

**RAPPORT**

**DE LA BRANCHE**

**SALARIÉS DU PARTICULIER  
EMPLOYEUR**

Édition 2017

  
**Fepem**

FÉDÉRATION DES PARTICULIERS  
EMPLOYEURS DE FRANCE

L'OBSERVATOIRE



Introduction.....	4
Les chiffres clés de la branche en 2015.....	5
<b>1.</b> La situation de la branche en 2015.....	6
<b>1.1.</b> La baisse de l'emploi à domicile ralentit.....	6
<b>1.2.</b> Les évolutions par type d'employeur.....	10
<b>1.2.1</b> Les particuliers employeurs non fragiles (hors garde d'enfants).....	10
<b>1.2.2</b> Les particuliers employeurs fragiles (hors garde d'enfants).....	13
<b>1.2.3</b> La garde d'enfants à domicile.....	16
<b>2.</b> Les salariés de la branche.....	19
<b>3.</b> L'offre de formation de la branche.....	21

## INTRODUCTION

La loi Travail de 2016 consacre un espace juridique propre au statut du particulier employeur au sein du Code du travail et introduit une évolution sémantique importante pour la reconnaissance des métiers de la branche : le terme « employé de maison » est remplacé dans la loi par celui de « salarié employé à domicile par des particuliers employeurs ». Cette reconnaissance législative rejoint l'engagement de la FEPEM et des partenaires sociaux en faveur de la professionnalisation et de la structuration des emplois de la branche, qui s'est concrétisé en 2016 par la signature d'une convention nationale de lutte contre le travail dissimulé avec l'État<sup>1</sup> et par des accords collectifs majeurs.

Les particuliers employeurs et leurs salariés disposent, depuis le 1<sup>er</sup> avril 2016, d'une grille des métiers modernisée définie par l'accord de classification des emplois des salariés du particulier employeur<sup>2</sup>.

Depuis le 1<sup>er</sup> août 2016, les salariés bénéficient aussi, grâce à un nouvel accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie<sup>3</sup>, d'un cadre de formation professionnelle adapté aux changements introduits par la suppression du droit individuel à la formation (DIF) et la création du compte personnel de formation (CPF).

Le 24 novembre 2016, après cinq années de négociation, l'ensemble des partenaires sociaux des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur ont signé un accord interbranches qui pose les premières bases de la santé au travail des salariés des deux branches professionnelles. Le texte 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 la branche des salariés du particulier employeur travaille de concert avec la branche des assistants maternels du particulier employeur à la définition des axes stratégiques du fonds d'action sociale créé en 2013 et géré par Ircem Prévoyance.

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.

Cette nouvelle édition du rapport de branche des salariés 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.

<sup>(1)</sup> Le 9 septembre 2016, la FEPEM et les représentants syndicaux des salariés des particuliers employeurs réunis au sein du Conseil national paritaire du dialogue social (CNPDS) ont signé avec la ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, Myriam El Khomri, et le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Économie et des Finances, chargé du Budget et des Comptes publics, Christian Eckert, une convention inédite de lutte contre le travail dissimulé dans le secteur de l'emploi à domicile entre particuliers.

<sup>(2)</sup> Accord signé le 21 mars 2014 applicable depuis le 1<sup>er</sup> avril 2016.

<sup>(3)</sup> Accord signé le 25 mars 2016 applicable depuis le 1<sup>er</sup> août 2016.

# Les chiffres clés de la branche en 2015

	Emploi à domicile hors garde d'enfants		Garde d'enfants à domicile		Total branche Salariés du particulier employeur	
	Volume	Évolution 2014 - 2015	Volume	Évolution 2014 - 2015	Volume	Évolution 2014 - 2015
Nombre de particuliers employeurs	2,2 millions	- 2,0 %	117 461	+ 0,9 %	2,4 millions	- 1,8 %
Nombre de salariés	1 million	- 4,3 %	106 717	+ 1,7 %	1,1 million	- 3,8 %
Nombre d'heures déclarées	429,5 millions	- 3,6 %	63,5 millions	- 3,5 %	493 millions	- 3,4 %
Volume horaire converti en emplois équivalents temps plein (ETP) basé sur 35 heures*	242 958	- 3,6 %	35 934	- 3,5 %	278 892	- 3,4 %
Volume horaire converti en ETP basé sur 40 heures**	213 119	- 3,6 %	31 521	- 3,5 %	244 640	- 3,4 %
Masse salariale nette en euros***	4,2 milliards	- 2,1 %	548,4 millions	- 2,3 %	4,8 milliards	- 2 %
Taux horaire net moyen en euros (hors congés payés)****	9,87	+ 1,6 %	8,63	+ 1,2 %	9,71	+ 1,5 %

Champ : France entière. France métropolitaine pour le nombre de salariés.

Sources : Acooss 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.

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

\*\* Selon la convention collective, la durée normale de travail est fixée à 40 heures par semaine pour un salarié à temps plein. Sur la base de cette durée conventionnelle, le calcul d'ETP est réalisé de la façon suivante : (nombre d'heures déclarées y compris les congés payés /1,1)/1 832.

\*\*\* 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 rémunération par l'aide publique.

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

# 1

## La situation de la branche en 2015

### 1.1 La baisse de l'emploi à domicile ralentit

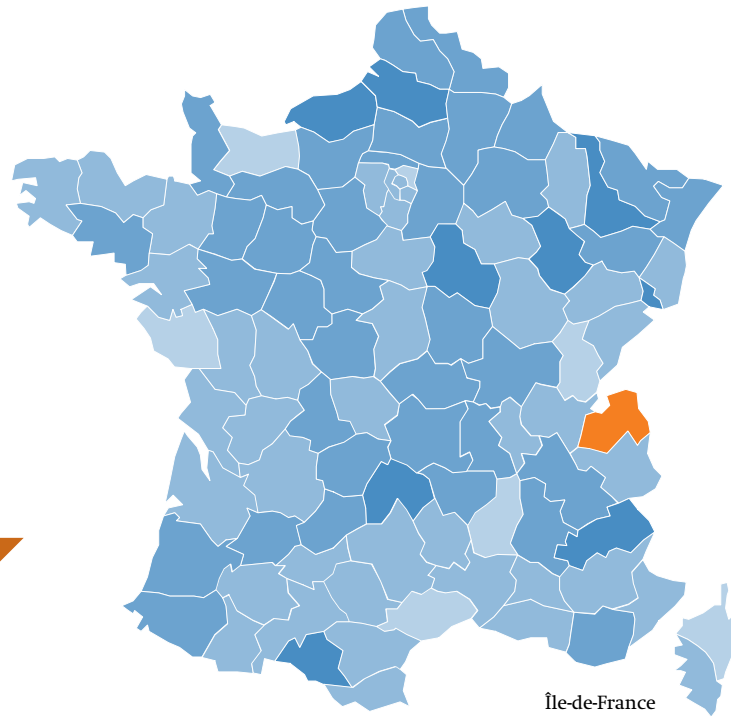
En 2015, 2,4 millions de particuliers employeurs ont déclaré 493 millions d'heures pour l'emploi d'un salarié à leur domicile qui correspondent à près de 279 000 emplois en équivalent temps plein (ETP)<sup>4</sup>.

Le volume horaire rémunéré poursuit sa baisse, à un rythme moins prononcé que l'année précédente (-3,4% en 2015 contre -4,1% en 2014). Ce nouveau recul équivalait à une perte sur un an d'environ 9 800 emplois en ETP.

La baisse de l'activité déclarée dans la branche Salariés du particulier employeur touche l'ensemble des départements, à l'exception de la Savoie et de la Réunion (carte 1).

Évolution du volume horaire déclaré dans la branche entre 2014 et 2015

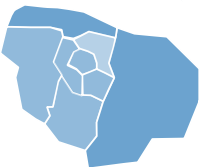
CARTE 1



#### Taux d'évolution 2014-2015

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

Île-de-France



DOM



Guadeloupe

Guyane



Martinique

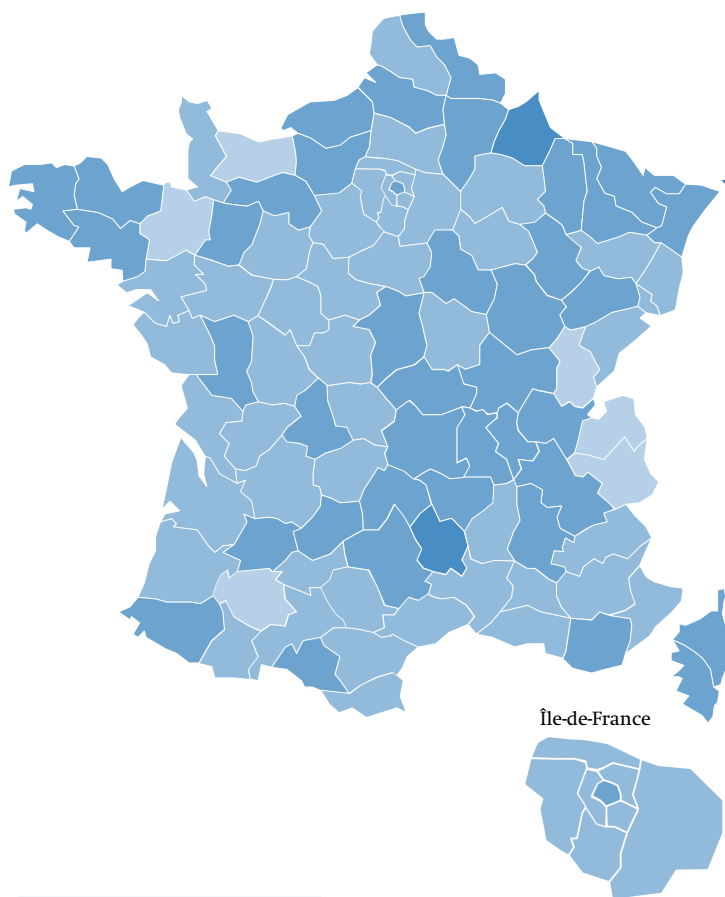


Réunion

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

<sup>(4)</sup> Sur la base d'une référence de 35 heures hebdomadaires.

## Évolution du nombre de salariés dans la branche entre 2014 et 2015



### Taux d'évolution 2014-2015

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

Source : Ircem.

Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

Le nombre de salariés poursuit sa baisse en 2015 (- 3,8 %) pour s'établir à 1,1 million en France métropolitaine<sup>5</sup>.

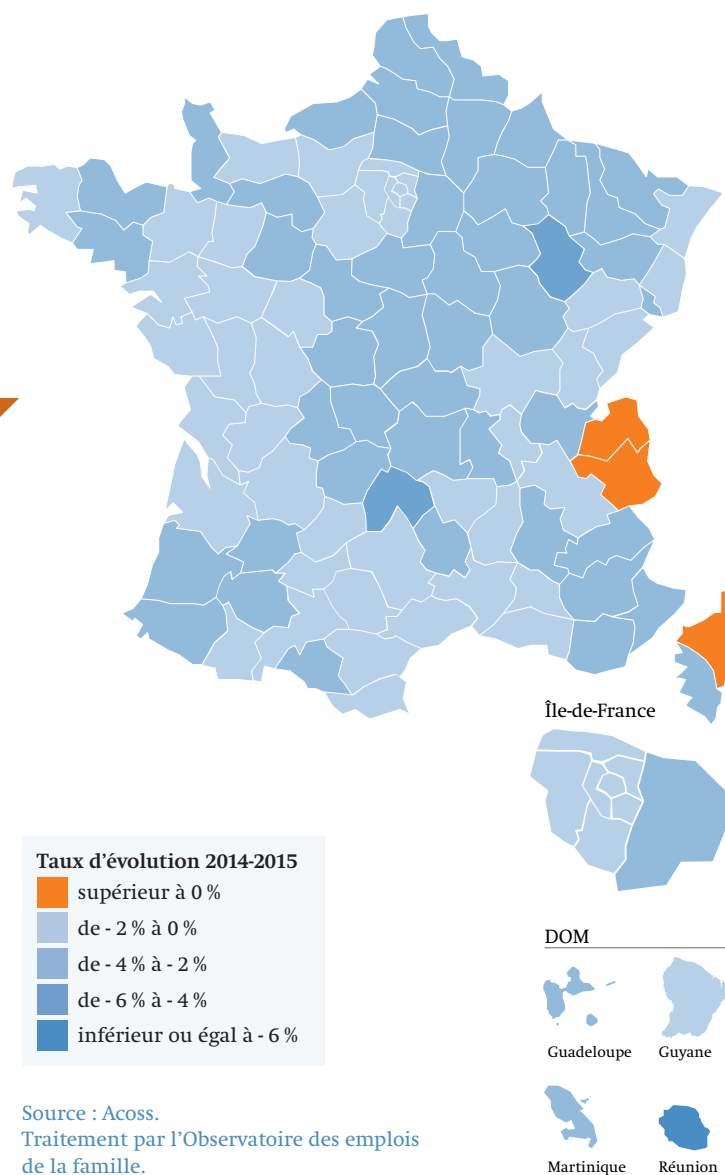
Tous les départements sont touchés par une baisse du nombre de salariés de la branche, qui varie de - 0,5 % en Haute-Savoie à - 6,3 % dans les Ardennes (carte 2).

<sup>(5)</sup> Les déclarations TTS n'étant pas entièrement prises en compte dans les données de l'Ircem, seuls les effectifs de la France métropolitaine sont connus avec précision.

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

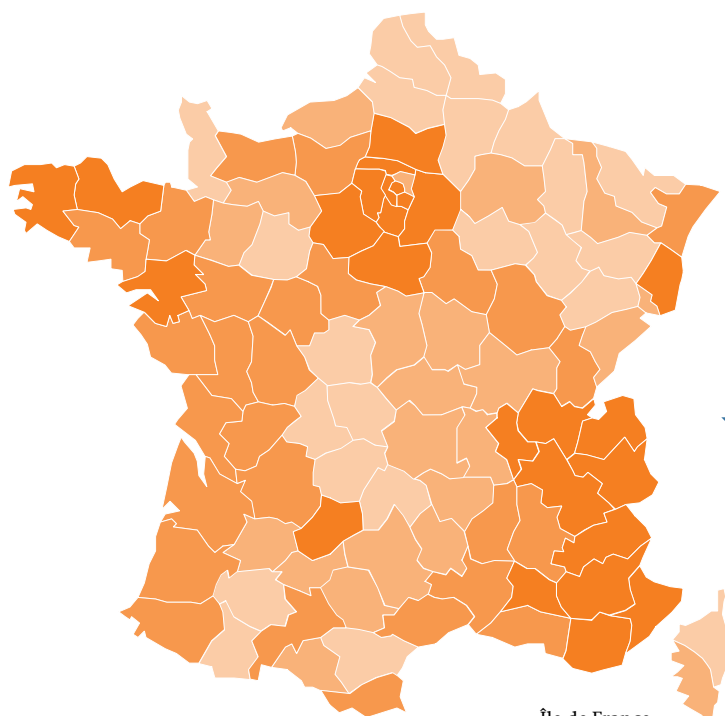
Les reculs d'activité et d'emploi observés s'expliquent par le fait que la branche compte moins d'employeurs (-1,8 % en 2015 contre -2,2 % en 2014) qui déclarent en moyenne moins d'heures par contrat de travail (-1,6 % en 2015 contre -1,9 % en 2014).

Le nombre de particuliers employeurs baisse dans la quasi-totalité des départements, à l'exception de la Savoie, la Haute-Savoie et la Haute-Corse (carte 3).





**Salaires horaires nets moyens  
des salariés de la branche en 2015**



**Taux horaire net moyen**

- supérieur à 9,84 €
- de 9,45 € à 9,84 €
- de 9,08 € à 9,44 €
- de 8,16 € à 9,07 €

Île-de-France



DOM



Guadeloupe

Guyane



Martinique



Réunion

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

La baisse de l'activité se traduit par une réduction du total des salaires nets : en 2015, les particuliers employeurs de la branche ont versé 4,8 milliards d'euros à leurs salariés, soit -2,0 % sur un an contre -2,9 % en 2014.

Le taux horaire net moyen (hors congés payés) augmente pour sa part de 1,5 % pour atteindre 9,71 euros en 2015, soit 1,3 fois le taux horaire net du Smic<sup>6</sup>.

Le salaire horaire net moyen varie de 8,16 euros (1,1 fois le Smic) en Guyane à 10,91 euros (1,5 fois le Smic) dans l'Essonne (carte 4). Les taux horaires les plus élevés sont versés en Île-de-France et dans le quart Sud-Est de la France tandis que les plus faibles se trouvent dans les départements situés dans le quart Nord-Est de la France, le Limousin et les DOM (excepté la Réunion).

Catégorie d'emploi	Salaires horaires nets moyens (hors congés payés) en 2015
Salariés du particulier employeur de la branche	9,71 euros
Salariés du particulier employeur hors garde d'enfants	9,87 euros
Gardes d'enfants à domicile	8,63 euros

Champ : France entière. Source : Acoss.

<sup>6)</sup> Le Smic horaire net a été fixé à 7,34 € au 1<sup>er</sup> janvier 2015, soit un Smic horaire brut de 9,61 €.

## 1.2 Les évolutions par type d'employeur

### 1.2.1 Les particuliers employeurs non fragiles (hors garde d'enfants)

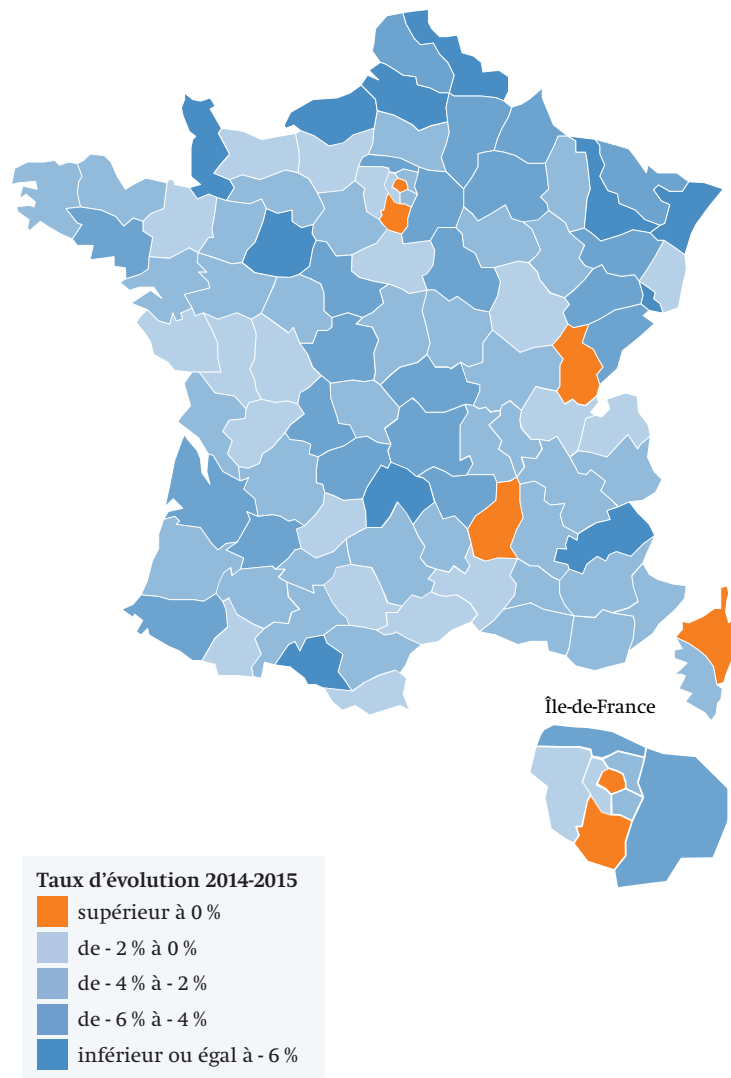
En France métropolitaine<sup>7</sup>, le volume horaire déclaré par les particuliers employeurs dits non fragiles<sup>8</sup> poursuit sa baisse en 2015, mais à un rythme moins élevé : -4,6 % contre -4,9 % en 2014.

Le passage au 1<sup>er</sup> janvier 2015 de la déduction forfaitaire de 0,75 euro à 1,50 euro par heure déclarée, pour la garde des enfants âgés de 6 à 13 ans révolus, a pu avoir une incidence sur l'activité déclarée par cette catégorie d'employeurs : certains d'entre eux, parents d'enfants âgés de plus de 6 ans, se sont probablement détournés d'une déclaration Cesu au profit d'une déclaration Pajemploi, pour bénéficier de la déduction de 1,50 euro. Ce transfert d'une partie de l'activité vers la catégorie « garde d'enfants à domicile » explique partiellement le recul du nombre d'heures déclaré par les particuliers employeurs non fragiles, qui aurait été moindre sans cette mesure.

La revalorisation de la déduction forfaitaire au 1<sup>er</sup> décembre 2015, portée à 2 euros pour les particuliers employeurs non fragiles et les parents employeurs de gardes d'enfants, devrait porter ses fruits en 2016<sup>9</sup>.

CARTE 5

Évolution du volume horaire déclaré par les particuliers employeurs non fragiles entre 2014 et 2015



Source : Acoiss.

Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

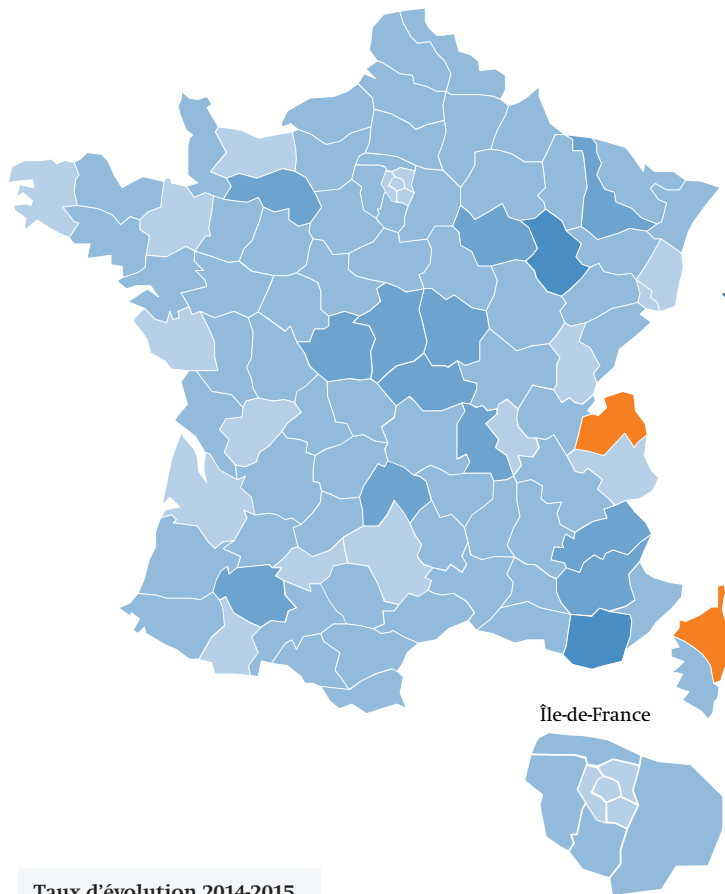
Le volume horaire déclaré par les employeurs non fragiles baisse dans la très grande majorité des départements. Cinq départements affichent en 2015 une croissance de l'activité : Paris, l'Essonne, le Jura, l'Ardèche et la Haute-Corse (carte 5).

<sup>(7)</sup> L'analyse se base sur les exonérations applicables en France métropolitaine. Les DOM sont concernés par d'autres exonérations.

<sup>(8)</sup> Les particuliers employeurs non fragiles ne bénéficient pas d'exonérations de cotisations sociales spécifiques liées à leur âge ou leur dépendance/handicap, mais ont droit à une déduction forfaitaire.

<sup>(9)</sup> M. Gromer, *Baromètre des emplois de la famille*, n° 18, Observatoire des emplois de la famille, juin 2016.

## Évolution du nombre moyen de particuliers employeurs non fragiles entre 2014 et 2015



### Taux d'évolution 2014-2015

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

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

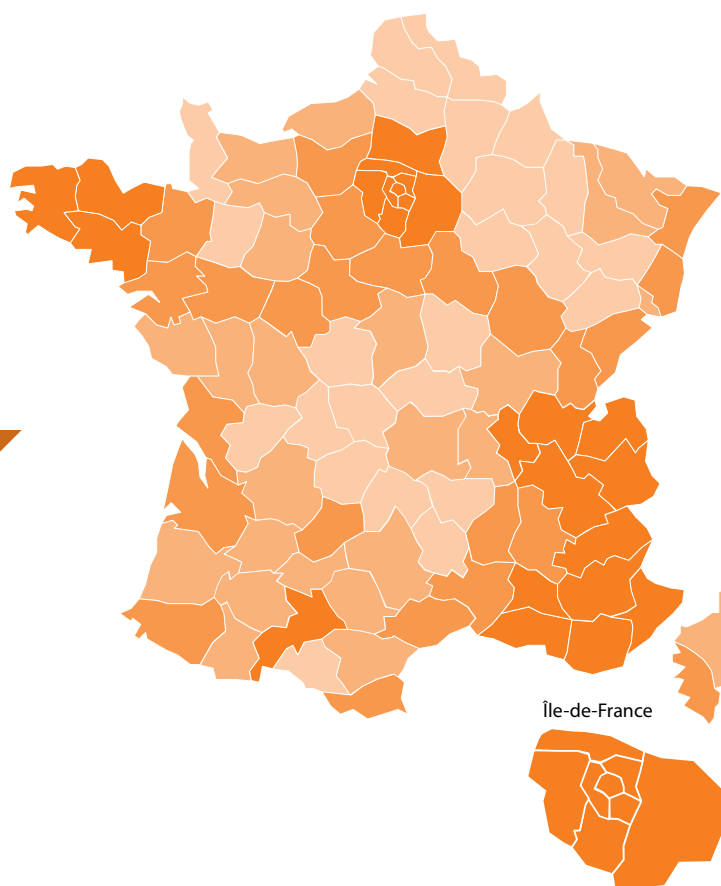
En 2015, la baisse d'activité déclarée par les particuliers employeurs non fragiles s'explique par une baisse concomitante du nombre de particuliers employeurs non fragiles (- 2,2 % par rapport à 2014) et du nombre d'heures déclarées en moyenne par ces derniers (- 2,4 % en 2015).

La Haute-Corse et la Haute-Savoie sont les deux départements dans lesquels le nombre de particuliers employeurs non fragiles augmente en 2015 (carte 6).

## Salaires horaires nets moyens des salariés des particuliers employeurs non fragiles en 2015

En 2015, le salaire horaire net versé en moyenne par les particuliers employeurs non fragiles s'élève à 10,17 euros, soit environ 1,37 fois le Smic horaire<sup>10</sup>. Il est de 3 % plus élevé que celui payé en moyenne par les employeurs dans le champ de l'emploi à domicile hors garde d'enfants (9,87 euros, soit 1,34 Smic).

Le taux horaire net moyen le plus faible est versé par les particuliers employeurs non fragiles dans le Pas-de-Calais (8,58 euros, soit 1,17 Smic) tandis que le département des Yvelines affiche le taux moyen le plus élevé (11,50 euros, soit 1,57 Smic) (carte 7).



### Taux horaire net moyen

- supérieur à 10,24 €
- de 9,69 € à 10,24 €
- de 9,29 € à 9,68 €
- de 8,58 € à 9,28 €

Source : Acoss.

Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

Catégorie d'emploi

Salariés des particuliers employeurs non fragiles

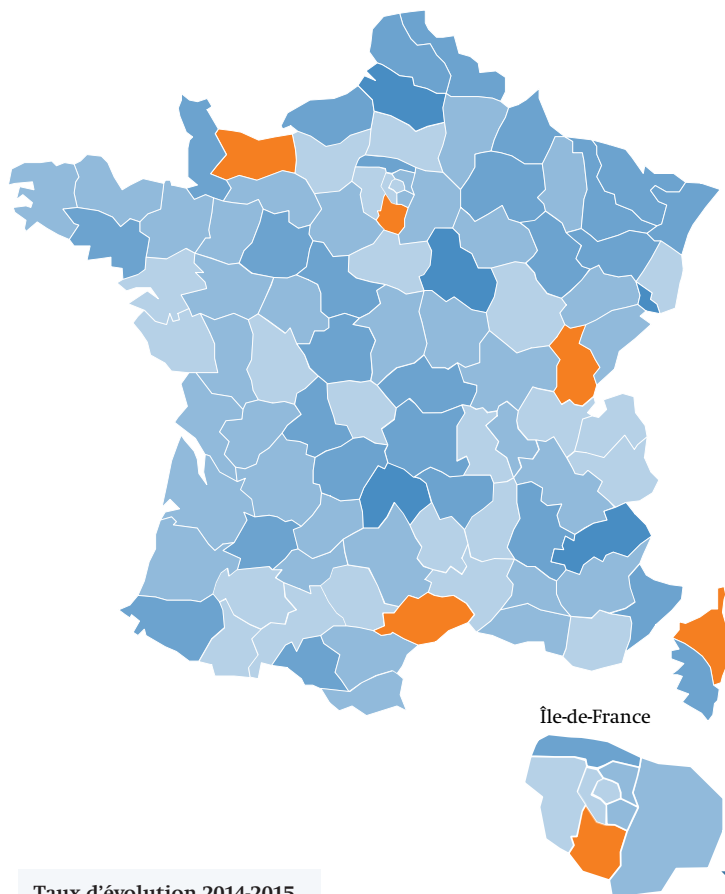
Salaire horaire net moyen  
(hors congés payés) en 2015

10,17 euros en France métropolitaine

Source : Acoss.

<sup>(10)</sup> Le Smic horaire net a été fixé à 7,34 € au 1<sup>er</sup> janvier 2015, soit un Smic horaire brut de 9,61 €.

## Évolution du volume horaire déclaré par les particuliers employeurs fragiles entre 2014 et 2015



### Taux d'évolution 2014-2015

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

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

## 1.2.2 Les particuliers employeurs fragiles (hors garde d'enfants)

Dans le champ de l'emploi à domicile hors garde d'enfants, environ la moitié des particuliers employeurs sont considérés comme fragiles et bénéficient ainsi d'une exonération totale des cotisations patronales de sécurité sociale pour l'emploi d'un salarié à domicile<sup>(1)</sup>. Comme pour les particuliers employeurs non fragiles, le volume horaire déclaré par les employeurs fragile baisse, mais dans une moindre mesure : -3,0 % contre -4,6 % pour les particuliers employeurs non fragiles. Cette baisse est surtout liée à celle observée chez les bénéficiaires de l'APA qui s'est encore amplifiée en 2015 : -8,7 % après -8,1 % en 2014. Cependant, une amélioration est constatée pour les personnes âgées bénéficiant de l'exonération « 70 ans et plus », pour lesquelles l'activité recule encore légèrement en 2015 (-0,4 %, après -1 % en 2014), mais repart à la hausse au 1<sup>er</sup> semestre 2016<sup>(2)</sup>.

Dans le tiers des départements, la baisse de l'activité déclarée par les employeurs fragiles est supérieure à 4 %, et atteint un maximum de 9,3 % dans la Somme.

Dans cinq départements, le volume horaire déclaré stagne ou augmente : le Jura (+ 0,1 %), le Calvados (+ 0,1 %), l'Hérault (+ 0,8 %), la Haute-Corse (+ 1,2 %) et l'Essonne (+ 1,5 %) (carte 8).

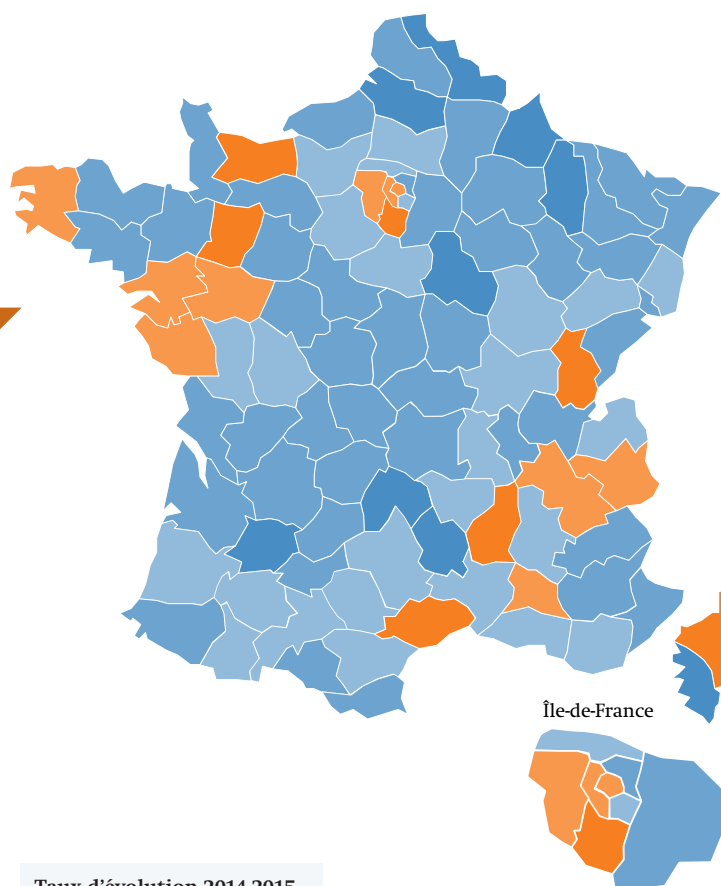
<sup>(1)</sup> Les bénéficiaires sont définis par l'article L. 241-10 III du Code de la sécurité sociale (les personnes âgées de 70 ans et plus ; les parents d'un enfant handicapé ouvrant droit au complément de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé ; les personnes titulaires de la prestation de compensation du handicap (PCH) ; les personnes percevant une majoration pour tierce personne au titre d'une invalidité ; les personnes âgées et dépendantes bénéficiant de l'APA.

<sup>(2)</sup> Gromer, *op. cit.* ; M. Gromer, *Baromètre des emplois de la famille n° 20*, Observatoire des emplois de la famille, décembre 2016.

### Évolution du nombre moyen de particuliers employeurs fragiles entre 2014 et 2015

Le recul du nombre d'heures déclarées en moyenne par employeur (-1,9 % en 2015) et du nombre de particuliers employeurs fragiles (-1,1 % en 2015) contribue à expliquer la baisse de l'activité observée.

La très grande majorité des départements enregistre une baisse du nombre de particuliers employeurs fragiles, qui atteint 5,5 % dans la Somme. Dans 17 départements, le nombre d'employeurs fragiles progresse, jusqu'à 2,5 % dans le Calvados, l'Ardèche et la Haute-Corse (carte 9).



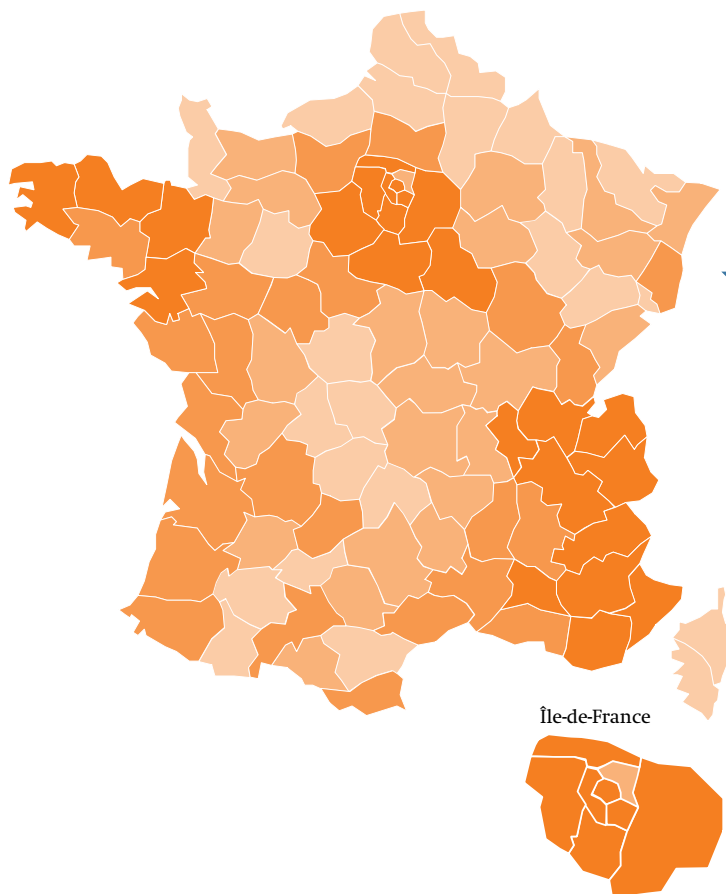
#### Taux d'évolution 2014-2015

- supérieur à + 1 %
- de 0 % à + 1 %
- de - 1 % à 0 %
- de - 3 % à - 1 %
- inférieur ou égal à - 3 %

Source : Acoss.

Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

**Salaires horaires nets moyens des salariés des particuliers employeurs fragiles en 2015**



**Taux horaire net moyen**

- supérieur à 9,89 €
- de 9,47 € à 9,89 €
- de 9,05 € à 9,46 €
- de 8,38 € à 9,04 €

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

Le salaire horaire net versé, en moyenne, par les particuliers employeurs fragiles s'élève à 9,76 euros en 2015, soit 1,33 Smic<sup>13</sup>.

Le taux horaire net moyen versé, en 2015, par les particuliers employeurs fragiles oscille entre 8,38 euros (1,14 Smic) dans le Pas-de-Calais et 11,26 euros (1,54 Smic) dans les Yvelines (carte 10).

Catégorie d'emploi	Salaires horaires nets moyens (hors congés payés) en 2015
Salariés des particuliers employeurs fragiles	9,76 euros en France métropolitaine

Source : Acoiss.

<sup>(13)</sup> Le Smic horaire net a été fixé à 7,34 € au 1<sup>er</sup> janvier 2015, soit un Smic horaire brut de 9,61 €.

### 1.2.3 La garde d'enfants à domicile

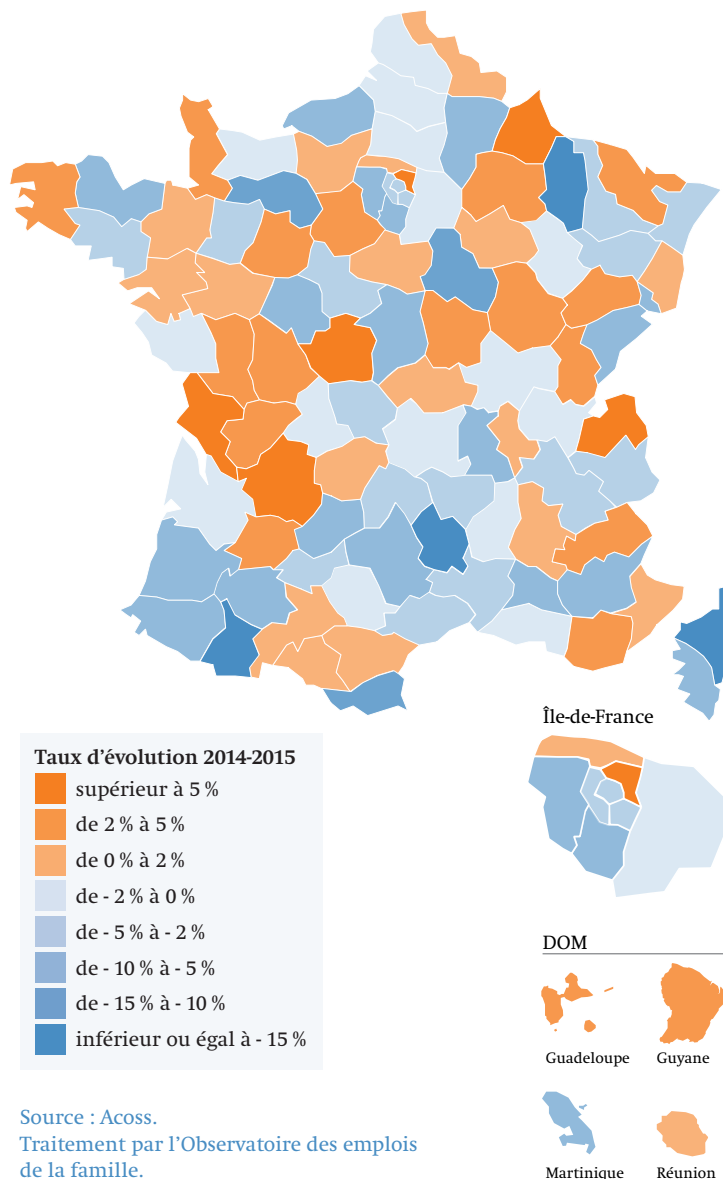
En 2015, plus de 117 000 parents employeurs de gardes d'enfants à domicile ont déclaré 63,5 millions d'heures, ce qui correspond à près de 36 000 emplois en ETP<sup>14</sup>.

La baisse de l'activité se poursuit pour la quatrième année consécutive, mais à un rythme moindre que les deux années précédentes : -1,7 % contre -4,2 % en 2014 et -4,6 % en 2013. En outre, on constate de nouveau une croissance du volume horaire déclaré par les parents employeurs au début de l'année 2016<sup>15</sup>.

La moitié de l'activité de garde d'enfants à domicile se concentre à Paris et dans les Hauts-de-Seine (respectivement 29,8 % et 19,1 %) où ce mode d'accueil est très répandu : pour l'accueil de 100 enfants de moins de 3 ans, on compte environ 14 places à Paris et 10 places dans les Hauts-de-Seine, contre près de 2 places à l'échelle de la France entière<sup>16</sup>.

En 2015, la baisse de l'activité se poursuit dans ses deux départements (respectivement -2,3 % à Paris et -3,5 % dans les Hauts-de-Seine), ce qui a, en raison du poids important de la garde d'enfants à domicile sur ces deux territoires, un impact important sur l'évolution globale de l'activité de garde d'enfants en France.

#### Évolution des volumes horaires rémunérés pour la garde d'enfants à domicile entre 2014 et 2015



Le volume horaire déclaré par les parents employeurs de gardes d'enfants à domicile recule dans 58 départements. C'est en Lozère que la baisse la plus importante est constatée (-18,6 %). En revanche, dans 42 départements, l'activité est en croissance. Huit d'entre eux affichent même une croissance supérieure à 5 % (carte 11).

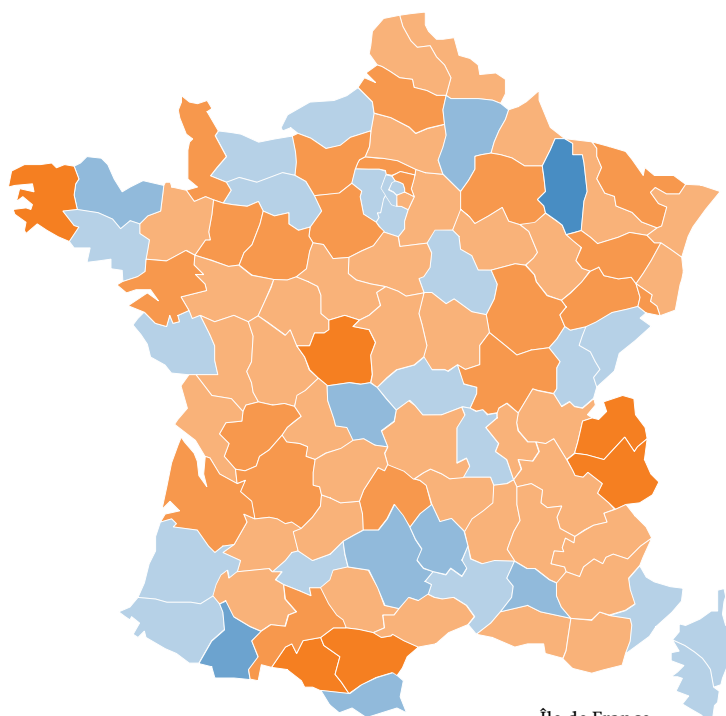
<sup>(14)</sup> Sur la base d'une référence de 35 heures hebdomadaires.

<sup>(15)</sup> Gromer, *op.cit.*

<sup>(16)</sup> Observatoire national de la petite enfance, *L'accueil du jeune enfant en 2015. Données statistiques*, décembre 2016.



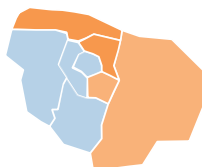
## Évolution du nombre de particuliers employeurs de gardes d'enfants à domicile entre 2014 et 2015



### Taux d'évolution 2014-2015

- supérieur à 10 %
- de 5 % à 10 %
- de 0 % à 5 %
- de - 5 % à 0 %
- de - 10 % à - 5 %
- de - 15 % à - 10 %
- inférieur ou égal à - 15 %

Île-de-France



DOM



Guadeloupe Guyane



Martinique Réunion

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

La baisse de l'activité observée pour la garde d'enfants à domicile en 2015 s'explique par le recul du nombre d'heures rémunérées en moyenne par parent employeur (- 3,2 %), qui passe de 559 heures par an en 2014 à 540 heures en 2015.

Parallèlement, le nombre de parents employeurs repart à la hausse après deux années de recul (+ 1,5 % en 2015, contre - 0,6 % en 2014 et - 1,7 % en 2013). Cette évolution est à interpréter avec prudence, puisqu'elle peut résulter de l'élargissement des effectifs comptabilisés dans le champ de la garde d'enfants à domicile en 2015 à la suite de l'instauration de la déduction forfaitaire pour les parents d'enfants âgés de plus de 6 ans (voir supra).

Le nombre de parents employeurs augmente dans la très grande majorité des départements, avec un record qui atteint + 18,1 % en Guadeloupe.

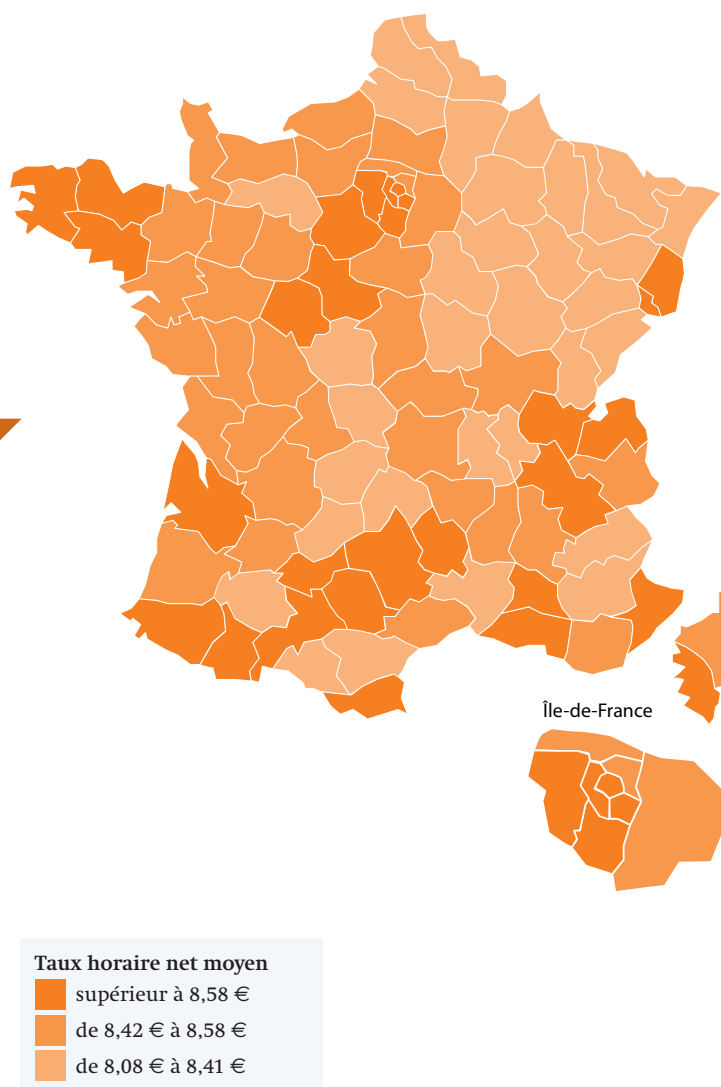
Dans 30 départements, la baisse se poursuit en 2015. Celle-ci est particulièrement importante dans la Meuse (- 17,0 %) et dans les Hautes-Pyrénées (- 13,8 %) (carte 12).

### Salaires horaires nets moyens des gardes d'enfants à domicile en 2015

En 2015, les parents employeurs de gardes d'enfants à domicile ont versé 548,4 millions d'euros de salaires nets. La masse salariale nette recule ainsi pour la troisième année consécutive : -0,5 % après -3,0 % en 2014.

Le salaire horaire net moyen des gardes d'enfants à domicile augmente de 1,2 % et passe de 8,53 euros en 2014 à 8,63 euros en 2015, ce qui équivaut à 1,18 fois le Smic horaire net<sup>17</sup>.

Les écarts de taux horaire moyen entre les départements sont faibles. Ils oscillent entre 8,08 euros (1,10 Smic) dans la Moselle et 8,95 euros en Guyane (1,22 Smic) (carte 13).



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

Catégorie d'emploi	Salaires horaires nets moyens (hors congés payés) en 2015
Gardes d'enfants à domicile	8,63 euros en France
	8,73 euros à Paris

Source : Acoiss.

<sup>(17)</sup> Le Smic horaire net a été fixé à 7,34 € au 1<sup>er</sup> janvier 2015, soit un Smic horaire brut de 9,61 €.

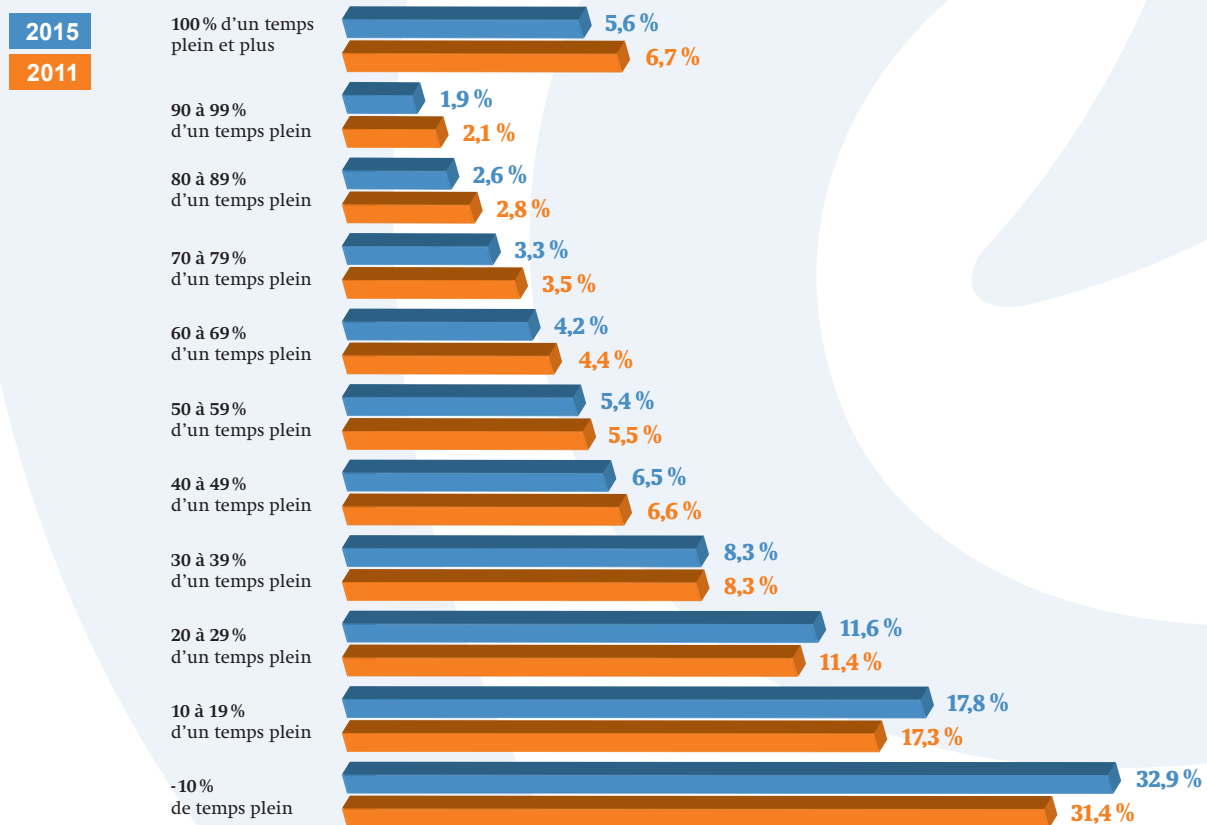
# 2

## Les salariés de la branche

L'emploi à domicile demeure fortement féminisé : 85 % des emplois de la branche sont occupés par des femmes, alors qu'elles représentent la moitié de la population salariée en France métropolitaine<sup>18</sup>. 97,3 % des gardes d'enfants à domicile et 83,9 % des salariés à domicile (hors garde d'enfants) sont des femmes. Cette forte féminisation des emplois de la branche ne s'atténue pas au fil du temps.

Une autre tendance se confirme dans la branche : l'importance des emplois à temps partiel, qui tend à augmenter. En 2015, 77,1 % des salariés de la branche sont employés pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée du travail à temps complet<sup>19</sup> contre 74,9 % en 2011. La part des salariés qui occupent une activité à temps complet s'établit en 2015 à 5,6 % contre 6,7 % en 2011 (voir graphique 1).

Graphique 1 : Répartition des effectifs salariés par ETP



Source : Ircem, données au 2<sup>e</sup> trimestre 2011 et 2<sup>e</sup> trimestre 2015. Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

<sup>(18)</sup> Ircem, données au 2<sup>e</sup> trimestre 2015 ; S. Beck, J. Vidalenc, « Une photographie du marché du travail en 2015 », *Insee Première*, n° 1602, juin 2016.

<sup>(19)</sup> Sur la base d'un temps plein, soit 1 600 heures travaillées par an.

<sup>(20)</sup> 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.

Une conjoncture défavorable et la suppression de certains dispositifs sociaux peuvent contribuer à expliquer cette augmentation. Néanmoins, ces chiffres ne présentent que les durées de travail exercées auprès des particuliers employeurs et ne tiennent pas compte des heures réalisées dans le cadre d'autres emplois que peuvent occuper les salariés. Or, 11 % des salariés de la

branche travaillent aussi auprès d'une structure prestataire du secteur des services à la personne et 32 % occupent également un poste en dehors de ce secteur<sup>20</sup>. Le phénomène de salariés multi-employeurs est également observé au sein de la branche, où 46,7 % des salariés travaillent auprès de deux particuliers employeurs voire plus (tableau 1).

**Tableau 1 : Répartition des salariés de la branche selon le nombre de particuliers employeurs**

	1 particulier employeur	2 particuliers employeurs	3 particuliers employeurs et +
Emplois à domicile hors garde d'enfants	51,6 %	15,6 %	32,8 %
Garde d'enfants à domicile	72,6 %	20,4 %	7,0 %
Branche Salariés du particulier employeur	53,4 %	16 %	30,7 %

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

La branche n'échappe pas au fort vieillissement des personnes en emploi observé en France au cours des quinze dernières années<sup>21</sup>. À l'exception des gardes d'enfants à domicile, les salariés de la branche sont relativement âgés (54,9 % d'entre eux ont 50 ans et

plus, contre 30 % des gardes d'enfants à domicile — voir tableau 2) ce qui peut s'expliquer par une forte proportion de personnes en reprise d'emploi parmi les employés familiaux et les assistants de vie.

**Tableau 2 : Répartition des salariés de la branche par âge**

	Emplois à domicile hors garde d'enfants	Garde d'enfants à domicile	Branche Salariés du particulier employeur
De 15 à 29 ans	9,4 %	37,5 %	11,7 %
De 30 à 39 ans	11,4 %	14,9 %	11,7 %
De 40 à 49 ans	24,4 %	17,6 %	23,8 %
50 ans et plus	54,9 %	30 %	52,8 %
Ensemble	100 %	100 %	100 %

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

<sup>(21)</sup> 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.

## L'offre de formation de la branche

La branche des salariés du particulier employeur, à travers sa Commission paritaire nationale emploi formation professionnelle (CPNEFP), mène une politique de professionnalisation qui a contribué à marquer l'évolution des représentations sociales des métiers au domicile.

### La formation continue

La formation continue s'adresse à des salariés déjà en emploi et repose sur une offre conçue par IPERIA l'Institut en lien avec la branche. Le coût de la formation et la rémunération du salarié peuvent être pris en charge, dans le respect des règles fixées par les partenaires sociaux. Cette prise en charge est organisée par Agefos PME, organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), qui est chargé de gérer la contribution patronale formation professionnelle collectée par l'Acoss.

En 2015, le montant de la collecte de la branche des salariés du particulier employeur (13 millions d'euros) enregistre une légère inflexion de 1,1 % par rapport à l'année précédente en relation avec le nombre de particuliers employeurs légèrement moins important. En résulte une légère baisse des dépenses engagées à hauteur de 9,3 millions d'euros (-4,2 %). L'information des salariés du particulier employeur reste un enjeu important de la branche. Les salariés sont très souvent isolés au sein du domicile et/ou géographiquement (en zones rurales par exemple).

L'augmentation constatée en 2014 ne s'est pas poursuivie en 2015 : 8 885 salariés se sont formés, soit 7 % de moins que l'année précédente. Cela traduit également une baisse du nombre d'employeurs porteurs des actions de formation (- 5 %).

Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette baisse. La disparition du DIF qui, même s'il n'était pas la première modalité de départ en formation les années précédentes, a pu déstabiliser certains salariés dans leurs démarches. De plus, la mobilisation des réseaux mandataires comme acteurs de terrain a été plus difficile en 2015.

La typologie des stagiaires reste identique avec une large majorité de femmes (81 %) de plus de 45 ans (62 %).

95,6 % des départs en formation continue le sont sur l'offre prioritaire de la branche qui est constituée de 73 modules en 2015. « Améliorer sa pratique du français dans le cadre professionnel » de niveaux 1 et 2 sont les deux formations les plus suivies par les salariés du particulier employeur et représentent 16 % des départs. Ces modules s'adressent aux nombreuses personnes issues de l'immigration mais aussi à des personnes de langue maternelle française ayant des besoins langagiers spécifiquement liés à l'acquisition de compétences professionnelles. La branche a ainsi souhaité faciliter l'accès aux compétences langagières pour soutenir l'intégration et l'insertion des salariés.

Les 4 autres modules les plus suivis sont la « Préparation du certificat acteur prévention secours (APS) - Aide et soin à domicile » (6,4 %), « S'occuper d'un enfant de zéro à trois ans » (4,7 %), « Sécurité et prévention auprès d'enfants » (4,5 %) et les « Relais assistants de vie » (3,8 % soit 63 actions de formation dans 26 départements).

À noter que 4 nouveaux modules ont été intégrés au catalogue de formation de la branche dont un module spécifique à la problématique des aidants familiaux professionnels.

Seuls 11 salariés ont fait valoir leur droit au CPF en 2015. 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.

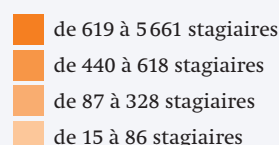
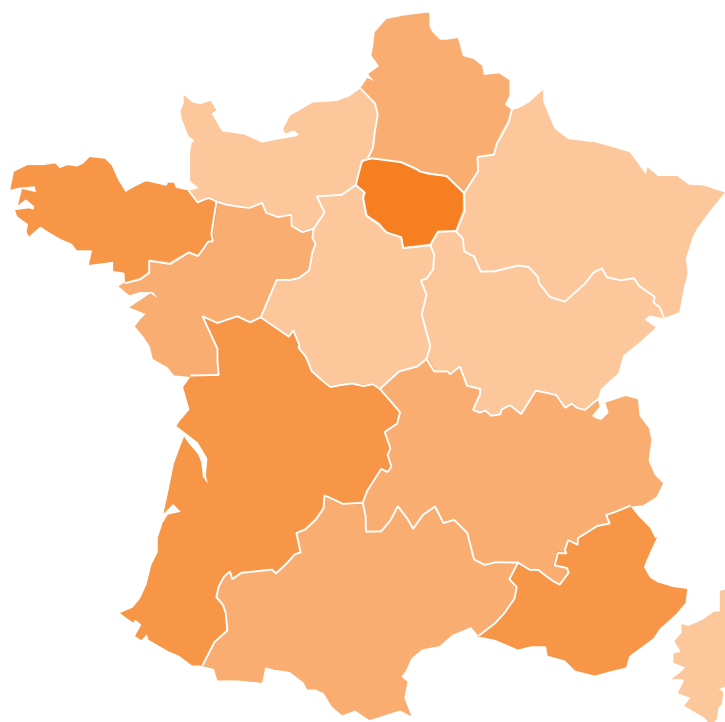
Les projections de départs en formation sur les années à venir étant à la hausse, la branche a souhaité prévenir les risques de tension. Les partenaires sociaux ont négocié la mise en place d'une cotisation plus élevée pour les particuliers employeurs (de 0,25 % de la masse salariale brute à 0,35 %) qui est entrée en vigueur en octobre 2015.

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

### La formation certifiante

Trois titres déposés au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) permettent la qualification des salariés et futurs salariés au domicile des particuliers employeurs : « Assistant maternel / garde d'enfants » ; « Employé familial » ; « Assistant de vie dépendance ». Accessibles par la formation (présentiel ou formation ouverte et à distance (FOAD)) et la validation des acquis de l'expérience (VAE), ils s'appuient sur un programme de formation de 521 heures<sup>22</sup>. IPERIA l'Institut en est le certificateur pour le compte de la branche. Conçus de façon modulaire, les titres tiennent compte des obligations liées au statut des salariés mais aussi de la singularité du modèle d'emploi direct et de la spécificité du domicile comme lieu de travail.

Les référentiels de compétences sont régulièrement revisités pour répondre aux nouvelles pratiques des métiers et attirer de nouveaux publics tout en répondant aux importants besoins d'emploi émergents. 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 sectorielles.



#### DOM



Base : lieu de résidence des apprenants.

Source : IPERIA l'Institut.

<sup>(22)</sup> Ce volume et ce découpage devraient changer dans le courant de l'année 2017 suite à la demande de réinscription des titres auprès de la Commission nationale des certifications professionnelles et le découpage en 7 blocs de compétences des titres de branche.

Parallèlement, marquant le souhait de la branche de développer une filière de l'emploi entre particuliers, IPERIA a conçu un certificat de qualification professionnelle (CQP) d'assistant de gouvernance familiale (avec la perspective de créer à terme un titre de niveau IV), expérimenté en 2016 et deux CQP de spécialisation sur le handicap<sup>23</sup> expérimentés en 2017.

Toutes modalités confondues, on constate une baisse des titulaires du titre « Employé familial » : 496 en 2015 contre 590 en 2014.

Le titre « Assistant de vie dépendance » progresse de 6,9 % avec 1 059 candidats certifiés et le titre « Assistant maternel/garde d'enfants » progresse de 23,4 % avec 569 candidats certifiés.

Le taux de réussite moyen sur les trois titres professionnels est de 73 %.

Ainsi, les évolutions observées s'expliquent essentiellement par le degré d'engagement des financeurs emploi-formation territoriaux (conseils régionaux et Pôle emploi principalement). L'achat de places de formation sur le titre « Employé familial » a baissé entre 2014 et 2015 de 16,4 % alors que dans le même temps, le soutien aux deux autres certifications augmentait de 5,2 % pour « Assistant de vie dépendance » et 15 % pour « Assistant maternel/garde d'enfants ». Globalement, la baisse d'achat des trois titres s'est poursuivie et atteint environ 1,5 % (contre 2,4 % précédemment). La reconnaissance du secteur, des métiers qui le constituent et l'importance de les professionnaliser restent un enjeu premier pour faire progresser le nombre de salariés et futurs salariés qualifiés.

### La préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

La POE est une action de formation de 400 heures maximum qui vise l'accès rapide à un emploi durable aux demandeurs d'emploi par l'acquisition des compétences correspondant à des besoins d'emploi identifiés par une branche professionnelle ou un OPCA. Dispositif peu développé précédemment dans le secteur, il a bénéficié en 2015 d'un soutien d'Agefos PME et a permis de faire progresser le nombre de candidats de 103 %, soit 124.

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

**[www.fepem.fr](http://www.fepem.fr) - Rubrique L'Observatoire**

Deux POE collectives (POEC) ont porté sur le titre « Employé familial » et ont concerné 22 stagiaires. Six POEC ont concerné 63 stagiaires sur le titre « Assistant de vie dépendance » et trois POEC sur le titre « Assistant maternel/garde d'enfants » ont permis à 39 stagiaires de se former.

### 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 renforcée en 2015 que pilote IPERIA. 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 bénéficier<sup>24</sup>.

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.

### Les assises nationales de la professionnalisation

En partenariat avec la branche des assistants maternels du particulier employeur, la branche des salariés 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 plus de 220 se sont connectées à la retransmission en direct<sup>25</sup> 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.

<sup>(23)</sup> Deux CQP de spécialisation handicap aux titres « Assistant de vie dépendance » et « Assistant maternel/garde d'enfants ».

<sup>(24)</sup> Onze organismes de formation sont actuellement en cours d'agrément.

<sup>(25)</sup> L'initiative peut être visionnée en différé à l'adresse internet <https://www.youtube.com/user/institutiperia>

# NOTES

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---





# NOTES

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---





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](mailto:observatoire@fepem.fr)

[www.fepem.fr](http://www.fepem.fr)