

RAPPORT

DE LA BRANCHE

**SALARIÉS DU PARTICULIER
EMPLOYEUR**

Édition 2018


Fepem

FÉDÉRATION DES PARTICULIERS
EMPLOYEURS DE FRANCE

L'OBSERVATOIRE

Introduction.....	4
Les chiffres clés de la branche en 2016.....	5
1. La situation de la branche en 2016.....	6
1.1. La baisse de l'activité ralentit et le nombre d'employeurs se stabilise.....	6
1.2. Les évolutions par type d'employeur.....	10
1.2.1 Les particuliers employeurs non fragiles (hors garde d'enfants).....	10
1.2.2 Les particuliers employeurs fragiles	13
1.2.3 La garde d'enfants à domicile.....	16
2. Les salariés de la branche.....	19
3. L'offre de formation de la branche.....	21
3.1. La formation professionnelle continue.....	21
3.2. La formation certifiante	23

INTRODUCTION

En 2018, la FEPEM célèbre ses 70 ans d'existence. Soixante-dix ans d'engagement aux côtés des organisations syndicales pour structurer un modèle d'emploi qui inspire aujourd'hui plusieurs pays d'Europe.

Les avancées récentes du dialogue social dans la branche s'inscrivent dans les sillons de cette histoire au cours de laquelle la FEPEM et les organisations de salariés sont progressivement parvenues à déconstruire l'image désuète d'emplois domestiques réputés sans valeur et à faire émerger un secteur d'emploi attentif aux conditions de travail de ses salariés et à l'accompagnement de ses employeurs.

Soucieux d'assurer aux salariés et aux particuliers employeurs ultramarins des droits identiques à ceux qui résident en France métropolitaine, les partenaires sociaux ont convenu récemment d'un avenant qui étend le champ d'application géographique de la convention collective nationale des salariés des particuliers employeurs à la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique et la Réunion.

Parallèlement, la FEPEM et les organisations syndicales de salariés⁽¹⁾ poursuivent un objectif commun de « toujours mieux accompagner » : accompagner les compétences tout au long de la vie des salariés et futurs salariés, mais aussi les compétences des particuliers employeurs. Dans ce cadre, a été créé en 2017 le Fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile (FIVED) qui 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.

L'engagement des acteurs de la branche dans la valorisation des métiers se poursuit à travers la réinscription en 2017 des titres professionnels « Assistant(e) de vie dépendance », « Employé(e) familial(e) », « Assistant(e) maternel(le) / garde d'enfants » et des blocs de compétences qui les composent au Répertoire national des certifications professionnelles. 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 délivré par la branche. 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.

Initié en 2016, le dialogue social se déploie progressivement sur les territoires à la suite de l'entrée en vigueur le 11 mai 2017 de l'avenant relatif aux commissions paritaires territoriales (CPT) dans la branche des salariés du particulier employeur. Douze régions devraient être pourvues d'une CPT interbranche au cours de l'année 2018.

La santé au travail et la prévention des risques professionnels figurent au premier plan des préoccupations paritaires. L'accord cadre interbranche signé le 24 novembre 2016 a été étendu le 4 mai 2017 à la branche des salariés du particulier employeur. L'accord prévoit la création d'un Organisme de gestion nationale paritaire (OGN) dont la mission principale est d'assurer l'interface entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs de santé au travail afin de permettre le suivi individuel de l'état de santé des salariés. Pour favoriser sa mise en place, les partenaires sociaux s'appuient sur le groupe Ircem qui sera délégataire d'une partie des missions attribuées à l'OGN.

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

⁽¹⁾ Dans le cadre de la réforme de la représentativité syndicale issue de la loi du 20 août 2008, une nouvelle organisation syndicale fait son entrée au sein de la branche des salariés du particulier employeur : l'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA). La Confédération générale du travail, la Confédération française démocratique du travail et la Confédération générale du travail-Force ouvrière demeurent quant à elle représentatives pour la négociation des accords collectifs. La FEPEM reste l'unique organisation représentative des particuliers employeurs en France.

Les chiffres clés de la branche en 2016

	Emploi à domicile hors garde d'enfants		Garde d'enfants à domicile		Total branche Salariés du particulier employeur	
	Volume	Évolution 2015 - 2016	Volume	Évolution 2015 - 2016	Volume	Évolution 2015 - 2016
Nombre de particuliers employeurs	2,2 millions	- 0,3 %	122 144	+ 4 %	2,35 millions ⁽²⁾	- 0,1 %
Nombre de salariés	973 543	- 2,6 %	111 439	+ 4,4 %	1,08 million	- 1,9 %
Nombre d'heures déclarées	419,1 millions	- 2,2 %	64,1 millions	+ 1 %	483,3 millions	- 1,8 %
Volume horaire converti en emplois équivalents temps plein (ETP) basé sur 35 heures*	237 098	- 2,2 %	36 287	+ 1 %	273 385	- 1,8 %
Volume horaire converti en ETP basé sur 40 heures**	207 979	- 2,2 %	31 830	+ 1 %	239 809	- 1,8 %
Masse salariale nette en euros***	4,2 milliards	- 0,3 %	561,3 millions	+ 2,4 %	4,8 milliards	0 %
Taux horaire net moyen en euros (hors congés payés)****	10,06	+ 1,8 %	8,75	+ 1,4 %	9,89	+ 1,8 %

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

Sources : Acoff 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.

Pour les données Acoff, 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 par l'Observatoire des emplois de la famille.

⁽²⁾ En 2016, le nombre de particuliers employeurs de la branche était précisément de 2 354 787 contre 2 357 092 en 2015.

* 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 la 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 2016

1.1 La baisse de l'activité ralentit et le nombre d'employeurs se stabilise

En 2016, 2 354 787 particuliers employeurs ont déclaré 483,3 millions d'heures pour l'emploi d'un salarié à leur domicile, ce qui représente près de 273 500 emplois en équivalent temps plein (ETP)⁽³⁾. Le volume horaire rémunéré diminue à un rythme moins élevé que l'année précédente (- 1,8 % en 2016 contre - 3,4 % en 2015). Ce recul équivaut à une perte sur un an d'environ 5 500 emplois en ETP.

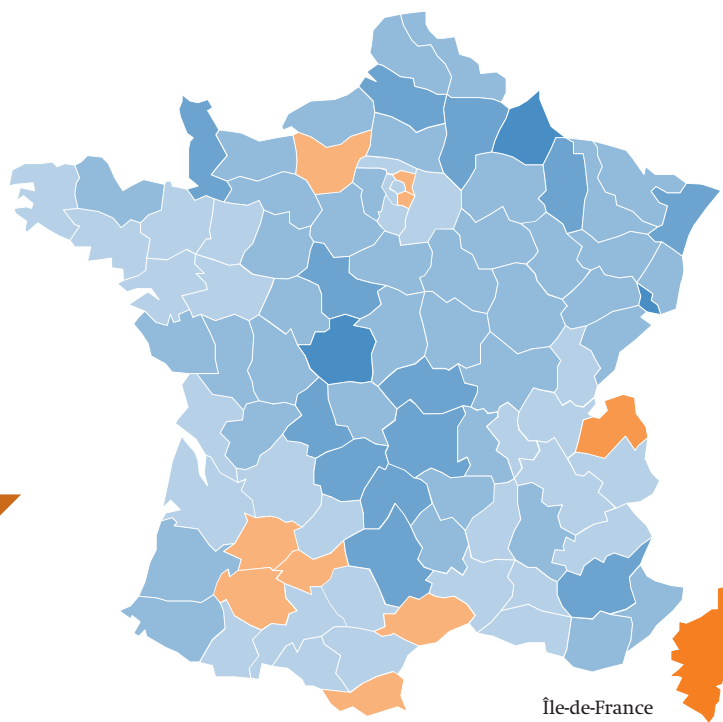
Dans la majorité des départements, l'activité déclarée recule encore en 2016, à l'exception de douze d'entre eux qui voient leur volume horaire progresser.

Les augmentations les plus fortes sont observées en Corse (+ 5,2 %), en Guyane (+ 5 %) et en Haute-Savoie (+ 2,2 %).

Le Territoire de Belfort enregistre la plus forte baisse (- 9,8 %) suivi de près par les Ardennes (- 7 %) et l'Indre (- 6,2 %).

Évolution du volume horaire déclaré dans la branche entre 2015 et 2016

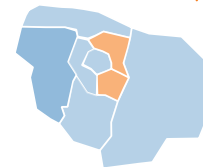
CARTE 1



Taux d'évolution 2015-2016

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

Île-de-France



DROM



Guadeloupe Guyane



Martinique Réunion

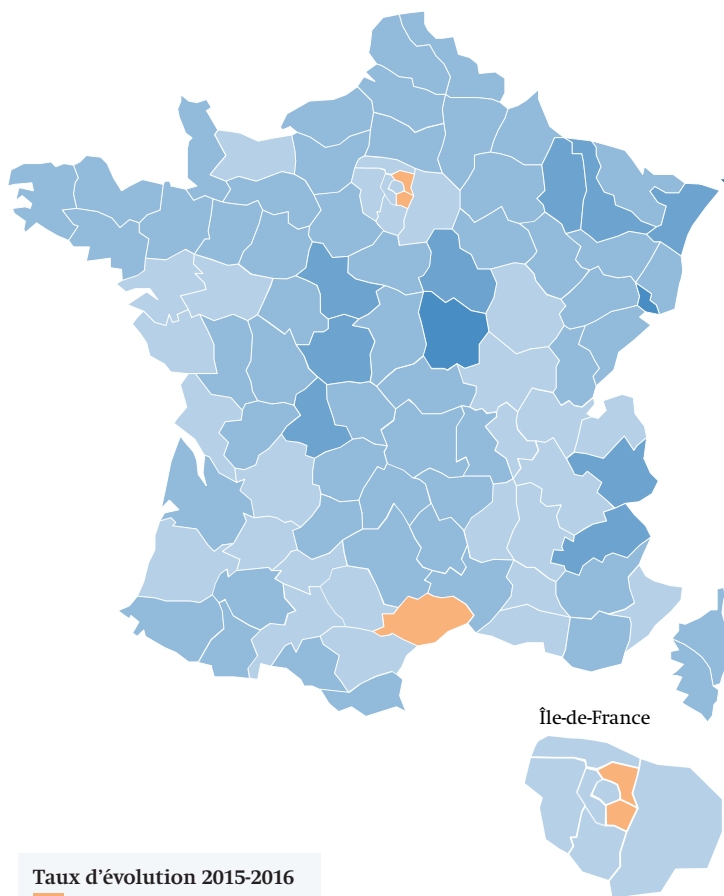
Source : Acoss.

Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

Pour la Corse, il s'agit de l'évolution régionale.

⁽³⁾ Sur la base d'une référence de 35 heures hebdomadaires.

Évolution du nombre de salariés dans la branche entre 2015 et 2016



Taux d'évolution 2015-2016

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

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

La branche des salariés du particulier employeur totalise 1 084 982 salariés en France métropolitaine⁽⁴⁾. Par rapport à l'année précédente, le nombre de salariés diminue moins fortement (-1,9 % en 2016 contre -3,8 % en 2015).

La quasi-totalité des départements sont concernés par une baisse du nombre de salariés. Les deux plus fortes baisses sont enregistrées dans le Territoire de Belfort (- 9,3 %) et la Nièvre (- 6,9 %). A contrario, le nombre de salariés augmente dans trois départements : la Seine-Saint-Denis (+ 3,1 %), le Val-de-Marne (+ 0,7 %) et l'Hérault (+ 0,1 %).

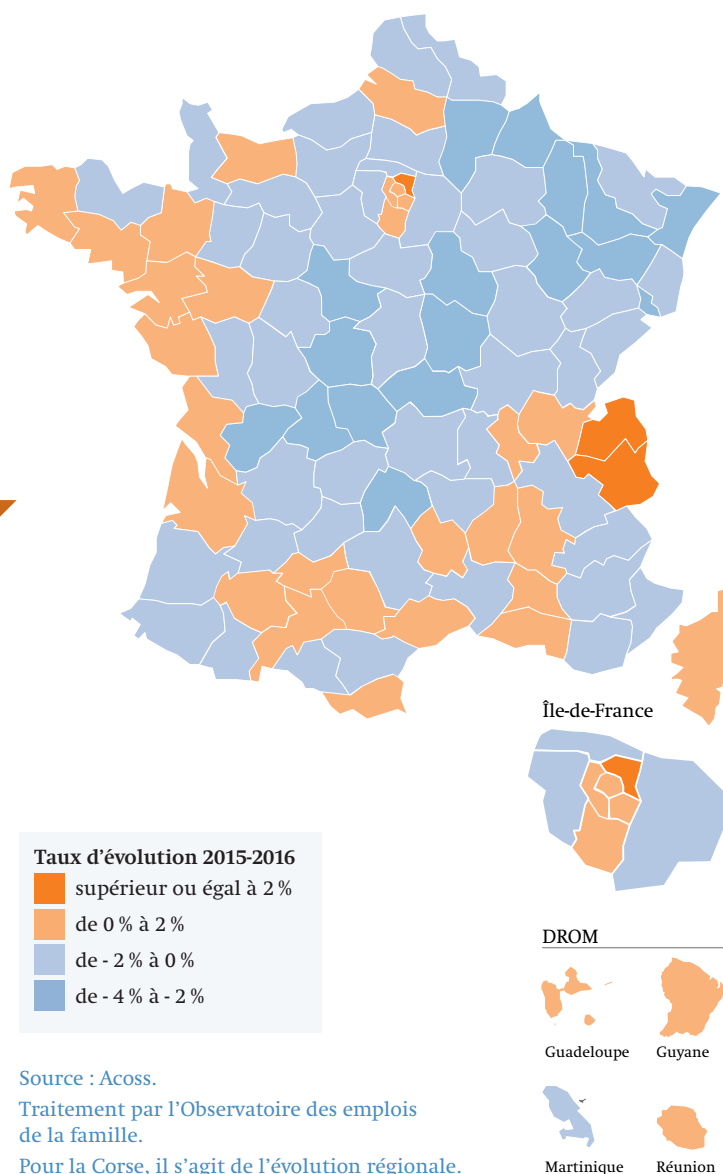
⁽⁴⁾ Les déclarations TTS n'étant pas entièrement prises en compte dans les données de l'Ircem, seuls les effectifs de la France métropolitaine sont connus avec précision.

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

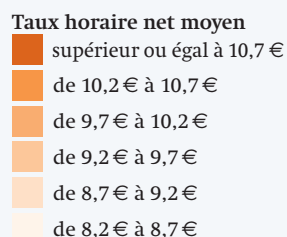
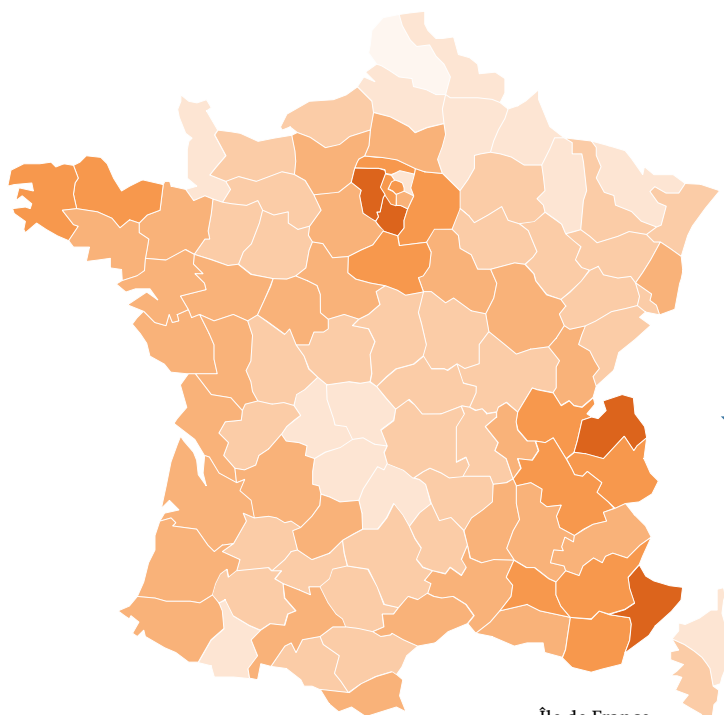
Les baisses d'activité et d'emploi observées sont essentiellement liées à la diminution du nombre d'heures déclarées en moyenne par employeur (- 1,7 % en 2016 contre - 1,6 % en 2015).

En revanche, le nombre de particuliers employeurs tend à se stabiliser (- 0,1 % en 2016 contre - 1,8 % en 2015). Il augmente dans plus d'un tiers des départements alors que dans moins de 20 % des départements, la baisse des effectifs salariés est inférieure à 2 %.

Le nombre de particuliers employeurs augmente dans les départements situés plutôt dans l'Ouest et le Sud de la France ainsi que dans une partie de l'Île-de-France. La Haute-Savoie (+ 2,8 %), la Seine-Saint-Denis (+ 2,4 %) et la Savoie (+ 2,1 %) enregistrent les plus fortes progressions.



Salaires horaires nets moyens des salariés de la branche en 2016



Île-de-France



DROM



Guadeloupe Guyane



Martinique Réunion

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

En 2016, les particuliers employeurs de la branche ont versé près de 4,8 milliards d'euros à leurs salariés, soit un montant quasi identique à l'année précédente.

Le taux horaire net moyen (hors congés payés) augmente pour sa part de 1,8 % pour atteindre 9,89 euros en 2016, soit 1,3 fois le montant du Smic horaire⁽⁵⁾.

Le salaire horaire net moyen varie de 8,27 euros en Martinique (1,1 fois le Smic) à 11,04 euros dans l'Essonne (1,5 fois le Smic). Les taux horaires les plus élevés sont versés en Île-de-France, dans le Finistère, les Côtes-d'Armor et dans les départements situés dans le quart Sud-Est de la France. A contrario, les taux horaires les plus faibles sont enregistrés dans les départements d'outre-mer (excepté la Réunion) et le Pas-de-Calais.

Catégories d'emploi	Salaires horaires nets moyens (hors congés payés) en 2016
Salariés du particulier employeur hors garde d'enfants	10,06 euros
Gardes d'enfants à domicile	8,75 euros
Salariés du particulier employeur de la branche	9,89 euros

Champ : France entière. Source : Acoiss.

⁽⁵⁾ Le Smic horaire net a été fixé à 7,39 euros au 1^{er} janvier 2016 (sauf en Alsace-Moselle), soit un Smic horaire brut de 9,67 euros.

1.2 Les évolutions par type d'employeur

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

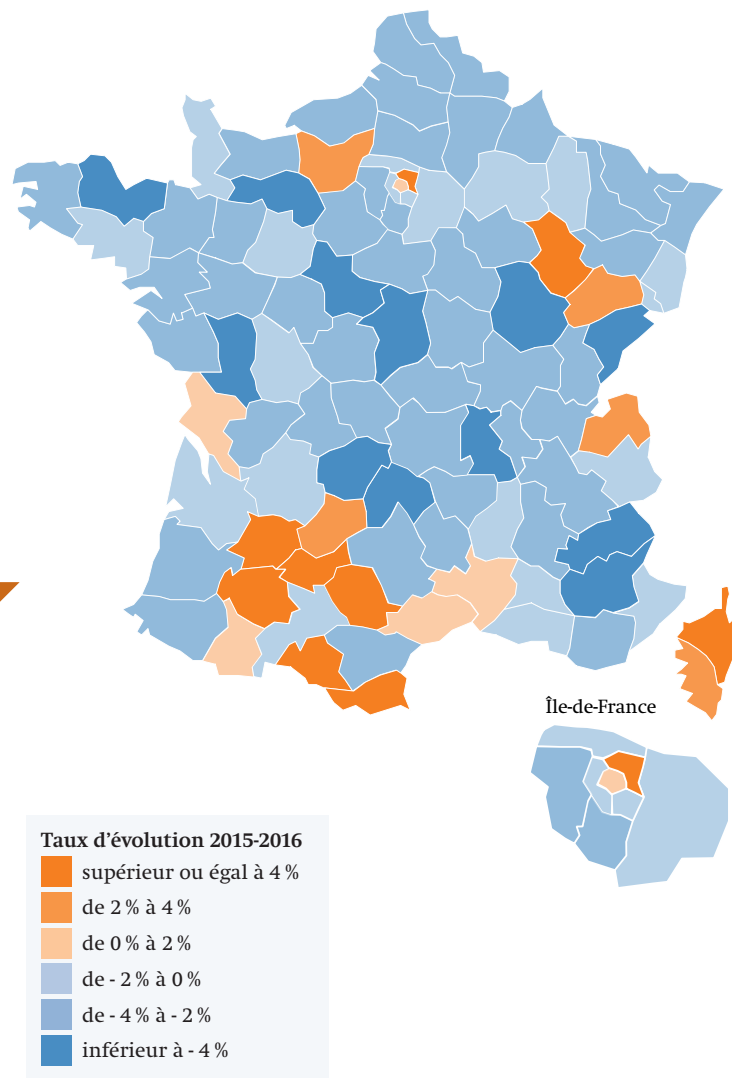
La chute de l'activité déclarée par les particuliers employeurs non fragiles⁽⁶⁾ (hors garde d'enfants) ralentit fortement en 2016 : - 1,4 % contre - 4,6 % en 2015 en France métropolitaine⁽⁷⁾.

La revalorisation de la déduction forfaitaire au 1^{er} décembre 2015, portée à 2 euros pour les particuliers employeurs non fragiles et les parents employeurs de gardes d'enfants, contribue à expliquer cette amélioration.

Dix-neuf départements voient leur volume horaire progresser. Les augmentations les plus fortes sont observées dans les Pyrénées-Orientales (+ 11 %)⁽⁸⁾, dans le Tarn-et-Garonne (+ 8,9 %), dans le Lot-et-Garonne (+ 6,6 %) et en Ariège (+ 6,4 %). Le département des Alpes-de-Haute-Provence enregistre quant à lui la plus forte baisse (- 7 %).

CARTE 5

Évolution du volume horaire déclaré par les particuliers employeurs non fragiles entre 2015 et 2016



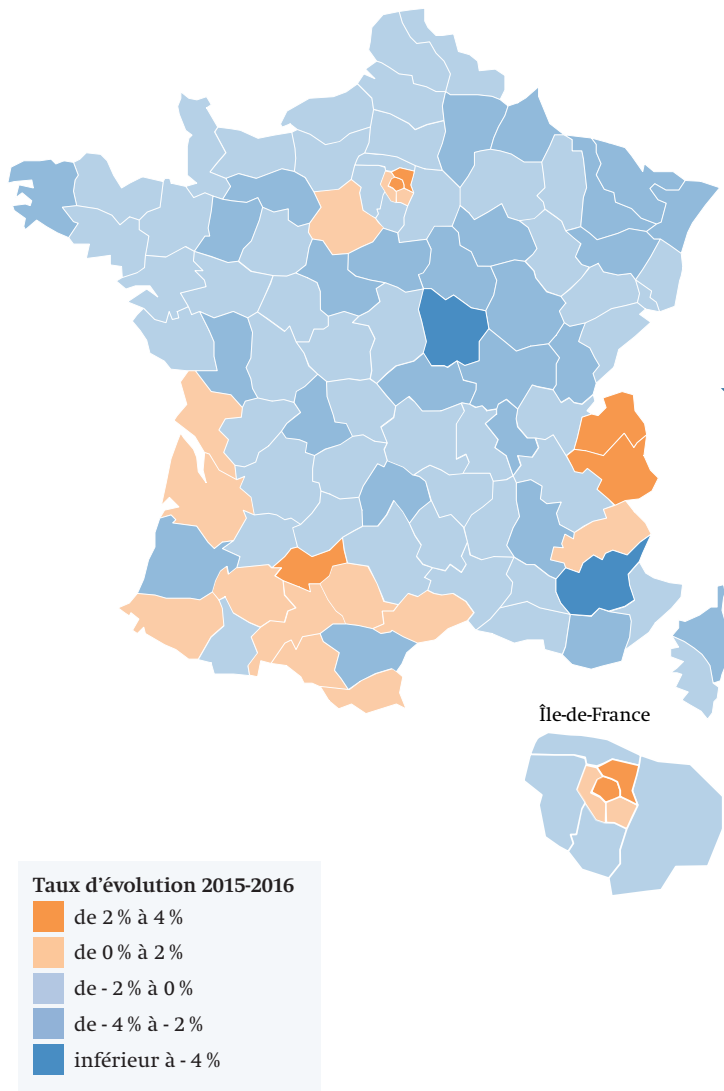
Source : Acoiss.
Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

⁽⁶⁾ L'analyse se base sur les exonérations applicables en France métropolitaine. Les départements et régions d'outre-mer sont concernés par d'autres exonérations.

⁽⁷⁾ 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 de cotisations sociales.

⁽⁸⁾ Sur certains territoires, les évolutions peuvent apparaître importantes en raison de volumes relativement faibles.

Évolution du nombre moyen de particuliers employeurs non fragiles entre 2015 et 2016



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

Par rapport à l'année 2015, les améliorations observées dans la branche portent principalement sur les bénéficiaires de la déduction forfaitaire de 2 euros. Ainsi, la baisse observée les années précédentes du nombre de particuliers employeurs non fragiles⁽⁹⁾ semble désormais contenue : - 0,4 % en 2016 (soit une quasi-stagnation) contre - 2,2 % en 2015. Le nombre d'heures déclarées en moyenne par ces employeurs diminue de façon moins soutenue qu'auparavant : - 0,9 % en 2016 contre - 2,4 % en 2015.

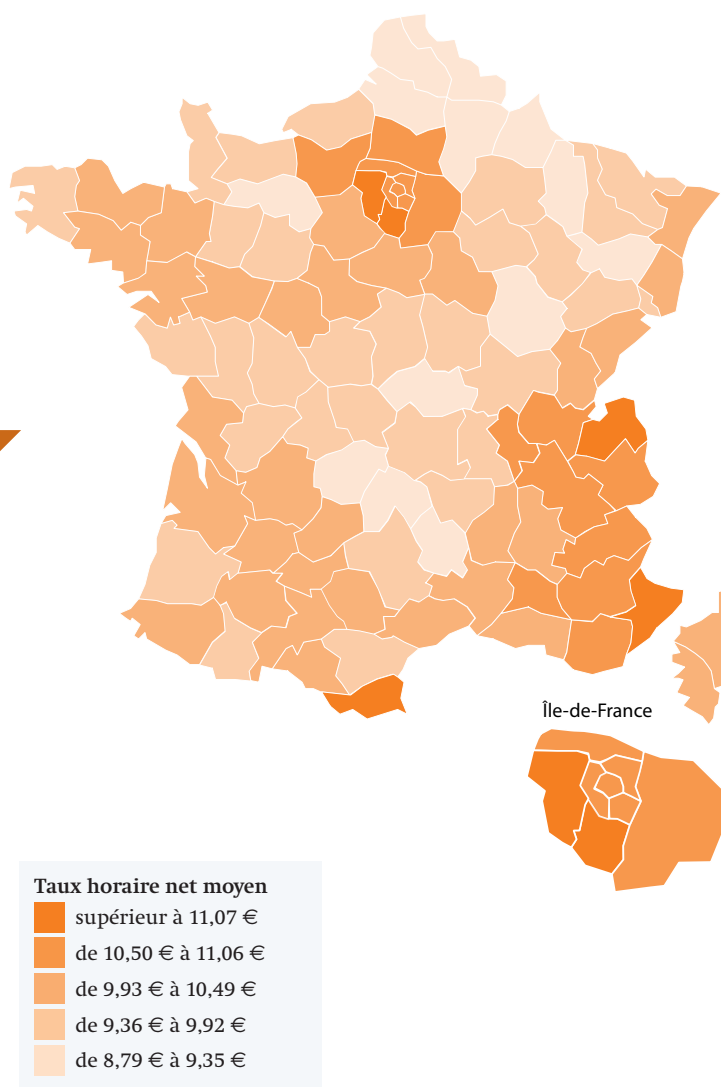
Le nombre moyen de particuliers employeurs non fragiles augmente dans dix-huit départements contre seulement deux départements en 2015. La Seine-Saint-Denis (+ 4 %), la Haute-Savoie (+ 3,5 %), le Tarn-et-Garonne (+ 2,6 %), la Savoie (+ 2,5 %) et Paris (+ 2,2 %) affichent les plus fortes progressions en 2016. Les deux plus fortes baisses sont enregistrées dans les Alpes-de-Haute-Provence (- 5,4 %) et la Nièvre (- 4,1 %).

⁽⁹⁾ Il s'agit du nombre moyen de particuliers employeurs par trimestre pour l'année 2016.

Salaires horaires nets moyens des salariés des particuliers employeurs non fragiles en 2016

En 2016, le taux horaire net moyen (hors congés payés) augmente de 1,9 %. Ainsi, le salaire horaire net versé en moyenne par les particuliers employeurs non fragiles s'élève à 10,37 euros, soit environ 1,4 fois le Smic horaire⁽¹⁰⁾. Il est 3 % plus élevé que celui payé en moyenne par les employeurs dans le champ de l'emploi à domicile hors garde d'enfants (10,06 euros, soit 1,36 fois le Smic horaire).

Le taux horaire net moyen le plus élevé est versé par les particuliers employeurs non fragiles dans le département des Yvelines (11,63 euros soit 1,57 fois le Smic horaire) tandis que le Pas-de-Calais affiche le taux moyen le plus faible (8,79 euros, soit 1,18 fois le Smic).



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

Catégorie d'emploi

Salariés des particuliers employeurs non fragiles

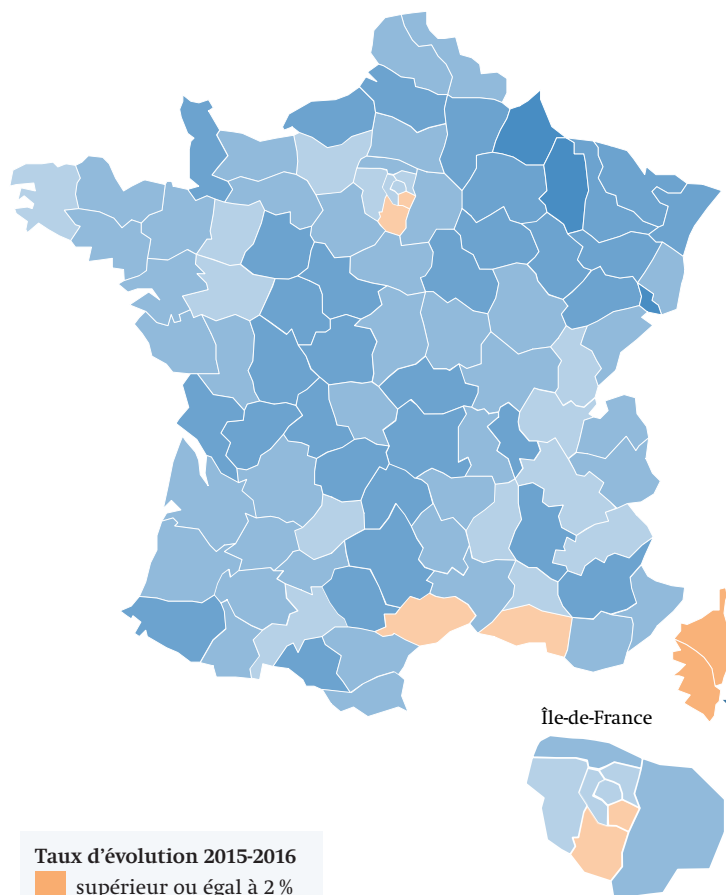
Salaire horaire net moyen
(hors congés payés) en 2016

10,37 euros en France métropolitaine

Source : Acoss.

⁽¹⁰⁾ Le Smic horaire net a été fixé à 7,39 euros au 1^{er} janvier 2016 (sauf en Alsace-Moselle), soit un Smic horaire brut de 9,67 euros.

Évolution du volume horaire déclaré par les particuliers employeurs fragiles entre 2015 et 2016



Taux d'évolution 2015-2016

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

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

1.2.2 Les particuliers employeurs fragiles

Dans le champ de l'emploi à domicile hors garde d'enfants, environ la moitié des particuliers employeurs sont considérés comme fragiles au sens de la sécurité sociale⁽¹¹⁾. Le volume horaire déclaré par les particuliers employeurs fragiles baisse de façon plus accentuée : - 3 % contre - 1,4 % pour les particuliers employeurs non fragiles. Cette baisse est surtout liée à celle observée chez les bénéficiaires de l'APA : - 6 % en 2016 contre - 8,7 % en 2015. L'activité déclarée par les bénéficiaires de l'exonération « 70 ans et plus » recule de - 1,7 % en 2016 contre - 0,4 % en 2015.

Dans plus du tiers des départements, la baisse de l'activité déclarée par les employeurs fragiles est supérieure à 4 %.

Elle atteint 13 % dans le Territoire de Belfort.

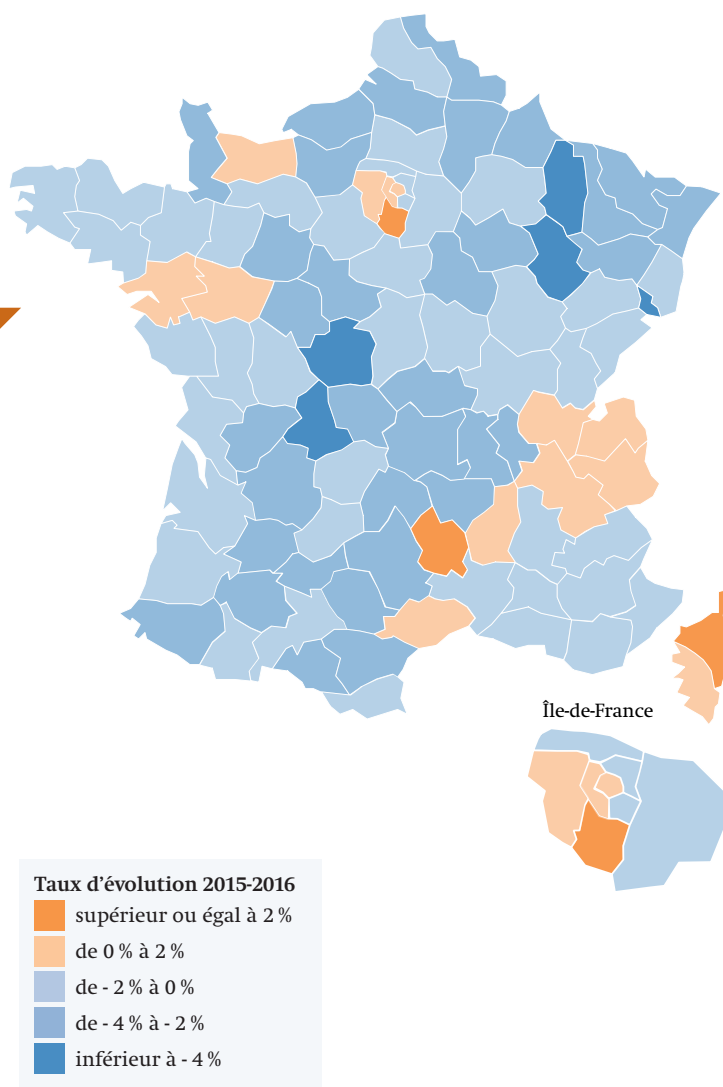
Dans six départements, le volume horaire déclaré stagne ou progresse : les Bouches-du-Rhône et le Val-de-Marne (+ 0,1 %), l'Essonne (+ 0,6 %), l'Hérault (+ 1,7 %), la Haute-Corse (+ 3,5 %) et la Corse-du-Sud (+ 5,9 %).

⁽¹¹⁾ 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'allocation personnalisée d'autonomie (APA)). Pour l'exonération « plus de 70 ans », les particuliers employeurs ne bénéficient pas d'une exonération totale des cotisations, elle est plafonnée sur une base mensuelle de 65 fois le SMIC horaire.

Évolution du nombre moyen de particuliers employeurs fragiles entre 2015 et 2016

En 2016, la baisse d'activité déclarée par les particuliers employeurs fragiles s'explique par une baisse concomitante du nombre moyen de particuliers employeurs fragiles⁽¹²⁾ (- 1,2 % contre - 1,1 % en 2015) et du nombre d'heures déclarées en moyenne par ces derniers (- 1,9 % comme en 2015).

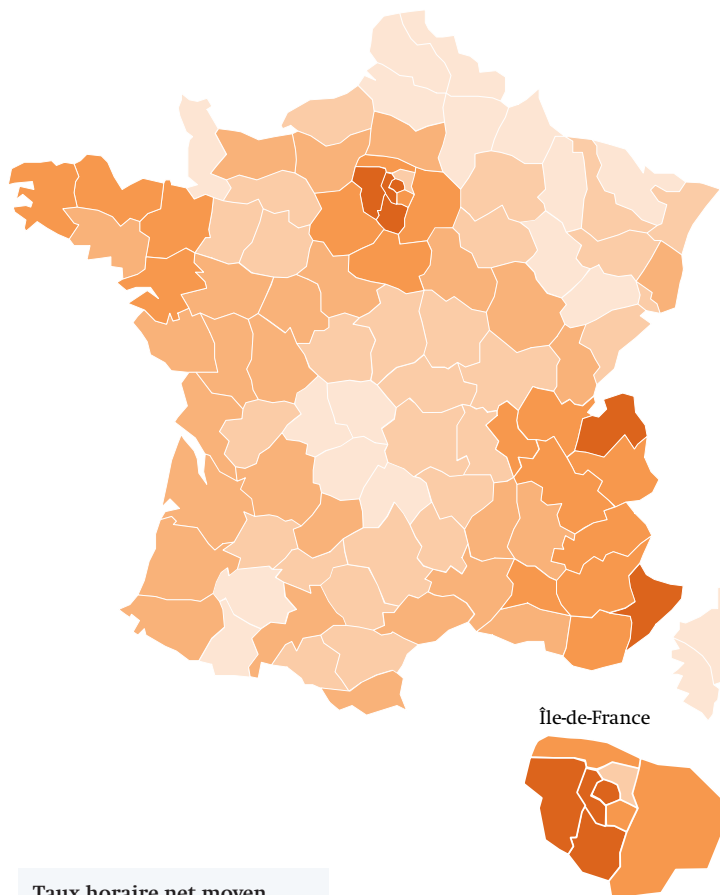
La très grande majorité des départements enregistre une baisse du nombre moyen de particuliers employeurs fragiles. Les baisses les plus importantes s'observent dans le Territoire de Belfort (- 5,4 %), la Meuse (- 4,7 %), l'Indre (- 4,4 %), la Haute-Marne (- 4,2 %) et la Haute-Vienne (- 4,1 %). A contrario, l'évolution du nombre moyen de particuliers employeurs fragiles est à la hausse dans seize départements. La Haute-Corse affiche la plus forte progression (+ 2,9 %).



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

⁽¹²⁾ Il s'agit du nombre moyen de particuliers employeurs par trimestre pour l'année 2016.

Salaires horaires nets moyens des salariés des particuliers employeurs fragiles en 2016



Taux horaire net moyen

- supérieur ou égal à 10,9 €
- de 10,1 € à 10,9 €
- de 9,6 € à 10,1 €
- de 9,1 € à 9,6 €
- inférieur à 9,1 €

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

En 2016, le taux horaire net moyen (hors congés payés) versé par les particuliers employeurs fragiles augmente de 1,9 %. Ainsi, le salaire horaire net moyen s'élève à 9,95 euros, soit environ 1,35 fois le Smic horaire⁽¹³⁾.

Le taux horaire net moyen versé, en 2016, par les particuliers employeurs fragiles varie entre 8,52 euros (soit 1,15 Smic) dans le Pas-de-Calais et 11,43 euros (soit 1,55 Smic) dans les Yvelines. Les départements avec les salaires horaires les plus élevés se trouvent principalement en Île-de-France, dans le Sud-Est de la France ainsi qu'en Bretagne.

Catégorie d'emploi	Salaires horaires nets moyens (hors congés payés) en 2016
Salariés des particuliers employeurs fragiles	9,95 euros en France métropolitaine

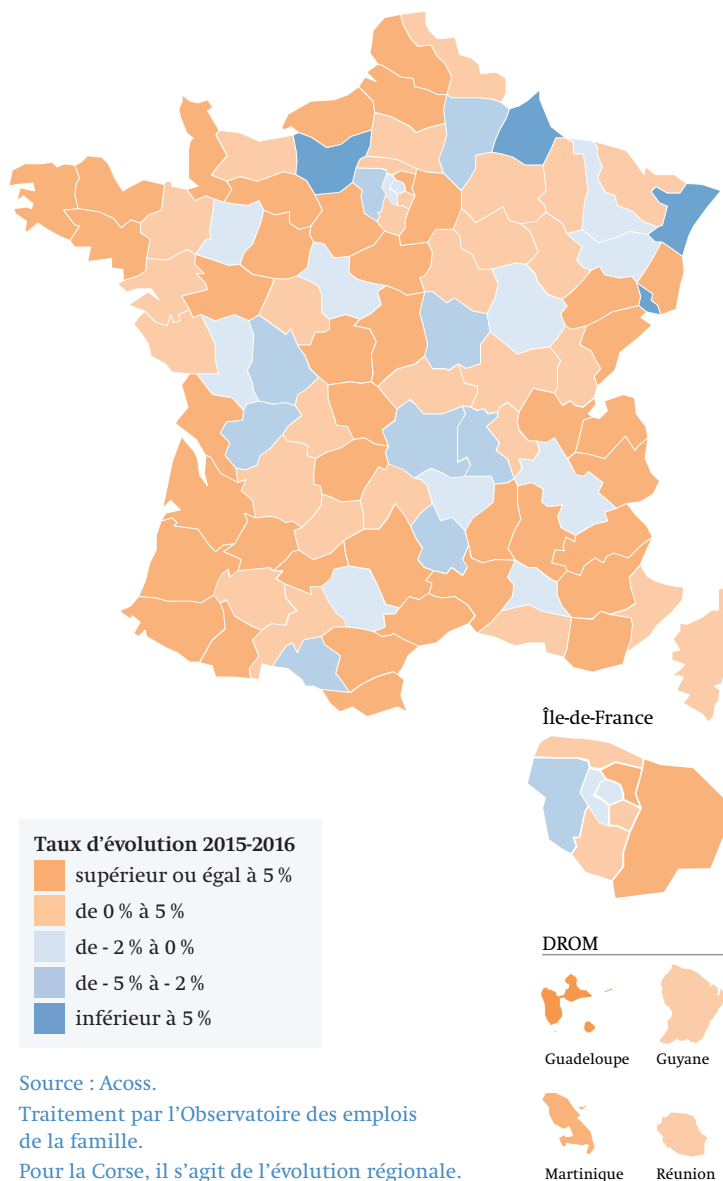
⁽¹³⁾ Le Smic horaire net a été fixé à 7,39 euros au 1^{er} janvier 2016 (sauf en Alsace-Moselle), soit un Smic horaire brut de 9,67 euros.

1.2.3 La garde d'enfants à domicile

En 2016, plus de 122 000 parents employeurs de gardes d'enfants à domicile ont déclaré 64,1 millions d'heures, ce qui correspond à près de 36 300 emplois en ETP⁽¹⁴⁾.

Après quatre années consécutives de baisse, le volume horaire déclaré par les parents employeurs progresse en 2016 de 1 % par rapport à l'année 2015. Cependant, pour Paris et les Hauts-de-Seine, qui représentent près de 48 % des heures déclarées sur le territoire, la situation demeure fragile. Dans ces départements, la baisse de l'activité se poursuit en 2016 mais à un rythme moins élevé (- 0,7 % pour Paris et - 1,3 % pour les Hauts-de-Seine). La garde d'enfants à domicile est très utilisée sur ces territoires : pour l'accueil de 100 enfants de moins de 3 ans, 13 places à Paris et près de 10 places dans les Hauts-de-Seine sont assurées par ce mode d'accueil (contre moins de 2 places pour 100 enfants de moins de 3 ans en France)⁽¹⁵⁾.

Évolution des volumes horaires rémunérés pour la garde d'enfants à domicile entre 2015 et 2016



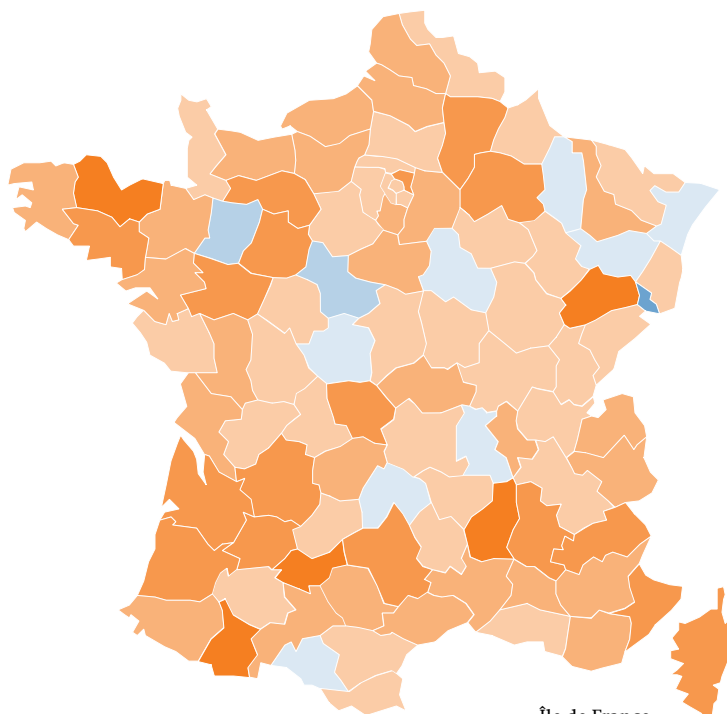
Le volume horaire déclaré par les particuliers employeurs de gardes d'enfants à domicile progresse dans les trois quarts des départements. Dans huit départements, la croissance de l'activité est soutenue (+ 15 % ou plus) voire très soutenue, en particulier dans les Hautes-Pyrénées (+ 32 %) et les Hautes-Alpes (+ 27,3 %)⁽¹⁶⁾.

⁽¹⁴⁾ Sur la base d'une référence de 35 heures hebdomadaires.

⁽¹⁵⁾ Observatoire national de la petite enfance, *L'accueil du jeune enfant en 2016. Données statistiques*, octobre 2017.

⁽¹⁶⁾ Sur certains territoires, les évolutions peuvent apparaître importantes en raison de volumes relativement faibles.

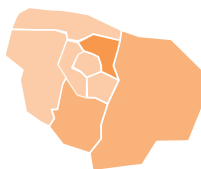
Évolution du nombre de particuliers employeurs de gardes d'enfants à domicile entre 2015 et 2016



Taux d'évolution 2015-2016

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

Île-de-France



DROM



Guadeloupe

Guyane



Martinique



Réunion

Source : Acoiss.

Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

Pour la Corse, il s'agit de l'évolution régionale.

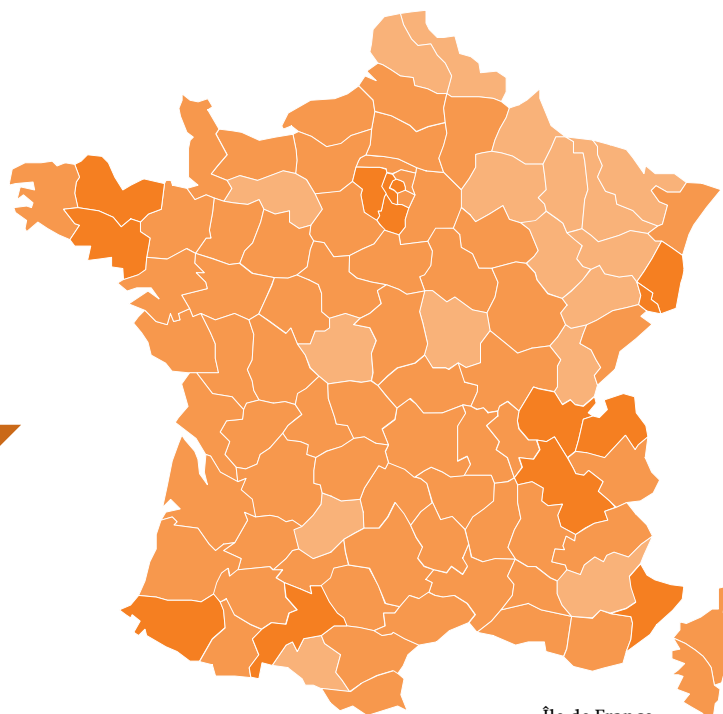
La progression du volume global des heures déclarées ne coïncide pas avec une hausse du nombre d'heures rémunérées en moyenne par les parents (525 heures en 2016 contre 540 en 2015, soit une baisse de 2,8 %) mais avec une progression très nette du nombre de particuliers employeurs de gardes d'enfants à domicile (+ 4 % en 2016 contre + 1,5 % en 2015).

Le nombre de parents employeurs augmente dans la quasi-totalité des départements. Les Hautes-Pyrénées (+ 24 %) et l'Ardèche (+ 20,5 %) affichent les plus importantes progressions du nombre de parents employeurs. Dans onze départements, l'évolution est à la baisse.

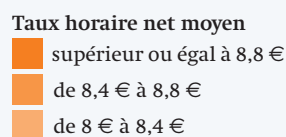
Salaires horaires nets moyens des gardes d'enfants à domicile en 2016

En 2016, les parents employeurs de gardes d'enfants à domicile ont versé 561,3 millions d'euros de salaires nets. Après trois années de baisse consécutive, la masse salariale nette progresse de 2,4 % entre 2015 et 2016.

Le salaire horaire net moyen des gardes d'enfants à domicile augmente de 1,4 % et passe de 8,63 euros en 2015 à 8,75 euros en 2016, ce qui équivaut à 1,18 fois le Smic horaire net⁽¹⁷⁾.



Île-de-France



DROM



Guadeloupe Guyane



Martinique Réunion

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

Les écarts de taux horaire moyen entre les départements sont faibles. Ils oscillent entre 8,08 euros dans la Moselle (1,09 Smic) et 9,19 euros en Guadeloupe (1,24 Smic). Les taux horaires les plus élevés sont enregistrés dans dix-huit départements dont les Côtes-d'Armor, le Morbihan, les Pyrénées-Atlantiques et la Haute-Garonne. Ces taux horaires élevés s'observent également en Île-de-France, dans les départements d'outre-mer et ceux situés dans l'Est de la France.

Catégorie d'emploi	Salaire horaire net moyen (hors congés payés) en 2016
Gardes d'enfants à domicile	8,75 euros en France
	8,85 euros à Paris et dans les Hauts-de-Seine

Champ : France entière. Source : Acoiss.

⁽¹⁷⁾ Le Smic horaire net a été fixé à 7,39 euros au 1^{er} janvier 2016 (sauf en Alsace-Moselle), soit un Smic horaire brut de 9,67 euros.

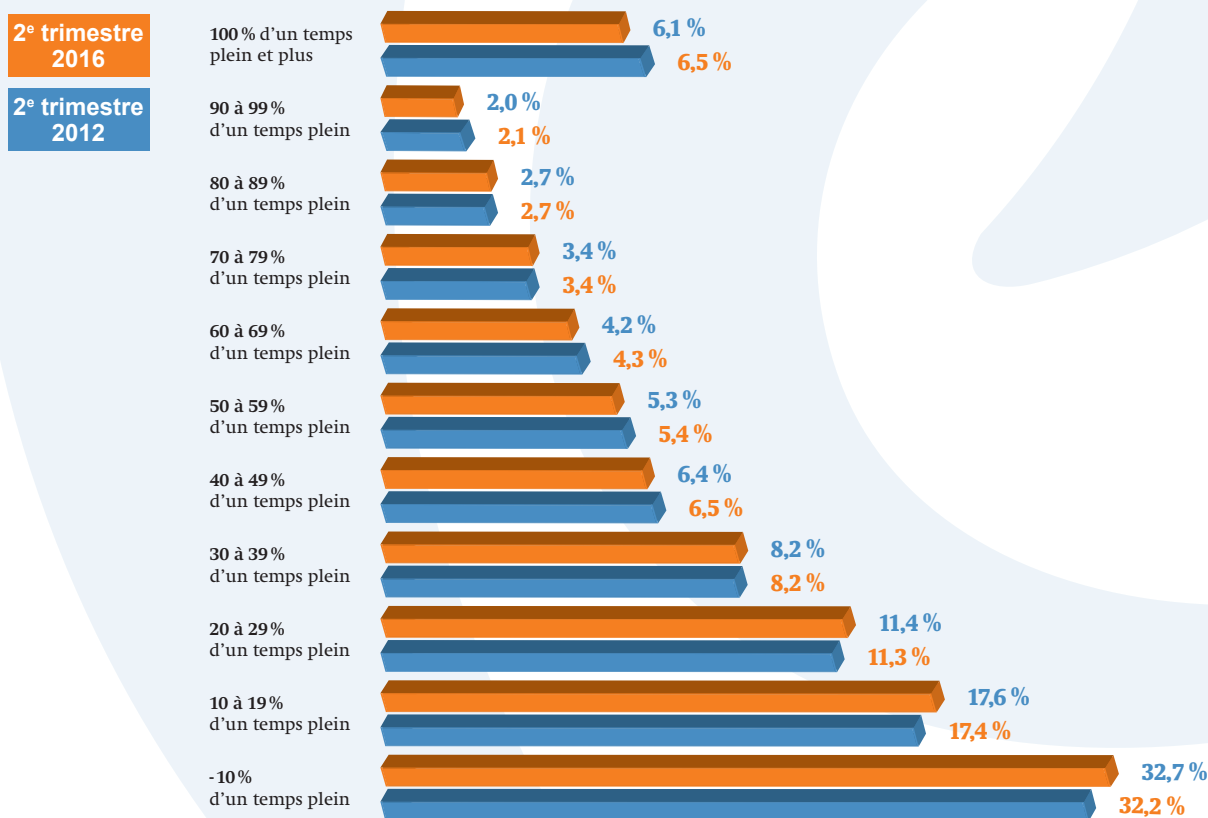
2

Les salariés de la branche

L'emploi à domicile demeure fortement féminisé : 84,9 % des emplois de la branche sont occupés par des femmes, alors qu'elles représentent la moitié de la population salariée en France métropolitaine⁽¹⁸⁾. En 2016, 97,2 % des gardes d'enfants à domicile et 83,8 % des salariés à domicile hors garde d'enfants sont des femmes. En dix ans, la part des hommes a augmenté de 4 points dans les emplois à domicile hors garde d'enfants et de 2 points parmi les gardes d'enfants à domicile.

L'emploi à temps partiel est une caractéristique forte des emplois de la branche, qui se maintient dans le temps (graphique 1). En 2016, 76,3 % des salariés de la branche sont employés pour un nombre d'heures inférieur à la moitié de la durée du travail à temps complet. La part des salariés qui occupent une activité pour des particuliers employeurs à temps complet s'établit à 6,1 %.

Graphique 1 : Répartition des effectifs salariés par ETP (2016-2012)



Source : Ircem, données aux 2^e trimestre 2012 et 2^e trimestre 2016.

Champ : salariés de la branche hors « autres emplois familiaux ». France métropolitaine. Traitement Observatoire des emplois de la famille.

⁽¹⁸⁾ S. Beck, J. Vidalenc, « Une photographie du marché du travail en 2016 », *Insee Première*, n° 1648, Insee, mai 2017.

Les gardes d'enfants à domicile exercent plus souvent leur activité à temps complet (18,5 % d'entre elles) que les autres salariés de la branche (4,6 % des salariés hors garde d'enfants). Ces chiffres ne tiennent pas compte des heures réalisées par les salariés dans d'autres emplois. Or 11 % des salariés des particuliers employeurs travaillent également pour une structure prestataire et 32 % travaillent en dehors du secteur des services à la personne⁽¹⁹⁾.

Travailler pour plusieurs employeurs fait partie intégrante des conditions d'exercice des métiers de la branche pour une grande majorité des salariés : 46,6 % des salariés travaillent au domicile de deux particuliers employeurs voire plus.

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	51,5 %	15,4 %	33,1 %
Garde d'enfants à domicile	73,2 %	19,7 %	7,1 %
Branche Salariés du particulier employeur	53,4 %	15,8 %	30,8 %

Source : Ircem, données 2^e trimestre 2016.

Champ : salariés de la branche hors « autres emplois familiaux ». France métropolitaine.

Traitement Observatoire des emplois de la famille.

Par rapport à l'ensemble de la population salariée française, les salariés des particuliers employeurs sont relativement âgés : un sur deux est âgé de 50 ans et plus (contre 28 % des femmes salariées en France métropolitaine)⁽²⁰⁾.

L'âge moyen des salariés à domicile hors garde d'enfants atteint 48 ans en 2016 (+ 2 ans par rapport à 2012) contre 36 ans pour les gardes d'enfants à domicile (+ 1 an par rapport à 2012)⁽²¹⁾.

Plus précisément, 55 % des salariés à domicile hors garde d'enfants ont 50 ans et plus, contre 30,4 % des gardes d'enfants à domicile.

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 17 à 29 ans	9,2 %	38,2 %	11,8 %
De 30 à 39 ans	11,7 %	14,6 %	11,9 %
De 40 à 49 ans	24,1 %	16,8 %	23,5 %
50 ans et plus	55 %	30,4 %	52,8 %
Ensemble	100 %	100 %	100 %

Source : Ircem, données 2^e trimestre 2016.

Champ : salariés de la branche hors « autres emplois familiaux ». France métropolitaine.

Traitement Observatoire des emplois de la famille.

⁽¹⁹⁾ 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.

⁽²⁰⁾ Source : Insee - RP 2014. Les salariés de la branche étant en grande majorité des femmes, la comparaison a été effectuée avec les femmes actives.

⁽²¹⁾ Source : Ircem-Données annuelles pour l'âge moyen.

3

L'offre de formation de la branche

À la suite de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, la branche a souhaité négocier un nouvel accord de formation permettant de prendre en compte les nouvelles obligations légales (création du compte personnel de formation et disparition du droit individuel à la formation notamment) tout en préservant et renforçant les dispositions antérieures sécurisantes et facilitantes pour les salariés (maintien de salaire pour la formation hors de temps de travail sur le plan de formation, VAE dès la première année de travail sous conditions...). Dans ce contexte, l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés du particulier employeur a été signé le 25 mars 2016. Il est entré en vigueur le 1^{er} août 2016⁽²²⁾.

La branche professionnelle des salariés du particulier employeur s'engage pour le développement de la professionnalisation des salariés à domicile en leur permettant d'avoir accès à une offre de formation adaptée et diversifiée : trois titres de branche de niveau V (Assistant(e) de vie dépendance, Assistant(e) maternel(le) /garde d'enfants, Employé(e) familial(le)) et près de 100 modules de formation continue sont proposés aux salariés.

Depuis 2012, le nombre de salariés formés a dépassé la barre symbolique des 50 000, ce qui en fait un secteur particulièrement dynamique au regard de la complexité des conditions de départs en formation.

Mandaté par la branche professionnelle, IPERIA l'Institut conçoit l'offre de professionnalisation, garantit la qualité des formations et s'attache à promouvoir les dispositifs à destination des salariés du secteur.

3.1 La formation professionnelle continue

Au sein de l'emploi à domicile, deux dispositifs de formation sont encadrés par les partenaires sociaux. Le premier, le plan de formation, a été pensé pour s'adapter aux conditions de travail et contraintes du secteur. Les salariés ont ainsi la possibilité de se former 40 heures par an dès la première heure travaillée. De plus, pour certaines formations jugées transversales et hautement prioritaires, ce quota peut être augmenté. Le deuxième dispositif concerne le compte personnel de formation (CPF) venu remplacer le droit individuel à la formation (DIF) sous de nouvelles modalités⁽²³⁾.

Le recours au plan de formation est financé dans le cadre d'une collecte constituée des cotisations sociales des particuliers employeurs dont les partenaires sociaux ont augmenté le taux en 2016 (de 0,25 % à 0,35 % de la masse salariale brute). Le montant total collecté est supérieur de 27 % par rapport à 2015 (16,5 millions d'euros)⁽²⁴⁾.

Globalement, le nombre de salariés formés a nettement progressé par rapport à 2015, pour atteindre 9 642 stagiaires (+ 8,5 %). Cette augmentation s'explique par des actions promotionnelles dédiées qui ont notamment permis la mobilisation renforcée d'acteurs territoriaux, en particulier les structures mandataires.

⁽²²⁾ <https://www.legifrance.gouv.fr/>

⁽²³⁾ Le plan de formation permet d'acquérir des connaissances professionnelles (modules courts) ou des compétences attestées (qualification via des blocs de compétences ou certifications), le CPF quant à lui permet d'acquérir des compétences attestées.

⁽²⁴⁾ Agefos PME, organisme paritaire collecteur agréé, a été désigné par les partenaires sociaux pour collecter et administrer ces contributions financières.

Les chiffres clés de la formation continue en 2016 :

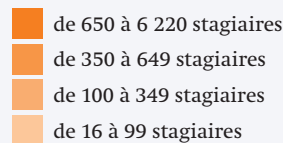
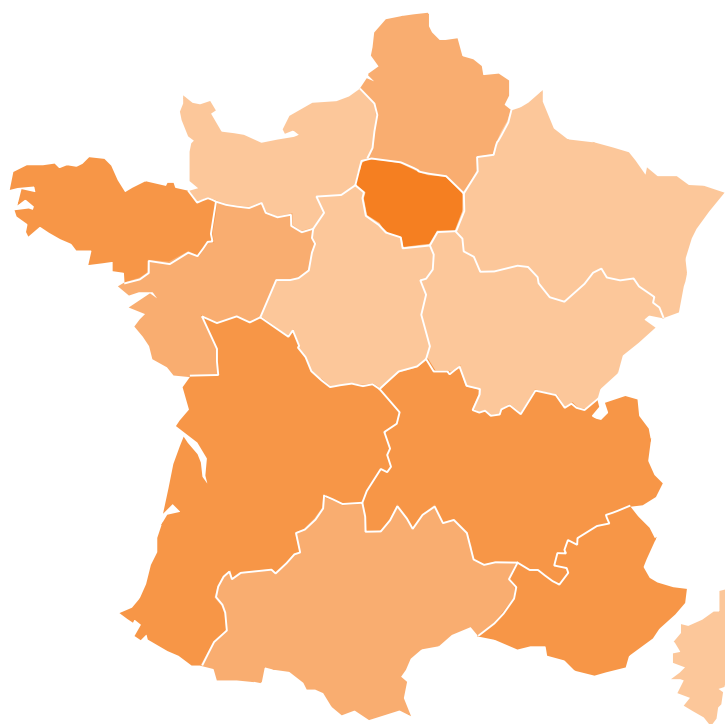
- 2 113 actions de formation uniquement au titre du plan de formation ;
- 255 206 heures de formation (+ 8 % par rapport à 2015), pour une durée moyenne de 27 heures par stagiaire ;
- 96,2 % des départs en formation continue se concentrent sur l'offre de formation prioritaire ;
- 77 thématiques de formation suivies ;

« Améliorer sa pratique du français dans le cadre professionnel » et son module de perfectionnement restent les formations les plus plébiscitées rassemblant 22,6 % des départs en formation (soit une progression de 6,6 points par rapport à 2015). Ces modules sont adaptés aux salariés allophones⁽²⁵⁾ souhaitant acquérir des compétences langagières propres aux métiers de l'emploi à domicile.

Les modules de formation liés à la sécurité au domicile ont rassemblé 1 232 stagiaires, soit plus de 13 % des salariés formés. L'accès à ces formations a été particulièrement facilité par la branche professionnelle qui souhaite favoriser l'amélioration des conditions de travail et la sécurisation du domicile privé.

48 salariés ont mobilisé leur droit au CPF pour 1 708 heures de formation, soit 36 heures en moyenne par stagiaire. L'offre prioritaire de formation continue certifiante est accessible par le CPF depuis le 1^{er} janvier 2018.

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



Source : IPERIA l'Institut.

⁽²⁵⁾ dont le français n'est pas la langue maternelle.

De nombreux modules de formation ont été pensés et définis comme prioritaires par la branche. Ils sont dispensés par un réseau de 224 organismes de formation labellisés⁽²⁶⁾.

Les assistant(e)s de vie ont particulièrement plébiscité le module « Relais assistant(e)s de vie » (310), les gardes d'enfants, le module « S'occuper d'un enfant de zéro à trois ans » (407) et les employés familiaux « L'entretien du cadre de vie » (180). La typologie des stagiaires évolue : les femmes représentent 96 % des stagiaires (+ 18,5 %) et 79 % d'entre elles sont âgées de plus de 45 ans (+ 27,5 %).

3.2 La formation certifiante

Les trois titres de branche⁽²⁷⁾ de niveau V sont accessibles par la validation des acquis de l'expérience (VAE), par la formation en présentiel ou en formation ouverte à distance (FOAD).

En 2016, les trois titres ont été redéposés auprès de la Commission nationale des certifications professionnelles (CNCP) avec des référentiels repensés en adéquation avec les évolutions des métiers et une nouvelle architecture répondant aux obligations de la réforme sur la formation professionnelle de 2014 (accessibilité par le CPF). Chacun des titres comprend sept blocs de compétences (anciennement trois activités types). Dès l'origine, la branche a souhaité favoriser les évolutions de carrière et la sécurisation des parcours en permettant des passerelles entre ses certifications. Ainsi, trois blocs constituent un tronc commun qui s'attache à la spécificité de la relation d'emploi à domicile et au lien qui lie particuliers employeurs et salariés. Les compétences métiers ont été également renforcées. Une nouveauté apparaît, de plus, sur le titre « Employé(e) familial(le) » qui pour la première fois intègre un système d'option de spécialisation obligatoire.

Le public concerné par la formation certifiante et continue est à l'image du secteur avec un poids prépondérant des femmes (81 %).

Le nombre d'individus certifiés, toutes modalités confondues, est de 1 739 (- 18 %). Cette baisse s'explique par deux facteurs, un décalage de financement en report d'année ainsi qu'une baisse plus structurelle. Le soutien des financeurs publics emploi-formation reste donc une question essentielle quant à la reconnaissance des titres.

La certification présente un taux de réussite positif (67 %). Plus précisément, 320 personnes ont obtenu le titre de branche « Employé(e) familial(le) », 898 personnes ont obtenu le titre « Assistant(e) de vie dépendance » et 521 le titre « Assistant(e) maternel(le) / garde d'enfants ».

En parallèle, le nombre de recours au dispositif de la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) financé par Agefos PME a progressé. En 2016, 19 POEC sur les titres de la branche ont été réalisées. Ces actions ont formé 210 demandeurs d'emploi (+ 69 %).

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

www.fepem.fr - Rubrique L'Observatoire

⁽²⁶⁾ 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.

⁽²⁷⁾ « Assistant(e) de vie dépendance », « Assistant(e) maternel(le) / garde d'enfants », « Employé(e) familial(le) ».

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

www.fepem.fr