salarié(e)s du particulier employeur ne cesse de progresser. Ainsi, le nombre total de départs en formation, qualifiante ou non, a dépassé pour la seule année 2017 le seuil de 40 000, soit une progression de 10 % par rapport à 2016.

Les branches professionnelles jouent un rôle déterminant dans l'élaboration des politiques de professionnalisation et la gestion financière de la formation. Par les décisions prises et les orientations données, elles apportent des réponses adaptées et de qualité pour les salarié(e)s et futur(e)s salarié(e)s.

Pour mettre en œuvre leur politique, les branches ont mandaté IPERIA, la plateforme nationale de professionnalisation du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Elle a pour mission de certifier les compétences des salarié(e)s et futur(e)s salarié(e)s, concevoir et accompagner les processus pédagogiques, garantir la qualité des formations dispensées par les 233 organismes de formation partenaires, promouvoir les dispositifs et assurer l'accompagnement individualisé des parcours professionnels.

5.1 La formation continue des salarié(e)s

Les salarié(e)s du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ont accès à deux dispositifs encadrés par les branches professionnelles : le plan de formation (devenu en 2019 le plan de développement des compétences) et le compte personnel de formation (CPF).

Le plan de formation rassemblait l'ensemble des actions de formation dont peuvent bénéficier les salarié(e)s leur permettant d'adapter leur poste de travail ou de développer leurs compétences. Le plan de développement des compétences en élargit le périmètre.

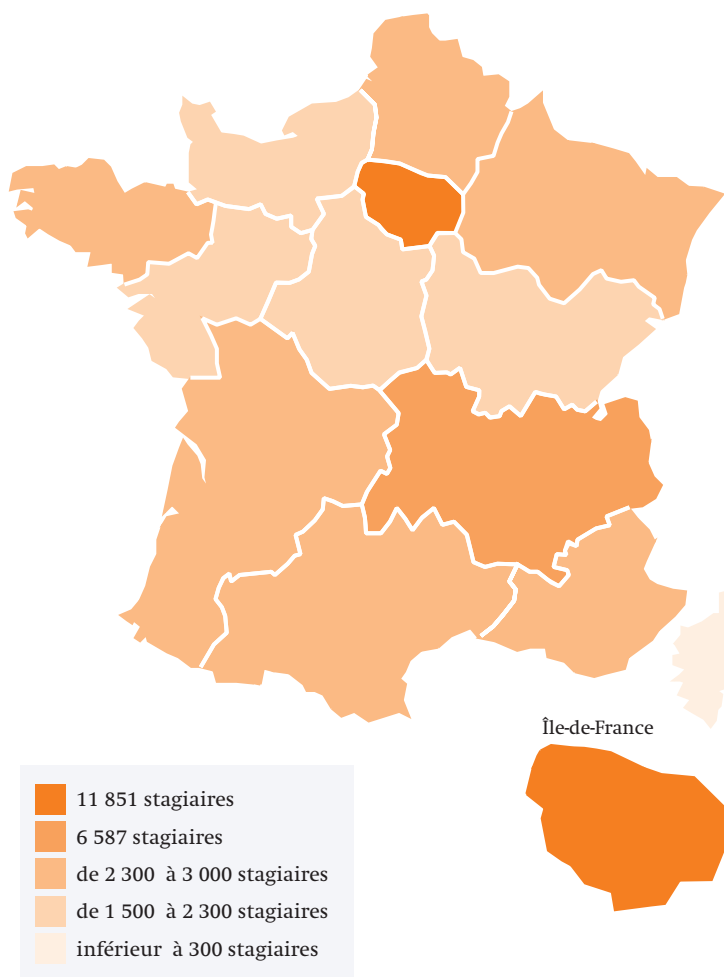
Dans ce cadre, les branches définissent chaque année les éléments fondateurs du financement de ces formations en mobilisant majoritairement des cotisations sociales collectées auprès des employeurs (0,35 % de la masse salariale brute) auxquelles s'est ajoutée une part d'engagement du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dédiée au soutien des métiers en tension (2 % du global). En 2017, administrées par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) du secteur, AGEFOS-PME, les dépenses engagées ont progressé de 22 % (31 millions d'euros).

En parallèle, les partenaires sociaux ont souhaité soutenir la politique RH du secteur en définissant une offre de formation prioritaire balayant largement l'ensemble des compétences attendues pour les quatre métiers suivants : assistant(e)s de vie, employé(e)s familiaux(ales), gardes d'enfants et assistant(e)s maternel(le)s.

De plus, les accords de formation déclinent des dispositifs de départ en formation facilitants, à l'image de l'accès à la formation pour les salarié(e)s dès la première heure travaillée ou encore, lorsque les formations se déroulent en dehors du temps de travail, le maintien du salaire pour les salarié(e)s du particulier employeur et une allocation de formation pour les assistant(e)s maternel(le)s du particulier employeur.

Enfin, les actions promotionnelles dédiées qui permettent la mobilisation renforcée d'acteurs territoriaux tels les structures mandataires, les RAM, mais aussi auprès des prescripteurs comme les Pôle emploi, se sont poursuivies et renforcées.

Nombre de départs en formation continue dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile en 2017



Source : IPERIA l'Institut.

Concernant le CPF – dispositif mobilisable par tout(e) salarié(e) tout au long de sa vie active pour suivre une formation qualifiante – l'année 2017 a confirmé l'engagement des salarié(e)s du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile pour ce dispositif et particulièrement les assistant(e)s maternel(le)s du particulier employeur. Le nombre de stagiaires est ainsi passé d'un peu plus de 700 en 2016 à 4 212 en 2017.

Chiffres clés en 2017 :

- 42 455 départs en formation ;
- 7108 actions de formation uniquement au titre du plan de formation ;
- 909 742 heures de formation ;
- Dans le cadre de l'offre prioritaire, 108 thématiques de formation différentes ont été suivies par les salarié(e)s du particulier employeur et 79 par les assistant(e)s maternel(le)s du particulier employeur ;
- 470 départs en formation pour les relais assistants de vie.

Les publics formés sont dans plus de 9 cas sur 10 des femmes. Elles sont âgées en moyenne de 43 ans dans la branche des salariés du particulier employeur et de 47 ans dans celle des assistants maternels.

5.2 La formation certifiante des salarié(e)s et 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) ». Ces certifications rassemblent les principaux métiers de l'emploi à domicile et sont accessibles par la validation des acquis de l'expérience (VAE), par la formation en présentiel ou en formation ouverte à distance (FOAD).

En 2017, la Commission nationale des certifications professionnelles (CNCP) a, à nouveau, validé les trois titres au RNCP, faisant du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile l'un des premiers à mettre en place une modularisation de ses certifications en blocs de compétences²⁷. Ce nouveau découpage permet de proposer, en plus des parcours longs certifiants, des parcours individualisés, courts et qualifiants. Ils répondent aux spécificités des emplois à domicile en permettant aux salarié(e)s d'avoir plusieurs employeurs et de compléter leurs heures. Ils renforcent la possibilité, pour ceux ou celles qui le souhaitent, d'exercer un emploi à temps plein.

En 2017, le nombre de personnes certifiées est de 1 907 (+ 8 % sur un an). Le nombre de stagiaires ayant engagé et terminé un parcours long a quant à lui progressé de 14 %. L'année 2017 marque donc une légère augmentation du soutien des financeurs publics en direction de l'accès des demandeurs d'emploi aux trois titres portés par les branches. Pour autant, ce soutien reste fragile et en-deçà des besoins en emplois qualifiés exprimés par les particuliers employeurs.

Le taux de réussite reste sur une moyenne haute : 65 %. Plus précisément, en 2017, 565 personnes (+ 10 %) ont obtenu le titre de branche « Employé familial », 1 032 (+ 14 %) celui d'« Assistant de vie-dépendance » et 538 (identique à 2016) le titre « Assistant Maternel / garde d'enfants ».

L'accès à la VAE reste difficile en 2017 et baisse de 13 % sur un an. Les difficultés rencontrées notamment dans la constitution du dossier de preuve, ont engagé les branches à soutenir plus encore ce dispositif. Ainsi, en 2018, de nouvelles modalités ont vu le jour pour permettre un accès facilité au plus grand nombre.

Concernant le recours au dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) financé par AGEFOS-PME, une légère baisse s'est fait sentir, avec 193 stagiaires en 2017, soit 8 % de moins que l'année précédente.

Les blocs de compétences

Il existe 15 blocs de compétences. Trois sont relatifs à la spécificité de l'emploi au domicile et à la maîtrise de la relation de travail qui se noue avec le particulier employeur. Ils qualifient également les savoir-être et la posture professionnelle inhérente au développement de l'activité de tout(e) salarié(e) au domicile. Une seconde famille de blocs de compétences reprend les compétences métier attendues par les employeurs qui recrutent : 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.

Le relais assistant de vie, une solution de proximité en faveur de la lutte contre l'isolement des assistant(e)s de vie

Le relais assistants de vie, d'une durée de 5 séances de 3 heures, est inclus dans le cadre de la formation continue à destination des salarié(e)s 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 d'assistant(e) de vie et sur les formations de la branche professionnelle des salarié(e)s du particulier employeur ;
- approfondir, avec des professionnels experts du secteur, des thèmes propres à l'exercice du métier.

⁽²⁷⁾ Les arrêtés portant enregistrement des titres au RNCP ont été publiés au Journal officiel le 19 juillet 2017.

NOTES

NOTES

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.



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

Le Centre d'études et de prospective
de la Fédération des particuliers employeurs de France

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

www.fepem.fr