

RAPPORT

DE LA BRANCHE

**ASSISTANTS MATERNELS
DU PARTICULIER EMPLOYEUR**

Édition 2017


Fepem

FÉDÉRATION DES PARTICULIERS
EMPLOYEURS DE FRANCE

L'OBSERVATOIRE

SOMMAIRE

Introduction.....	4
Les chiffres clés de la branche en 2015.....	5
1. Le poids des assistant(e)s maternel(le)s dans les modes d'accueil formels	6
2. La situation économique de la branche en 2015	10
3. Les assistant(e)s maternel(le)s en exercice.....	14
4. L'offre de formation de la branche.....	15



INTRODUCTION

La branche des assistants maternels du particulier employeur donne à voir un dialogue social actif¹ et fructueux, qui a abouti en 2016 à des avancées majeures pour les salarié(e)s de la branche en matière de droits sociaux et de santé au travail.

Le 7 juin 2016, l'ensemble des partenaires sociaux de la branche ont signé un nouvel accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie qui tient compte des changements en matière de formation professionnelle introduits, deux ans plus tôt, par la suppression du droit individuel à la formation (DIF) et la création du compte personnel de formation (CPF).

Le 24 novembre 2016, ils ont signé un accord cadre interbranches qui pose les premières bases de la santé au travail dans les deux branches professionnelles du secteur du particulier employeur. Cet accord initie la création d'un organisme de gestion national paritaire (OGN), dont la mission principale est d'assurer l'interface entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs de la santé au travail afin de coordonner tous les actes de gestion administrative inhérents à la mise en opérationnalité de ce dispositif, aussi bien en termes de suivi individuel de l'état de santé des salariés qu'en matière de prévention des risques professionnels.

Parallèlement à la signature de ces deux accords structurants, la branche des assistants maternels du particulier employeur travaille de concert avec la branche des salariés du particulier employeur à la définition des axes stratégiques du fonds d'action sociale créé en 2013 et géré par Ircem Prévoyance. Soumises à des conditions de ressources, ces aides portent essentiellement sur les frais liés à la scolarité et aux études des enfants des salariés des deux branches (achat de livres et de manuels scolaires, frais liés à la réalisation d'un stage, installation dans un logement étudiant...). Des aides aux départs en vacances sont également mises en place.

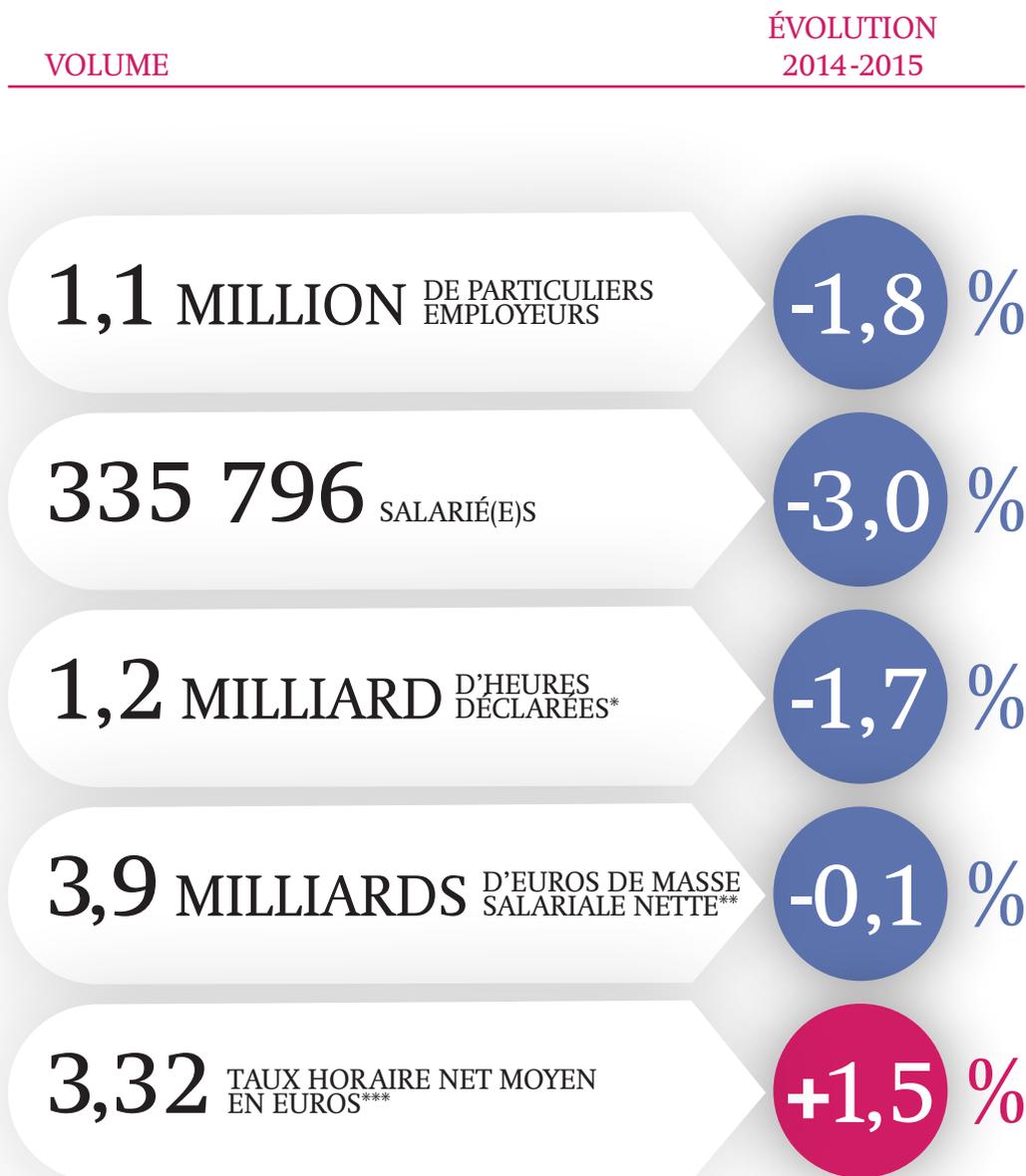
Ces avancées s'accompagnent du déploiement progressif du dialogue social sur les territoires, avec en 2016, la définition des principales missions des commissions paritaires territoriales (CPT) mises en place par le Conseil national paritaire du dialogue social (CNPDS) et une première expérimentation dans la région Auvergne-Rhône-Alpes. Chaque région devrait être pourvue d'une CPT d'ici à la fin de l'année 2017.

En rénovant sa politique de formation, en posant les bases d'une véritable politique de santé et de prévention des risques et en améliorant les droits sociaux des salariés, la négociation paritaire donne une impulsion forte à la professionnalisation et au développement d'un métier qui doit encore gagner en attractivité et en reconnaissance, à la fois pour attirer de nouveaux candidats à la profession et pour accompagner les mutations familiales.

Cette nouvelle édition du rapport de branche des assistants maternels du particulier employeur, réalisée par l'Observatoire des emplois de la famille, en collaboration avec IPERIA l'Institut, dresse un état des lieux de la branche à partir des dernières données chiffrées disponibles au début de l'année 2017.

⁽¹⁾ Pour la seule année 2016, 28 réunions paritaires de la branche des assistants maternels et 38 réunions interbranches des salariés et des assistants maternels du particulier employeur ont été organisées.

Les chiffres clés de la branche en 2015



Champ : France entière (hors Mayotte).

Sources : Acooss pour le nombre de particuliers employeurs, le nombre d'heures et les salaires ;

Ircem pour les données sur les salarié(e)s - Données annuelles.

Traitement : Observatoire des emplois de la famille.

* 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 salarié(e)s hors charges sociales (cotisations patronales et salariales).

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

1

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

En 2014, l'offre d'accueil du jeune enfant continue à progresser en France : la capacité théorique d'accueil des modes « formels » est passée de 55,1 places pour 100 enfants de moins de 3 ans en 2013 à 56,1 en 2014 (soit 1,36 million de places disponibles)³. La très grande majorité de ces

places (59 %) sont proposées par les assistant(e)s maternel(le)s du particulier employeur (33,1 places pour 100 enfants, contre 32,9 en 2013) qui représentent ainsi le premier mode d'accueil « formel » des enfants de moins de 3 ans (tableau 1).

Tableau 1 : Capacité théorique d'accueil des enfants de moins de 3 ans en 2014

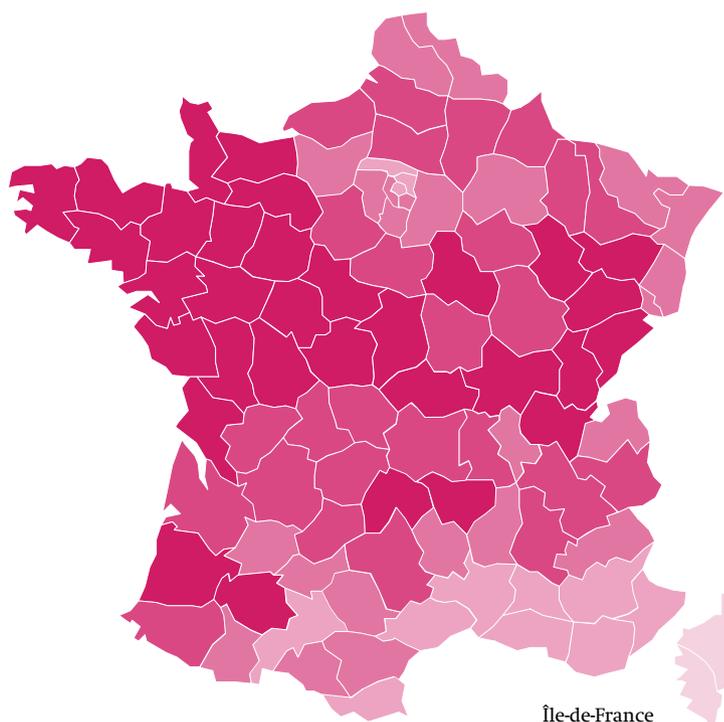
Mode d'accueil « formel »	Capacité théorique d'accueil	Capacité pour 100 enfants de moins de 3 ans (en %)
Assistant(e) maternel(le) employé(e) directement par des particuliers	803 200	33,1
Salarié(e) à domicile	41 400	1,7
Accueil en Eaje (collectif, familial et parental, micro-crèches)	419 200	17,3
École maternelle	96 100	4,0
Capacité théorique d'accueil de l'ensemble des modes « formels »	1 359 900	56,1

Champ : France entière.

Source : Observatoire national de la petite enfance, données provisoires.

⁽³⁾ Observatoire national de la petite enfance, *L'accueil du jeune enfant en 2015*, Cnaf, décembre 2016.

**Capacité théorique d'accueil
auprès des assistant(e)s maternel(le)s en exercice
employé(e)s directement par les particuliers pour 100 enfants
de moins de 3 ans en 2014 (en %)**



- de 2 à 14 places
- de 15 à 25 places
- de 26 à 35 places
- de 36 à 46 places
- de 47 à 64 places

Île-de-France



DOM



Guadeloupe Guyane



Martinique Réunion

Source : Observatoire national de la petite enfance, données provisoires.

Lecture : À Paris, les assistant(e)s maternel(le)s en exercice proposent entre 2 et 15 places pour 100 enfants de moins de 3 ans.

Soutenue par une politique familiale volontariste, l'offre théorique d'accueil des assistant(e)s maternel(le)s du particulier employeur n'a cessé de s'élargir depuis les années 1990.

Cette offre recule néanmoins légèrement entre 2013 et 2014, passant de 996 300 places à 990 900, soit - 0,5 %. Cette baisse est liée à la diminution du nombre de places théoriques pour les enfants âgés de 3 à 6 ans (- 7 900) et à un recul du volume global d'agrément délivrés. Le nombre de places théoriques pour les enfants de moins de 3 ans reste quant à lui en augmentation sur la même période (+ 2 500).

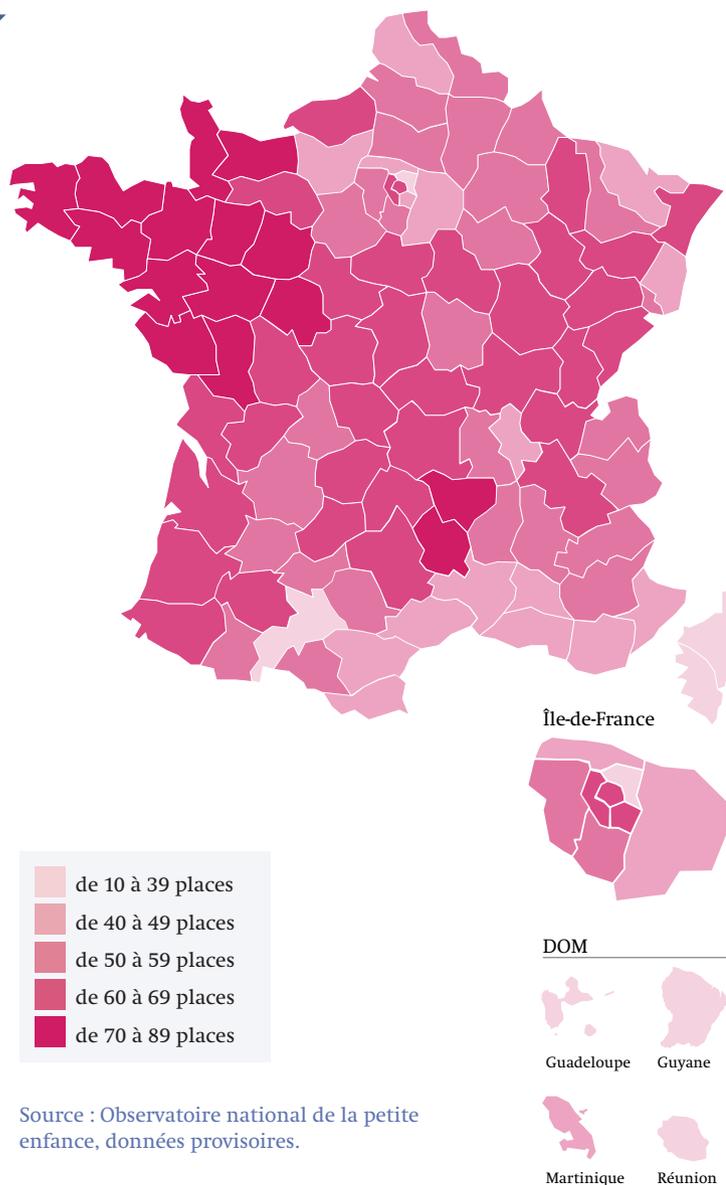
Les disparités territoriales persistent : pour 100 enfants de moins de 3 ans, les assistant(e)s maternel(le)s proposent en moyenne entre 6,1 et 63,9 places dans les départements métropolitains, et seulement 6,8 places dans les DOM⁴ (carte 1).

⁽⁴⁾ Hors Mayotte.

Capacité théorique d'accueil
pour tous les modes d'accueil « formels »
pour 100 enfants de moins de 3 ans en 2014 (en %)

La grande majorité des départements ayant une capacité d'accueil importante, tous modes d'accueil « formels » confondus, sont ceux où l'offre d'accueil des assistant(e)s maternel(le)s est fortement développée (carte 2).

Depuis 2010, les assistant(e)s maternel(le)s agréé(e)s par un conseil départemental peuvent se regrouper au sein de maisons d'assistant(e)s maternel(le)s (MAM) et y exercer leur activité, en dehors de leur domicile⁵. Selon l'article L. 424-1 du Code de l'action sociale et des familles, le nombre d'assistant(e)s maternel(le)s pouvant exercer dans une même MAM ne peut excéder quatre⁶.



⁽⁵⁾ Loi n° 2010-625 du 9 juin 2010 relative à la création des maisons d'assistant(e)s maternel(le)s.

⁽⁶⁾ Sur les territoires, cette disposition peut être interprétée de différentes manières. Certains départements autorisent ainsi jusqu'à cinq ou six assistant(e)s maternel(le)s à se relayer, soit afin de pallier une absence ponctuelle (maladie, congé maternité...), soit de manière plus pérenne. D'autres départements ont une lecture stricte de l'article et refusent d'autoriser plus de quatre assistant(e)s maternel(le)s par MAM.

En 2016, 1 267 MAM sont ouvertes⁷, contre 1 230 en 2014 et 235 en 2011⁸.

Avec 13 400 places proposées en 2014 (soit 1,4 % des places proposées par l'ensemble des assistant(e)s maternel(le)s du particulier employeur), le poids des MAM reste marginal dans l'offre d'accueil globale et se concentre sur certains territoires, comme par exemple l'Ouest de la France, où les MAM se sont rapidement développées, du fait d'une

impulsion politique forte⁹. L'Anramam (Association nationale de regroupements d'associations de maisons d'assistant(e)s maternel(le)s) recense un grand nombre de MAM dans les départements des Pays de la Loire (311 MAM sur la région) alors que la Drôme, le Cantal ou les Ardennes¹⁰ n'en ont pas.

Parmi les 92 départements qui disposent de MAM, plus de deux tiers n'en ont pas plus de dix en 2014¹¹.

⁽⁷⁾ Ces chiffres ne sont pas exhaustifs car la Caf n'a pas connaissance de toutes les ouvertures de MAM.

⁽⁸⁾ C. Cayeux et M. Meunier, « Les maisons d'assistants maternels (MAM) : une solution innovante pour un accueil de proximité et de qualité », Rapport d'information du Sénat, fait au nom de la commission des affaires sociales n° 667 (2015-2016), 8 juin 2016.

⁽⁹⁾ La généralisation des MAM, instaurée avec la loi du 9 juin 2010, est née d'une expérimentation locale dans le département de la Mayenne.

⁽¹⁰⁾ Cayeux, Meunier, *op. cit.*

⁽¹¹⁾ F. Borderies, « L'offre d'accueil des enfants de moins de 3 ans en 2014 : le nombre de places d'assistantes maternelles est prédominant », *Études et résultats*, n°0966, DREES, juin 2016.

2

La situation économique de la branche en 2015

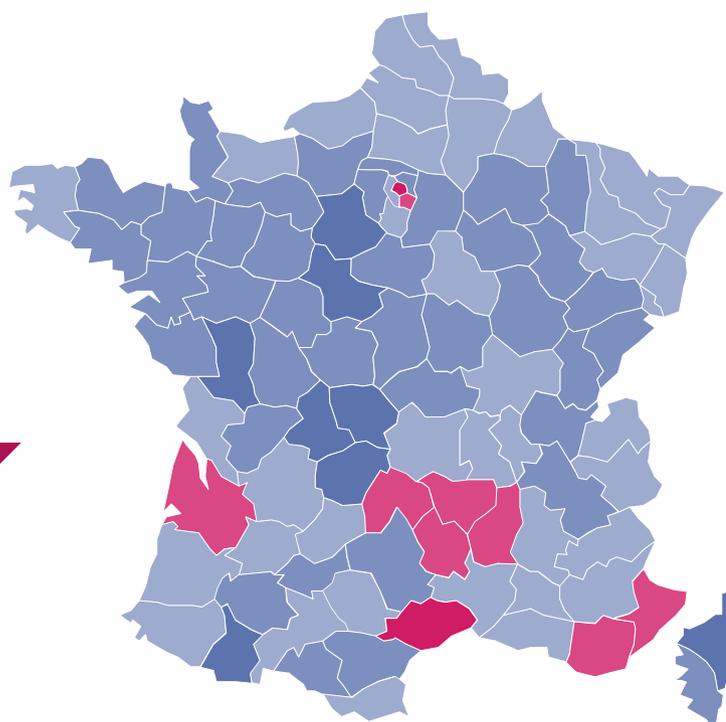
CARTE 3

En 2015, 1,1 million de parents employeurs d'assistant(e)s maternel(le)s ont déclaré 1,2 milliard d'heures, soit une baisse de 1,7 % par rapport à l'année précédente, après - 1,6 % en 2014.

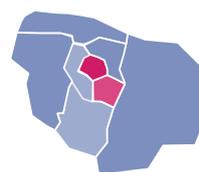
La tendance semble s'inverser au début de l'année 2016 avec le retour d'une croissance de l'activité déclarée au 1^{er} semestre¹².

En 2015, l'activité des assistant(e)s maternel(le)s recule dans 86 départements. Quatorze départements enregistrent une croissance, avec un maximum de 8,1 % constaté à Paris (carte 3).

Évolution des volumes horaires rémunérés dans la branche entre 2014 et 2015



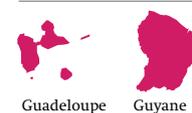
Île-de-France



Taux d'évolution 2014-2015

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

DOM



Guadeloupe Guyane

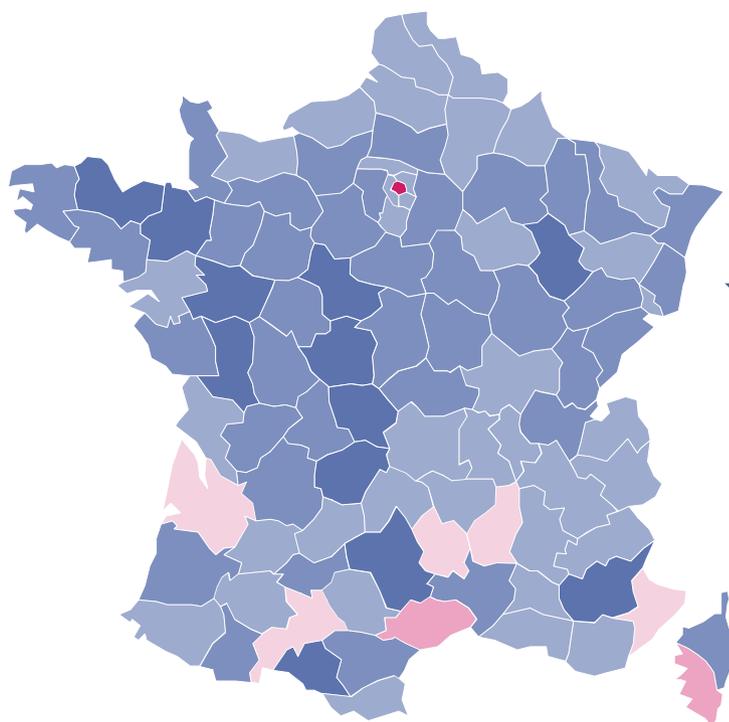


Martinique Réunion

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

⁽¹²⁾ M. Gromer, Baromètre des emplois de la famille n° 20, Observatoire des emplois de la famille, décembre 2016.

Évolution du nombre de parents employeurs dans la branche entre 2014 et 2015



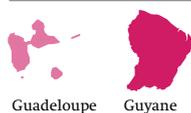
Taux d'évolution 2014-2015

- supérieur à 8 %
- de 6 % à 8 %
- de 4 % à 6 %
- de 2 % à 4 %
- de 0 % à 2 %
- de - 2 % à 0 %
- de - 4 % à - 2 %
- inférieur ou égal à - 4 %

Île-de-France



DOM



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

La baisse de l'activité observée en 2015 est étroitement liée à un recul du nombre de parents employeurs d'assistant(e)s maternel(le)s (-1,8% contre -0,7% en 2014), qui s'accompagne néanmoins d'une légère augmentation du nombre d'heures déclarées en moyenne par employeur et par an (+0,1% en 2015 contre -0,9% en 2014).

Dans la grande majorité des départements, le nombre de parents employeurs d'assistant(e)s maternel(le)s est en baisse (carte 4).

Évolution du nombre d'assistant(e)s maternel(le)s dans la branche entre 2014 et 2015

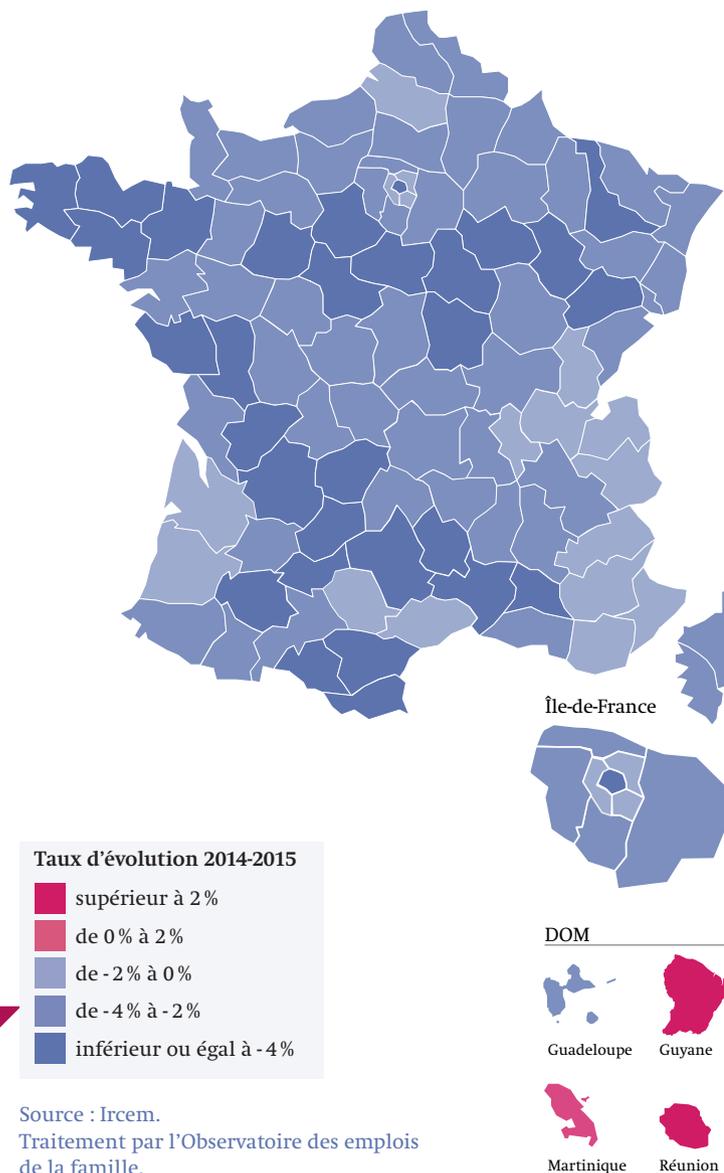
En 2015, le nombre d'assistant(e)s maternel(le)s en exercice recule pour la deuxième année consécutive (-3 % après -1,7 % en 2014) pour s'établir à 335 796.

Le nombre d'arrivées dans la profession n'est plus suffisant pour compenser les départs. En raison de son vieillissement, la population des assistant(e)s maternel(le)s est de plus en plus confrontée au défi de son renouvellement¹³.

Aussi, depuis 2013 le nombre d'agrément en cours de validité délivré par les centres de protection maternelle infantile (PMI) diminue (447 900 en 2014 contre 458 800 en 2012), du fait d'un recul des demandes d'agrément (-12,2 % en 2014) et des demandes de premier agrément (-13,7 % en 2014).

Au 2^e trimestre 2014, environ un quart des assistant(e)s maternel(le)s agréé(e)s n'ont pas exercé leur métier, pour des raisons multiples : situation de chômage, discontinuité des contrats de travail, choix de ne pas travailler toute l'année, arrêt de l'activité avant la fin de validité de l'agrément¹⁴.

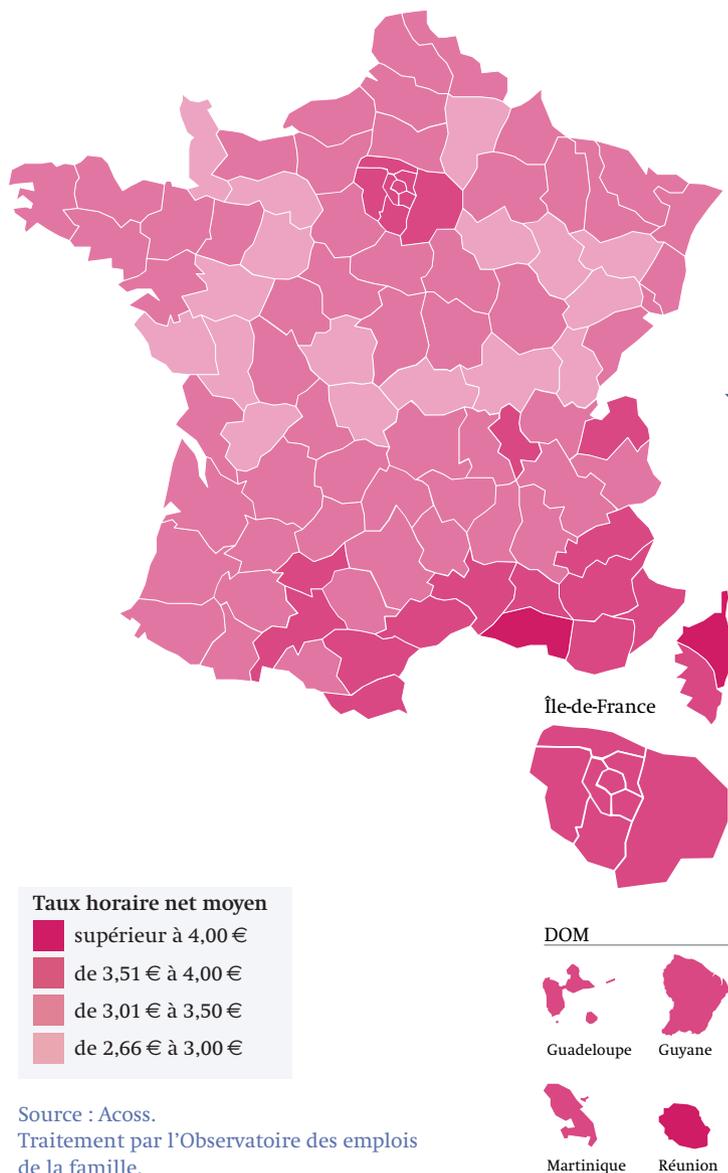
Tous les départements métropolitains sont concernés par une baisse du nombre d'assistant(e)s maternel(le)s en exercice (carte 5).



⁽¹³⁾ M. Gromer, *Baromètre des emplois de la famille n° 17*, Observatoire des emplois de la famille, avril 2016.

⁽¹⁴⁾ T. Vroylandt, « Les assistantes maternelles gardent 8 % d'enfants de plus en 2014 qu'en 2010 », *Études et résultats*, n° 0978, DREES, octobre 2016.

Salaires horaires nets moyens des assistant(e)s maternel(le)s en 2015



Malgré le recul du nombre d'heures déclarées par les parents employeurs, le montant des salaires nets versés en 2015 demeure proche de celui enregistré en 2014 : 3,9 milliards d'euros, soit une quasi-stagnation (-0,1%) qui s'explique par une augmentation du salaire horaire net de 1,7%. Ce dernier est passé de 3,27 euros en 2014 à 3,32 euros en 2015 (soit 1,6 fois le taux horaire minimal).

Le salaire horaire net moyen varie de 2,66 euros (1,28 fois le taux horaire minimal) dans la Sarthe à 4,26 euros (2,05 fois le taux horaire minimal) en Haute-Corse. Les taux horaires les plus élevés sont versés dans la région Île-de-France, dans les DOM et dans le Sud-Est de la France (carte 6).

Rémunération des assistant(e)s maternel(le)s en 2015

Le salaire horaire net moyen (hors congés payés) des assistant(e)s maternel(le)s s'élevait à 3,32 euros par enfant accueilli en 2015.

Pour la prise en charge des cotisations sociales par les Caf dans le cadre du CMG, en 2015, la rémunération brute de l'assistant(e) maternel(le) agréé(e) ne devait pas dépasser 48,05 euros brut (5 fois la valeur du Smic horaire brut) soit 36,91 euros net par jour d'accueil de l'enfant, hors Alsace-Moselle (35,19 euros net en Alsace-Moselle).

Le taux horaire minimal s'élevait, en 2015, à 2,70 euros brut par heure et par enfant (0,281 x Smic), soit 2,09 euros net pour un(e) assistant(e) maternel(le) hors Alsace-Moselle (2,05 euros net en Alsace-Moselle) entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2015.

3

Les assistant(e)s maternel(le)s en exercice

Le métier d'assistant(e) maternel(le) demeure quasi exclusivement féminin (99,5 % de femmes au 2^e trimestre 2015).

En moyenne, les assistant(e)s maternel(le)s sont âgé(e)s de 47 ans en 2015 contre 46,2 ans en 2010, 45,5 ans en 2005 et 44 ans en 2000. Comme le souligne la DREES, « la répartition par âge des assistantes maternelles est décalée par rapport à celle des actifs occupés. Ces professionnelles sont surreprésentées parmi les actifs les plus âgés et

sous-représentées parmi les plus jeunes. Elles restent ainsi plus âgées que la moyenne, même si le vieillissement des actifs est général »¹⁵. Les évolutions récentes nous alertent sur la difficulté de renouvellement de cette population de salarié(e)s vieillissante (voir supra). En seulement un an, la part des assistant(e)s maternel(le)s âgé(e)s de 50 ans ou plus est passé de 42,0 % en 2014 à 43,4 % en 2015, alors que la part des professionnel(le)s âgé(e)s de moins de 40 ans est passé de 23,3 % à 22,4 % (tableau 2).

Tableau 2 : Répartition des salarié(e)s de la branche par tranche d'âge

	Assistant(e)s maternel(le)s 2014	Assistant(e)s maternel(le)s 2015
De 15 à 29 ans	3,2 %	2,9 %
De 30 à 39 ans	20,1 %	19,5 %
De 40 à 49 ans	34,8 %	34,2 %
50 ans et plus	42,0 %	43,4 %
Ensemble	100,0 %	100,0 %

Source : Ircem, données au 2^e trimestre. Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

Le multi-salariat est la norme dans la branche en raison de l'accueil simultané de plusieurs enfants. Selon la DREES, le nombre moyen d'enfants de moins de 6 ans accueillis par un(e) assistant(e) maternel(le) est passé de 3,1 en juin 2010 à 3,3 en juin 2014¹⁶.

En 2015, 58,4 % des assistant(e)s maternel(le)s travaillent pour trois parents employeurs ou plus et seulement 18,1 % en ont un seul (tableau 3).

Tableau 3 : Répartition des assistant(e)s maternel(le)s du particulier employeur en fonction du nombre de parents employeurs

	1 particulier employeur	2 particuliers employeurs	3 particuliers employeurs et plus	Total
Assistant(e)s maternel(le)s	18,1 %	23,5 %	58,4 %	100 %

Source : Ircem, données au 2^e trimestre 2015. Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

⁽¹⁵⁾ T. Vroylandt, « Les assistantes maternelles gardent 8 % d'enfants de plus en 2014 qu'en 2010 », *Études et résultats*, n°0978, DREES, octobre 2016.

⁽¹⁶⁾ Vroylandt, *op. cit.*

4

L'offre de formation de la branche

À travers sa Commission nationale paritaire emploi formation, la branche des assistant(e)s maternel(le)s du particulier employeur encourage la professionnalisation des assistant(e)s maternel(le)s en leur permettant d'être acteurs de leur parcours et d'avoir un accès facilité à la formation.

Cela se traduit par une progression régulière du nombre de salarié(e)s convaincu(e)s par l'intérêt de se former d'une part, et par le soutien d'acteurs de territoire, comme les relais d'assistants maternels d'autre part.

Formation professionnelle continue

La formation professionnelle continue concerne l'ensemble des formations courtes mises à disposition des salariés leur permettant de se former tout au long de leur vie professionnelle. L'offre est modélisée par IPERIA l'Institut, lequel est mandaté par la branche pour créer et développer les outils et services de professionnalisation. Les contributions financières des particuliers employeurs sont collectées par Agefos PME, l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) du secteur.

En 2015, la collecte brute reste stable : 6,2 millions d'euros (+ 0,2 %). À ce montant est venu s'ajouter pour la première fois un abondement du FPSPP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) d'un montant de 6,7 millions d'euros attribué aux TPE (très petites entreprises) pour les accompagner dans leur démarche de professionnalisation. Cet engagement financier supplémentaire était nécessaire au regard de

l'augmentation exponentielle des départs en formation d'année en année. De plus, en 2015, les partenaires sociaux ont souhaité augmenter la part de cotisation des particuliers employeurs pour la formation. Ainsi, en octobre, celle-ci est passée de 0,15 % de la masse salariale brute à 0,35 %.

En 2015, 19 918 départs en formation sont enregistrés, soit une stabilisation par rapport à l'année précédente (+ 0,1). En parallèle, le recours à l'offre de formation prioritaire de la branche augmente et passe de 60 % à 80 %. Le public reste quasi exclusivement féminin : 99,6 % de femmes dont plus de la moitié (57 %) a plus de 45 ans.

En 2015, 16 614 parents employeurs ont accompagné le départ en formation de leurs salariés (+ 7 %).

L'offre de formation prioritaire de la branche est constituée de 40 modules de formation. Les modules les plus suivis sont « Gestion du stress et relaxation » (11,2 % de l'ensemble des formations prioritaires), « Prendre soin de soi pour prendre soin des autres » (7,6 %), « Gérer les situations difficiles de l'enfant » (6,6 %), « Apprentissage de la langue des signes française » (5,8 %) et « Santé au travail » (5,4 %).

En 2015, 201 salariés ont fait valoir leur droit au CPF dont près de la moitié sur une démarche de VAE. Cette année a été mise à profit par la branche pour définir les futures orientations en lien avec ce dispositif, et plus largement son accord paritaire de formation, et modéliser la future offre de formation et de certification.

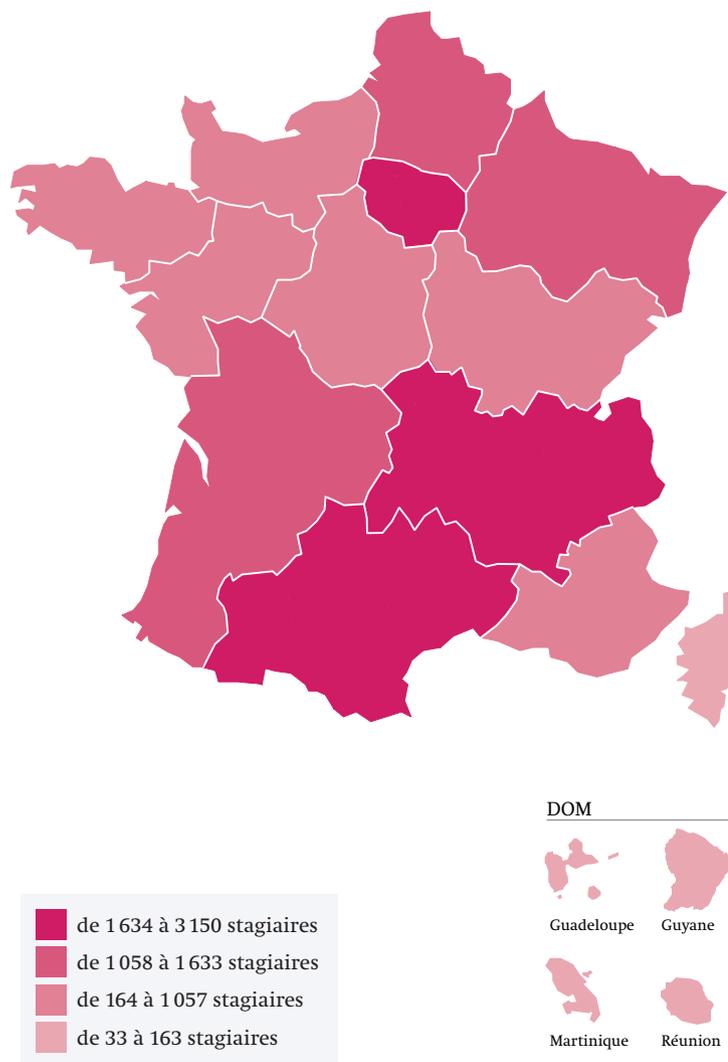
Nombre de départs en formation continue sur l'offre prioritaire de branche en 2015

Le titre « Assistant maternel/ garde d'enfants »

Le titre professionnel de branche « Assistant maternel/garde d'enfants » de niveau V, déposé auprès du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), représente la seule formation qualifiante propre au métier d'assistant maternel. Accessible par la validation des acquis de l'expérience (VAE) et la formation (en présentiel ou en formation ouverte à distance appelée FOAD), le titre s'appuie sur un programme de formation de 521 heures¹⁷.

En 2015, le nombre d'assistant(e)s maternel(le)s certifié(e)s, toutes modalités confondues, augmente de 23,4% (569). Le titre souffre cependant du manque de soutien des financeurs emploi-formation, même s'il convient de constater une hausse de 15% des achats de places de formation par les conseils régionaux et Pôle emploi par rapport à 2014. L'insuffisance de l'offre qualifiante en parcours long conduit par conséquent les assistant(e)s maternel(le)s à s'orienter vers la VAE qui concerne 45% des certifiés.

À l'image de la formation continue, le public est féminin ; un seul homme a obtenu le titre en 2015. Conçu de façon modulaire par IPERIA l'Institut qui en est le certificateur, le titre tient compte des obligations liées au statut des salarié(e)s mais aussi de la singularité du modèle de l'emploi direct et de la spécificité du domicile de l'assistant(e) maternel(le) comme lieu de travail. Son référentiel de compétences est régulièrement revisité pour répondre aux évolutions du métier et attirer de nouveaux publics tout en répondant aux importants besoins d'emploi en émergence.



Base : lieu de résidence des apprenants.

Source : IPERIA l'Institut.

Logiciel de cartographie :

<http://carto.observatoire-des-territoires.gouv.fr>

⁽¹⁷⁾ Volume et découpage devraient changer dans le courant de l'année 2017 suite à la réinscription des titres auprès de la Commission nationale des certifications professionnelles et le découpage en 7 blocs de compétences des titres de branche.

L'année 2015 marque les premiers jalons de la refonte des titres en blocs de compétences et l'ajout de contenus réévalués au regard des exigences d'emploi présentes et futures (par exemple, le renforcement des compétences adaptées selon l'âge des enfants, plus ou moins 3 ans).

Parallèlement, marquant le souhait de la branche de travailler en filière, IPERIA a conçu un CQP (certificat de qualification professionnelle) de spécialisation sur le handicap accessible aux détenteurs du titre qui sera expérimenté en 2017.

Autre dispositif qui mène à la qualification des salarié(e)s : la préparation opérationnelle à l'emploi¹⁸ (POE) avec le soutien d'Agefos PME et la réalisation de trois POEC sur le titre « Assistant maternel/garde d'enfants » qui ont bénéficié à 39 stagiaires.

Une démarche qualité au sein d'un réseau d'organismes de formation

L'ensemble du dispositif de professionnalisation de la branche s'appuie sur une démarche qualité pilotée par IPERIA et renforcée en 2015. Une labellisation de branche a ainsi été attribuée à 264 organismes de formation souhaitant dispenser les formations du secteur. Elle s'appuie sur un cahier des charges en conformité avec les évolutions législatives, des audits indépendants et un accompagnement pédagogique personnalisé. Un agrément est par ailleurs obligatoire pour les organismes de formation souhaitant accompagner des candidats à l'une des trois certifications de branche. Ils sont 126 à en bénéficier¹⁹.

De manière globale, la labellisation et l'agrément permettent de garantir un niveau de qualité homogène de l'offre de formation qualifiante et continue sur l'ensemble du territoire.

Signature d'un EDEC national sur la petite enfance

Les partenaires sociaux représentant la branche ont signé en 2015, avec le ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social François Rebsamen et la secrétaire d'État Laurence Rossignol, un EDEC sur la petite enfance qui contribue à l'anticipation et l'accompagnement de l'évolution des emplois et des qualifications, notamment auprès des assistant(e) maternel(le)s.

Les assises nationales de la professionnalisation

En partenariat avec la branche des salariés du particulier employeur, la branche des assistants maternels du particulier employeur a organisé en octobre 2015 une journée d'assises nationales des métiers d'assistant maternel et assistant de vie, point d'orgue d'une série d'assises territoriales menées entre septembre 2014 et juillet 2015.

120 personnes se sont réunies à Paris et 222 se sont connectées à la retransmission en direct²⁰ sur internet. Au cours des échanges, a été soulignée l'importance de continuer à soutenir l'attractivité des métiers par la structuration de la filière, la classification, la diversification de l'offre de formation continue, la valorisation de leur image et le développement de partenariats publics.

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

www.fepem.fr - Rubrique L'Observatoire

⁽¹⁸⁾ Action de formation qui vise l'accès rapide à un emploi durable aux demandeurs d'emploi par l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par une branche professionnelle ou un OPCA.

⁽¹⁹⁾ 11 organismes de formation sont actuellement en cours d'agrément.

⁽²⁰⁾ L'initiative peut être visionnée en différé à l'adresse internet <https://www.youtube.com/user/institutiperia>.



FÉDÉRATION DES PARTICULIERS
EMPLOYEURS DE FRANCE

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