

RAPPORT

DE LA BRANCHE

**ASSISTANTS MATERNELS
DU PARTICULIER EMPLOYEUR**

Édition 2018



FÉDÉRATION DES PARTICULIERS
EMPLOYEURS DE FRANCE

L'OBSERVATOIRE

Introduction.....	4
Les chiffres clés de la branche en 2016.....	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 2016.....	10
3. Les assistant(e)s maternel(le)s en exercice.....	14
4. L'offre de formation de la branche.....	15
4.1. La formation professionnelle continue.....	15
4.2. Le titre de branche « Assistant(e) maternel(le)/ garde d'enfants ».....	17

INTRODUCTION

En 2017, le renouvellement opéré au sein de la représentativité syndicale et les nouvelles avancées dans le dialogue social interbranche ont marqué l'activité de la branche des assistants maternels du particulier employeur.

Dans le cadre de la réforme de la représentativité syndicale issue de la loi du 20 août 2008, l'audience des organisations syndicales a été mesurée pour la deuxième fois au début de l'année 2017. Une nouvelle configuration du dialogue social a été mise en place. Quatre organisations syndicales sont dorénavant reconnues représentatives pour la négociation des accords collectifs avec l'entrée de deux nouvelles organisations, l'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) et la Confédération des syndicats d'assistants familiaux et d'assistants maternels (CSAFAM)⁽¹⁾. La FEPEM demeure quant à elle l'unique organisation reconnue représentative des particuliers employeurs.

Durant l'année 2017, les partenaires sociaux ont souhaité renforcer le dialogue social interbranche. Ainsi, le 27 février 2017, a été signé un accord interbranche important instituant un fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile (FIVED)⁽²⁾. La création de ce fonds poursuit plusieurs objectifs structurants au profit des particuliers employeurs des deux branches et de leurs salariés. Il vise à soutenir les actions d'information et d'accompagnement des particuliers employeurs, développer les activités sociales et culturelles des salariés et déployer une politique de ressources humaines respectueuse des conditions de travail.

Le développement de la négociation collective interbranche s'est également consolidé via un accord interbranche visant à renforcer le paritarisme et le dialogue social signé le 29 mars 2017. Cet accord permet aux syndicats qui ne sont représentatifs que dans l'une des deux branches professionnelles du particulier employeur, mais dont la représentativité est reconnue au plan national et interprofessionnel, d'être associés à l'activité paritaire des deux branches au sein du Conseil national paritaire du dialogue social.

Parallèlement, le déploiement du dialogue social sur les territoires initié en 2016 se poursuit avec l'entrée en vigueur le 11 mai 2017 de l'avenant relatif aux commissions paritaires territoriales (CPT) dans la branche des assistants maternels du particulier employeur. Douze régions devraient être pourvues d'une CPT interbranche au cours de l'année 2018.

Depuis plusieurs années, la branche des assistants maternels du particulier employeur met en œuvre une politique de professionnalisation dans le cadre de la Commission paritaire nationale emploi et formation. Par arrêté du 7 juillet 2017, le titre professionnel « Assistant maternel/garde d'enfants » et les blocs de compétences qui le composent ont été réinscrits au Répertoire national des certifications professionnelles pour une durée de 3 ans. Afin de promouvoir la formation et l'accès aux métiers de la branche, les partenaires sociaux ont validé la réalisation de deux catalogues de formation par an destinés à deux publics différents (les salariés de la branche et les salariés exerçant en dehors de la branche)⁽³⁾. L'année 2017 a été également marquée par l'expérimentation d'un certificat de qualification professionnelle « Handicap enfant ». Enfin, le 6 juin 2017, le bureau du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CNEFOP) a validé la reconnaissance du label qualité de la branche des assistants maternels du particulier employeur. Cette inscription au CNEFOP marque la reconnaissance des travaux de la branche sur les questions de qualité de la formation et contribue à en renforcer la visibilité auprès des partenaires institutionnels de l'emploi et de la formation.

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 situation de la branche à partir des dernières données chiffrées disponibles au début de l'année 2018.

⁽¹⁾ La Confédération générale du travail et la Confédération des syndicats d'assistants familiaux et d'assistants maternels demeurent représentatives pour la négociation des accords collectifs.

⁽²⁾ Cet accord est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

⁽³⁾ Un catalogue « *Je suis* » pour les salariés de la branche qui souhaitent se former via le plan de formation ou le compte personnel de formation (CPF). Un catalogue « *Je veux devenir* » pour les demandeurs d'emploi et les salariés travaillant en dehors de la branche qui peuvent accéder aux formations certifiantes via le CPF.

Les chiffres clés de la branche en 2016

VOLUME

ÉVOLUTION
2015-2016

1,06 MILLION DE PARTICULIERS
EMPLOYEURS

-1,0 %

326 716 SALARIÉ(E)S

-2,7 %

1,15 MILLIARD D'HEURES
DÉCLARÉES⁽⁴⁾

-1,0 %

3,9 MILLIARDS D'EUROS DE MASSE
SALARIALE NETTE⁽⁵⁾

+0,6 %

3,38 TAUX HORAIRE NET MOYEN
EN EUROS⁽⁶⁾

+1,6 %

Champ : France entière (hors Mayotte).

Sources : Acoiss pour le nombre de particuliers employeurs, le nombre d'heures et les salaires ; Ircem pour les données sur les salariés – Données annuelles.

Pour les données Acoiss, les évolutions 2015-2016 ont été calculées sur la base des données extraites en septembre de l'année N+1 pour l'année N.

Traitement : Observatoire des emplois de la famille.

⁽⁴⁾ 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.

⁽⁵⁾ En 2015, la masse salariale nette s'élevait à 3,85 milliards d'euros contre 3,87 milliards d'euros en 2016. La masse salariale nette correspond à la somme des salaires nets perçus par les salariés hors charges sociales (cotisations patronales et salariales) et indemnités.

En 2016, les particuliers employeurs ont versé, en plus de la masse salariale nette, au moins 9,3 millions d'euros d'indemnités d'entretien (destinées à couvrir les coûts des matériels et produits destinés aux enfants ainsi que pour les frais généraux liés au logement).

⁽⁶⁾ 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 France, la capacité théorique d'accueil des enfants de moins de 3 ans par des modes « formels » est restée stable en 2015, avec 1,4 million de places disponibles⁽⁷⁾. Les assistant(e)s maternel(le)s employé(e)s par les particuliers employeurs proposent près de 6 places d'accueil sur 10.

Le nombre de naissances diminuant⁽⁸⁾, moins d'enfants sont à accueillir pour un nombre de places inchangé. Par conséquent, la capacité théorique d'accueil pour 100 enfants de moins de 3 ans augmente légèrement. Elle atteint 56,6 places en 2015 contre 56,1 en 2014.

Tableau 1 : Capacité théorique d'accueil des enfants de moins de 3 ans en 2015

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	795 700	33,1
Salarié(e) à domicile	41 600	1,7
Établissements d'accueil du jeune enfant (Eaje)	428 500	17,8
École maternelle	93 300	3,9
Capacité théorique d'accueil de l'ensemble des modes « formels »	1 359 100	56,6

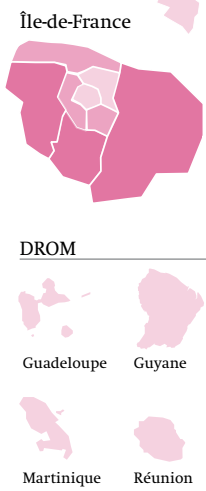
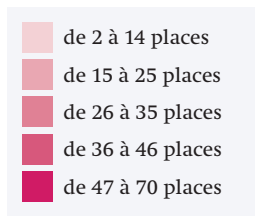
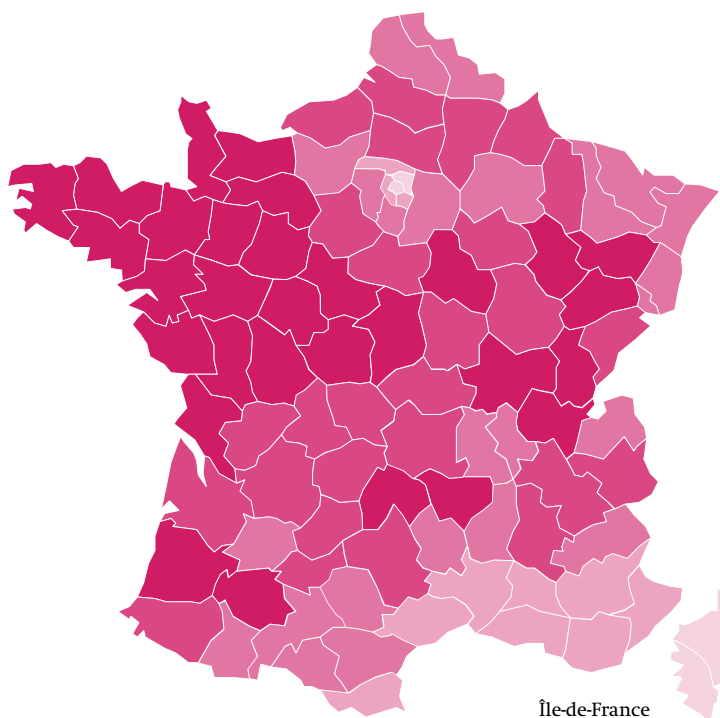
Champ : France entière (hors Mayotte).

Source : Observatoire national de la petite enfance.

⁽⁷⁾ Observatoire national de la petite enfance, *L'accueil du jeune enfant en 2016*, Cnaf, octobre 2017.

⁽⁸⁾ V. Bellamy, C. Beaumel, « Bilan démographique 2015 », *Insee Première*, n°1581, Insee, janvier 2016.

Capacité théorique d'accueil auprès des assistant(e)s maternel(le)s en exercice employé(e)s directement par les particuliers employeurs pour 100 enfants de moins de 3 ans en 2015



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 14 places pour 100 enfants de moins de 3 ans.

L'offre théorique d'accueil des assistant(e)s maternel(le)s du particulier employeur a fortement augmenté entre 1989 et 2013, conséquence d'une politique familiale volontariste. Cette offre a cependant connu en 2015 une baisse pour la deuxième année consécutive (-1,2 % contre -0,5 % en 2014) qui concerne simultanément les enfants de moins de 3 ans (- 7 600 places) et les enfants de 3 à 6 ans (- 4 000 places).

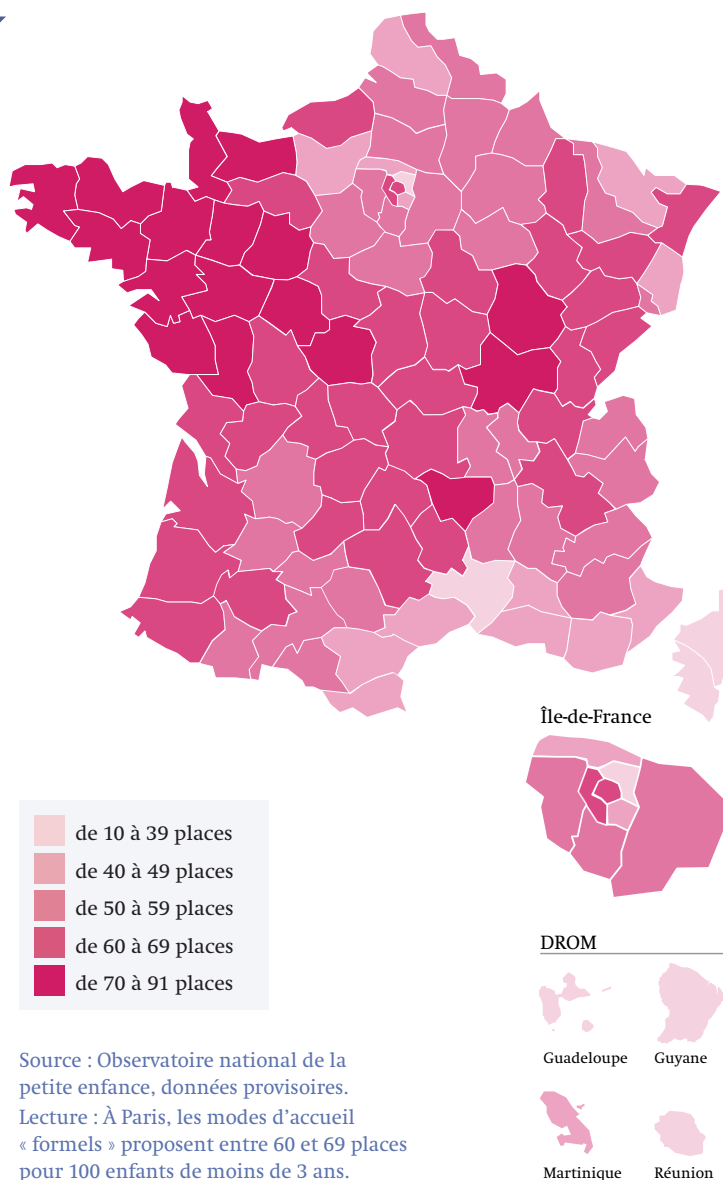
Les disparités territoriales sont importantes : pour 100 enfants de moins de 3 ans, les assistant(e)s maternel(le)s proposent en moyenne de 6 à 69,1 places dans les départements métropolitains. Dans les départements et régions d'outre-mer⁽⁹⁾, cette capacité théorique est en moyenne de 7,5 places.

⁽⁹⁾ Hors Mayotte.

Capacité théorique d'accueil pour tous les modes d'accueil « formels » pour 100 enfants de moins de 3 ans en 2015

Les départements où l'offre d'accueil des assistant(e)s maternel(le)s est très développée sont ceux où l'offre tous modes d'accueil confondus est importante. Des exceptions existent, comme Paris et les Hauts-de-Seine, où le nombre de places proposées par les assistant(e)s maternel(le)s est relativement faible comparé à la bonne couverture globale des besoins.

D'après les résultats d'une enquête menée en 2013 par la Drees⁽¹⁰⁾, les assistant(e)s maternel(le)s représentaient le mode d'accueil principal lors des jours de semaine pour près de 20 % des enfants de moins de 3 ans. Pour 61% des enfants, les parents étaient le mode principal d'accueil en semaine.



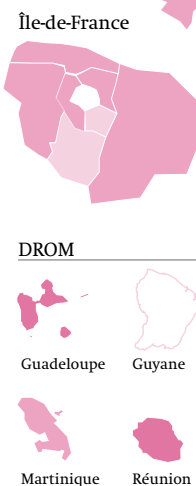
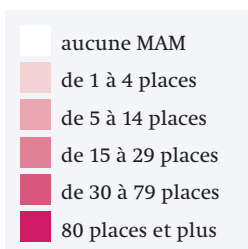
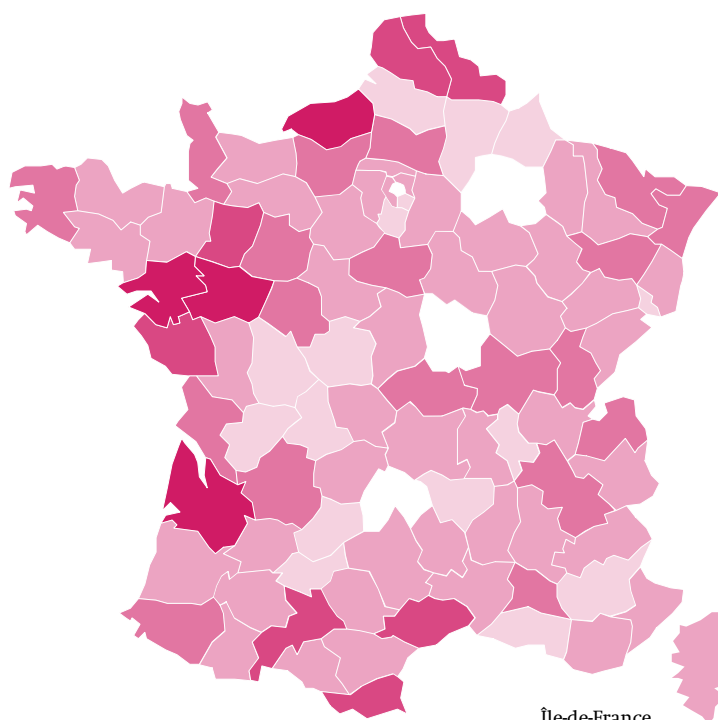
⁽¹⁰⁾ S. Villaume, E. Legendre, « Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants en 2013 », *Études et résultats*, n°896, Drees, octobre 2014.

Nombre de maisons d'assistant(e)s maternel(le)s (MAM) par département en 2015

En 2015, 1 615 maisons d'assistant(e)s maternel(le)s (MAM)⁽¹¹⁾ sont recensées sur le territoire national. Les MAM proposent au total 17 800 places (soit moins de 2 % des places théoriquement disponibles). Si ces structures n'ont encore qu'un poids marginal dans l'offre globale d'accueil des jeunes enfants, elles sont toutefois en fort développement. Entre 2010 et 2015, le nombre de structures en activité a augmenté annuellement de 59 %⁽¹²⁾.

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 logement suffisamment grand pour accueillir plusieurs enfants. On peut aussi faire l'hypothèse que les assistant(e)s maternel(le)s qui exercent dans les MAM ont un rapport au métier, et peut-être un profil, différents de celles qui exercent leur activité seule à leur domicile.

Les MAM sont particulièrement nombreuses dans les Pays de la Loire, en Gironde, en Seine-Maritime, dans le Nord-Pas-de-Calais ainsi que dans l'Hérault et la Haute-Garonne. Cinq départements n'ont en revanche aucune MAM en activité en 2015 et 15 autres comptent moins de 5 MAM.



Source : Drees.

Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.
Pour la Corse, il s'agit du taux régional.
Pas de données disponibles pour Mayotte.

⁽¹¹⁾ Depuis 2010, les assistant(e)s maternel(le)s peuvent se regrouper au sein de maisons d'assistant(e)s maternel(le)s (MAM) et y exercer leur activité, en dehors de leur domicile (Loi n°2010-625 du 9 juin 2010 relative à la création des maisons d'assistant(e)s maternel(le)s). Selon l'article L. 424-1 du Code de l'action sociale et des familles, le nombre d'assistant(e)s maternel(le)s exerçant dans une même MAM ne peut excéder quatre. Toutefois, 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 départements refusent d'autoriser plus de quatre assistant(e)s maternel(le)s par MAM.

⁽¹²⁾ N. Amrous, F. Borderies, « En 2015, les enfants de moins de 3 ans sont en majorité accueillis chez les assistant(e)s maternel(le)s », *Études et résultats*, n°1030, Drees, octobre 2017.

2

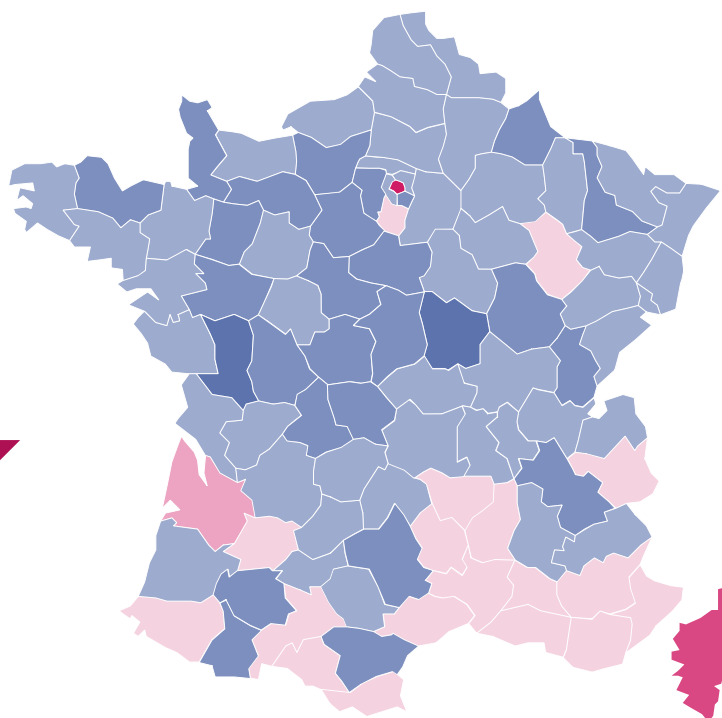
La situation économique de la branche en 2016

CARTE 4

Évolution des volumes horaires rémunérés dans la branche entre 2015 et 2016

En 2016, 1 069 830 parents employeurs d'assistant(e)s maternel(le)s ont déclaré 1,15 milliard d'heures, soit une diminution de l'activité déclarée de 1% par rapport à l'année précédente. Cette baisse est moins importante que les deux années précédentes (- 1,6 % en 2014 et - 1,7 % en 2015). Au premier semestre 2017, la tendance est toujours à une diminution du nombre d'heures travaillées (- 1,1 % par rapport aux six premiers mois de 2016)⁽¹³⁾.

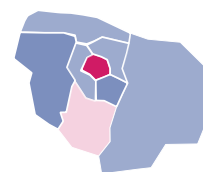
Les départements où le volume horaire continue de progresser se trouvent principalement dans le Sud de la France, ainsi qu'en outre-mer. Paris est, pour la deuxième année consécutive, le département qui affiche la plus forte hausse (+ 9,3 % en 2016).



Taux d'évolution 2015-2016

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

Île-de-France



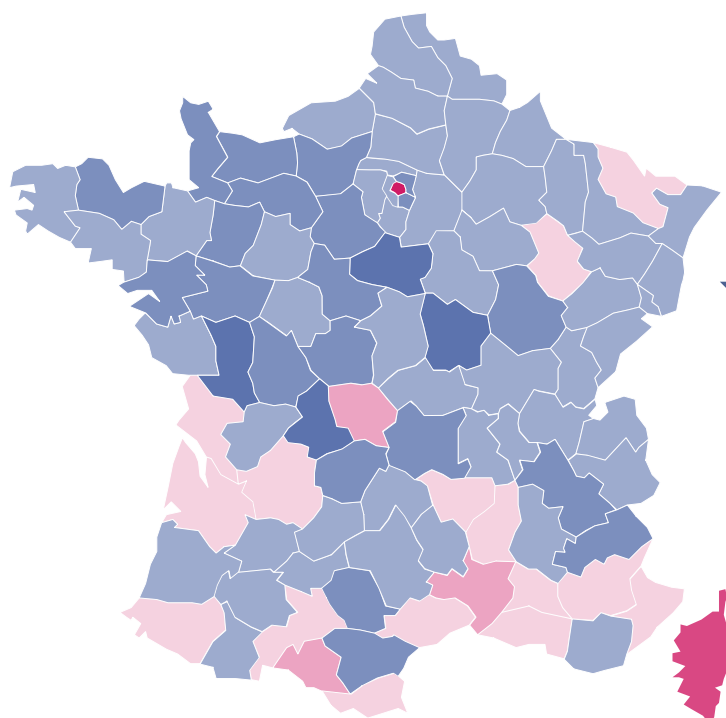
DROM



Source : Acoss.
 Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.
 Pour la Corse, il s'agit de l'évolution régionale.
 Pas de données disponibles pour Mayotte.

⁽¹³⁾ Source : Acoss.

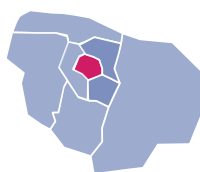
Évolution du nombre de parents employeurs dans la branche entre 2015 et 2016



Taux d'évolution 2015-2016

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

Île-de-France



DROM



Source : Acoss.
 Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.
 Pour la Corse, il s'agit de l'évolution régionale.
 Pas de données disponibles pour Mayotte.

La baisse de l'activité en 2016 s'explique par une diminution équivalente du nombre de particuliers employeurs⁽¹⁴⁾ (- 1 % contre - 1,8 % en 2015). Le nombre d'heures moyen par employeur et par an est resté stable au niveau national, confirmant la stabilisation déjà observée en 2015.

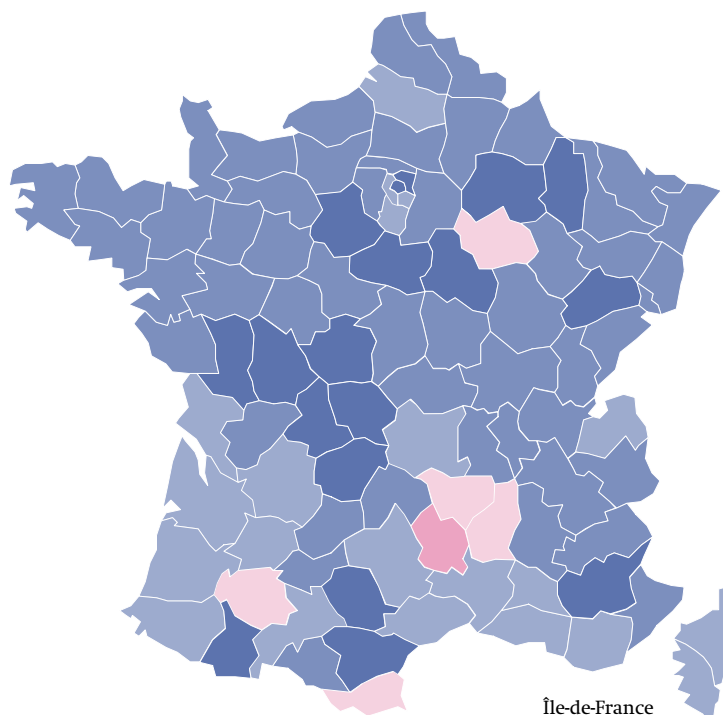
Un département sur quatre voit le nombre de particuliers employeurs augmenter en 2016, contre seulement un sur huit en 2015. Les territoires concernés se situent principalement dans la moitié Sud de la France et dans les départements et régions d'outre-mer. Paris et la Réunion affichent les plus importantes progressions du nombre de parents employeurs (respectivement + 9,9 % et + 8,3 %).

⁽¹⁴⁾ Il s'agit du nombre de particuliers employeurs et non du nombre de contrats par enfant accueilli. Certains parents employeurs peuvent faire garder plus d'un enfant par un(e) assistant(e) maternel(le).

Évolution du nombre d'assistant(e)s maternel(le)s dans la branche entre 2015 et 2016

Le nombre d'assistant(e)s maternel(le)s en exercice a diminué pour la troisième fois consécutive (- 2,7 % en 2016) et s'est établi désormais à 326 716. Le recul du nombre de naissances lié à la baisse du taux de fécondité des femmes de moins de 35 ans et les potentiels effets de la crise économique sur l'emploi des parents et le budget des familles sont des éléments à prendre en compte pour expliquer cette tendance, de même que le recul simultané du nombre de particuliers employeurs (- 1 % en 2016).

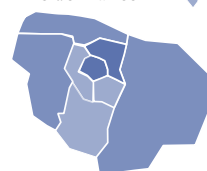
Les besoins d'accueil restent réels, comme en témoigne la hausse pour la deuxième année consécutive du nombre d'heures moyen par assistant(e) maternel(le) (+1,4 % en 2016).



Taux d'évolution 2015-2016

- de 4 % et plus
- de 2 % à 4 %
- de 0 % à 2 %
- de - 2 % à 0 %
- de - 4 % à - 2 %
- inférieur à - 4 %

Île-de-France



DROM



Guadeloupe Guyane



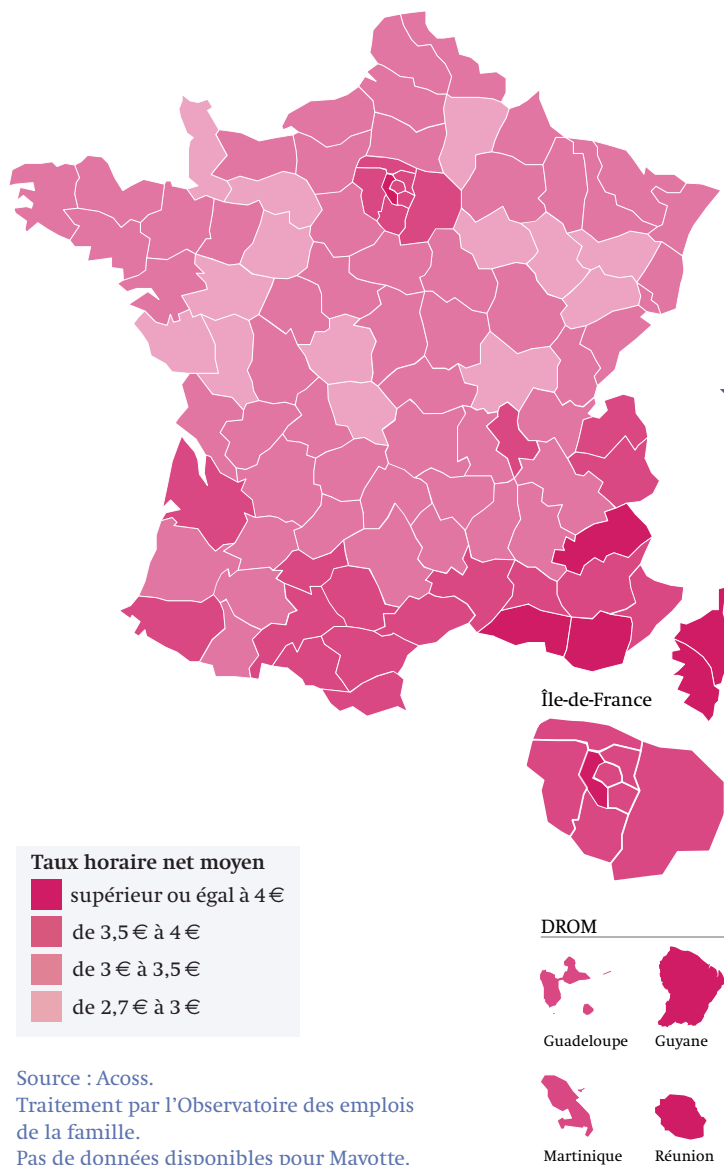
Martinique Réunion

Source : Ircem.
 Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.
 Pas de données disponibles pour Mayotte.

Dix départements ont vu le nombre d'assistant(e)s maternel(le)s augmenter en 2016, contre trois en 2015 (tous en outre-mer).

À une exception près (l'Aube), ils se situent soit dans les départements et régions d'outre-mer soit dans le Sud de la France.

**Salaires horaires nets moyens
des assistant(e)s maternel(le)s en 2016**



La masse salariale nette versée par les parents employeurs est de 3,9 milliards d'euros en 2016. Après avoir stagné en 2015, elle a augmenté de 0,6 % en dépit de la baisse du nombre d'heures déclarées, et ce grâce à la hausse du salaire horaire net moyen (+ 1,6 % en 2016)⁽¹⁵⁾ qui atteint désormais 3,38 euros (soit 1,6 fois le taux horaire minimum). Le taux horaire net moyen augmente dans tous les départements, à l'exception de Paris (- 1,3 %). Dans quinze départements, la hausse est supérieure à 2 %.

Le salaire horaire net moyen varie de 2,71 euros (1,3 fois le taux horaire minimum) dans la Sarthe à 4,38 euros (2,1 fois le taux horaire minimum) en Haute-Corse. Les salaires horaires sont plus élevés sur le pourtour méditerranéen, en Île-de-France ainsi que dans les départements et régions d'outre-mer.

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

Le salaire horaire net moyen (hors congés payés) des assistant(e)s maternel(le)s s'élevait à 3,38 euros par enfant accueilli en 2016.

Pour la prise en charge des cotisations sociales par les Caf dans le cadre du CMG, en 2016, la rémunération brute de l'assistant(e) maternel(le) agréé(e) ne devait pas dépasser 48,35 euros brut (5 fois la valeur du Smic horaire brut) soit 37,07 euros net par jour d'accueil de l'enfant hors Alsace-Moselle (36,34 euros net en Alsace-Moselle).

Le taux horaire minimal s'élevait à 2,72 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 2016.

⁽¹⁵⁾ En 2016, le salaire horaire minimum a augmenté de 0,8 %.

3

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

Le métier d'assistant(e) maternel(le) reste quasi exclusivement féminin (99,5 % de femmes au 2^e trimestre 2016). La part des hommes dans le métier a progressé très faiblement en 10 ans (+ 0,3 point).

En moyenne, les assistant(e)s maternel(le)s sont âgé(e)s de 47,3 ans, contre 46,2 ans en 2010 et 44 ans en 2000. Les personnes de 50 ans et plus sont largement surreprésentées dans la profession. Près de 45 % des assistant(e)s maternel(le)s ont 50 ans et plus, contre seulement 28,5 % de la population

active⁽¹⁶⁾. En outre, la part de plus en plus faible des moins de 50 ans (55,4 % des assistant(e)s maternel(le)s en 2016 contre 58,1 % en 2014), et ce alors que le nombre global d'assistant(e)s maternel(le)s diminue, indique une difficulté dans leur renouvellement (tableau 2).

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

Âge des assistant(e)s maternel(le)s en exercice en 2016	
Moins de 29 ans	2,8 %
De 30 à 39 ans	19,1 %
De 40 à 49 ans	33,5 %
50 ans et plus	44,6 %
Ensemble	100 %

Source : Ircem. Données au 2^e trimestre 2016. Traitement Observatoire des emplois de la famille.

Les assistant(e)s ont très souvent plusieurs particuliers employeurs. En 2016, 60 % travaillent pour trois particuliers employeurs ou plus ; 17 % n'ont qu'un seul particulier employeur (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	17,4 %	23 %	59,6 %	100 %

Source : Ircem. Données au 2^e trimestre 2016. Traitement Observatoire des emplois de la famille.

⁽¹⁶⁾ J.-P. de Plazaola, E. Rignols, « Tableaux de l'économie française - Édition 2017 », Insee Références, Insee, mars 2017.

4

L'offre de formation de la branche

Dès la création de la branche professionnelle en 2004, les partenaires sociaux ont eu à cœur de proposer un cadre sécurisant pour les salarié(e)s. Ainsi, à la suite de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, l'accord de formation en vigueur depuis 2006 a été renégocié et signé le 7 juin 2016. Il conforte la facilitation d'accès à la formation continue via le plan de formation (ouverture des droits dès la première heure travaillée, allocation pour les formations hors temps de travail, mise à disposition d'un quota d'heure chaque année etc.). Il ouvre également le recours à la validation des acquis de l'expérience dès la première année travaillée sous conditions ou encore, intègre le nouveau dispositif du compte personnel de formation⁽¹⁷⁾.

La branche professionnelle des assistant(e)s maternel(le)s du particulier employeur participe à la sécurisation des parcours professionnels des salarié(e)s en leur permettant d'avoir accès à une offre de formation adaptée et diversifiée : un titre de branche « Assistant(e) maternel(le)/garde d'enfants » (niveau V) et plus de 50 modules de formation sont dédiés à leur métier. Le nombre de salarié(e)s formé(e)s atteint près de 7 % de l'ensemble des assistant(e)s maternel(le)s en exercice. Ce dynamisme s'explique par l'engagement continu des partenaires sociaux afin de faciliter l'accès aux formations et par la mobilisation de nombreux acteurs territoriaux (relais d'assistant(e)s maternel(le)s, Caisses d'allocations familiales, conseils départementaux, etc.).

Mandaté par la branche professionnelle, IPERIA l'Institut conçoit l'offre de professionnalisation, garantit la qualité des formations et de son réseau et s'attache à promouvoir les dispositifs mis en œuvre.

4.1 La formation professionnelle continue

La formation professionnelle continue concerne les salarié(e)s en activité dans la branche et s'articule autour de deux dispositifs : le plan de formation et le compte personnel de formation (CPF). Elle a pour but d'offrir des formations permettant d'améliorer ou d'acquérir des connaissances professionnelles (offre non qualifiante en modules courts) ou d'obtenir des compétences attestées (offre qualifiante via l'acquisition de blocs de compétences). La formation continue des assistant(e)s maternel(le)s est financée majoritairement par les cotisations sociales des particuliers employeurs. En 2016, la collecte brute progresse nettement pour atteindre 9,2 millions d'euros (+ 48 %). Cette évolution s'explique par l'application d'une mesure phare de la branche professionnelle autorisant l'augmentation du taux des cotisations des particuliers employeurs (de 0,15 % à 0,35 % de la masse salariale brute)⁽¹⁸⁾.

Pour soutenir la professionnalisation et répondre aux enjeux des métiers et besoins exprimés au sein du secteur du domicile, la branche professionnelle a mis en place une offre de formation dite « prioritaire ». Pour la dispenser et pour garantir une démarche de qualité, elle s'appuie sur un réseau de 224 organismes de formation labellisés⁽¹⁹⁾. Le recours à cette offre dédiée progresse et passe de 80 % à 96 % entre 2015 et 2016.

Le public formé reste quasi exclusivement féminin et plus de la moitié (57 %) est âgé de plus de 45 ans.

⁽¹⁷⁾ <https://www.legifrance.gouv.fr/>

⁽¹⁸⁾ Agefos PME, l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), a été désigné par les partenaires sociaux pour collecter et administrer ces contributions financières.

⁽¹⁹⁾ La labellisation s'inscrit dans une démarche qualité et permet de garantir un niveau homogène des formations dispensées sur l'ensemble du territoire. De plus, dans le cadre des formations qualifiantes, les organismes de formation doivent obtenir un agrément complémentaire délivré par l'organisme certificateur, IPERIA l'Institut.

Les chiffres clés de la formation continue en 2016 :

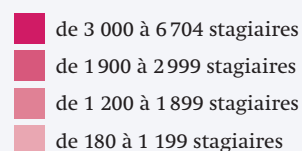
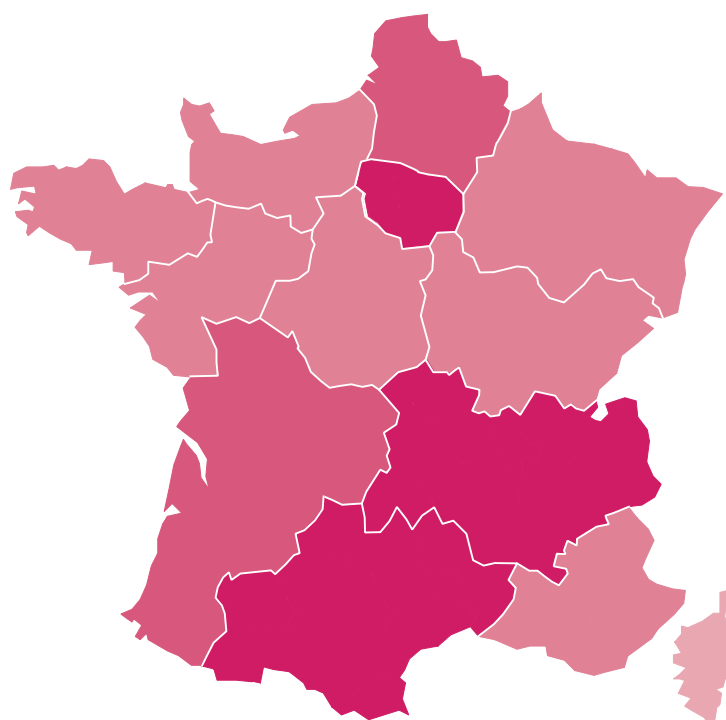
- 30 128 départs en formation, soit une augmentation marquée (+ 51 %) par rapport à 2015.
- 4 556 actions de formation uniquement au titre du plan de formation (+ 31 %) ;
- 596 170 heures de formation (+ 37 % par rapport à 2015) pour une durée moyenne de 20 heures par stagiaire ;

Trois formations continues ont fortement progressé par rapport à 2015 :

- l'apprentissage de la langue des signes avec 2 253 apprenants (+ 125 %) ;
- droits et devoirs dans l'exercice de son métier avec 1 163 apprenants (+ 107 %) ;
- s'occuper d'un enfant de 0 à 1 an avec 364 apprenants (+ 173 %) ;

Plus de 670 salarié(e)s ont mobilisé leur droit au CPF dont 63 % sur la préparation au certificat sauveteur secouriste du travail et 27 % sur l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE). Au total 14 466 heures ont été financées, soit en moyenne 22 heures de formation par stagiaire.

Nombre de départs en formation continue sur l'offre prioritaire de branche en 2016



Source : IPERIA l'Institut.

4.2 Le titre de branche « Assistant(e) maternel(le)/ garde d'enfants »

Le titre de branche « Assistant(e) maternel(le)/garde d'enfants » de niveau V, déposé auprès du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) depuis 2009, représente la seule formation certifiante propre au métier d'assistant(e) maternel(le), accessible par la validation des acquis de l'expérience (VAE), par la formation en présentiel ou en FOAD⁽²⁰⁾.

Dans l'optique de la réinscription du titre auprès de la Commission nationale des certifications professionnelles, la branche a mandaté IPERIA l'Institut pour repenser les référentiels et ré-agencer l'architecture globale du titre. Sept nouveaux blocs de compétences composent désormais cette certification. De nombreuses compétences ont été renforcées, notamment l'autonomie des assistant(e)s maternel(le)s, les capacités d'analyse et de conseil auprès des parents employeurs et la gestion de l'activité multi-employeurs au quotidien. L'accent a été également mis sur certaines compétences comme la dissociation entre savoir et savoir-faire en fonction de l'âge de l'enfant ou encore la prise en compte du développement de l'enfant jusqu'à l'adolescence.

En 2016, toutes modalités confondues, le nombre d'individus certifiés (essentiellement des femmes) diminue de 9 % (521 individus certifiés). Plusieurs facteurs expliquent cette baisse : l'absence de reconnaissance du titre pour l'obtention de l'agrément par les assistant(e)s maternel(le)s ou encore le moindre soutien des financeurs emploi-formation (conseils régionaux et Pôle emploi).

Le fort recours à la VAE et à la formation continue montre que les assistant(e)s maternel(le)s expriment, au cours de leur carrière, le besoin de sécuriser leurs parcours et de renforcer leurs compétences par des formations directement pensées pour elles. La certification présente un bon taux de réussite (73 %). La préparation opérationnelle à l'emploi (POE), avec le soutien d'Agefos PME, a permis la réalisation de 6 POE collectives sur le titre de branche auprès de 59 demandeurs d'emploi (soit + 42 % en évolution annuelle).

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

www.fepem.fr - Rubrique L'Observatoire

⁽²⁰⁾ Formation ouverte à distance.



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