

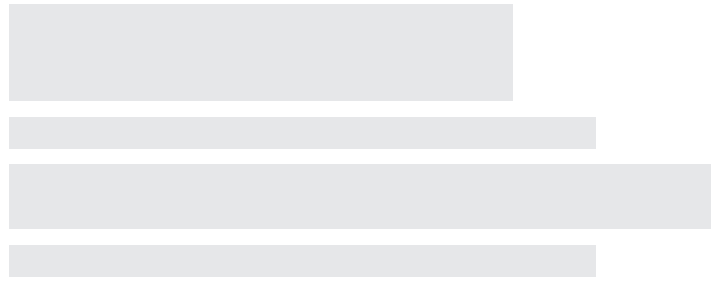
RAPPORT
DE LA BRANCHE

%



SALARIÉS DU
PARTICULIER EMPLOYEUR

ÉDITION
2012



FÉDÉRATION DES PARTICULIERS
EMPLOYEURS DE FRANCE

L'OBSERVATOIRE

Les données mobilisées chaque année dans le rapport de la branche Salariés du particulier employeur sont issues de deux sources principales : ACOSS et IRCEM. Le traitement des données par ces organismes diffère selon leur finalité, c'est la raison pour laquelle certains indicateurs peuvent varier d'un organisme à l'autre. En outre, leur périodicité n'est pas toujours identique, un même indicateur pouvant être mesuré sur le trimestre ou sur l'année.

Ce rapport mobilise, d'une part, les données de l'IRCEM de l'année 2010 (dernières données annuelles disponibles) qui portent sur les particuliers employeurs et leurs salariés et permettent de suivre l'évolution de la branche entre 2009 et 2010 ; et, d'autre part, les données trimestrielles de l'ACOSS sur les particuliers employeurs, disponibles du 1^{er} trimestre 2004 au 3^e trimestre 2011, fournissant un éclairage au plus près de l'actualité de la branche.

TABLEAU 1

**LES DONNÉES DISPONIBLES
SUR L'ACTIVITÉ DE LA BRANCHE
SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR**

	ACOSS	IRCEM
Champ	Particuliers employeurs (fichier exhaustif).	Particuliers employeurs (données fournies par l'ACOSS) et salariés des particuliers employeurs (données IRCEM, fichier exhaustif).
Périodicité	Les données trimestrielles décomptent l'ensemble des particuliers employeurs ayant déclaré un salarié à domicile au moins une fois durant le trimestre.	Les données annuelles décomptent le nombre de particuliers employeurs ayant déclaré un salarié à domicile au moins une fois dans l'année et le nombre de salariés ayant été déclarés par un particulier employeur au moins une fois dans l'année.
INDICATEURS	Masse salariale	L'ACOSS publie la masse salariale nette, qui correspond aux salaires perçus par les salariés. C'est également la dépense de l'employeur hors charges sociales (cotisations patronales + cotisations salariales).
	Volume d'heures	L'IRCEM publie la masse salariale brute basée sur l'assiette déclarative, qui inclut uniquement les cotisations salariales. Dans le cas des déclarations au forfait, l'assiette déclarative est plus faible que la masse salariale brute. In fine, cet indicateur minore donc la masse salariale brute réelle.
REMARQUES	Le volume horaire rémunéré, publié par l'ACOSS, est obtenu en appliquant une majoration de 10% (correspondant aux congés payés) au volume horaire déclaré.	Le volume horaire travaillé, publié par l'IRCEM, n'inclut pas les congés payés.
		Dans cette édition 2012 du rapport de branche, l'analyse du secteur des particuliers employeurs ne prend pas en compte la catégorie « autres emplois familiaux occasionnels ». D'après l'IRCEM, les deux-tiers de cette catégorie sont des familles d'accueil hébergeant des personnes dépendantes de manière permanente. Les autres sont, selon l'Urssaf, des « travailleurs occasionnels du bâtiment ». Dans le rapport de branche - édition 2012, cette catégorie est exclue du champ d'analyse puisque ces salariés n'appartiennent pas au secteur des particuliers employeurs. En outre, le poids global de cette catégorie est marginal (0,8% des particuliers employeurs).

1. L'ACTIVITÉ DE LA BRANCHE	
EN 2010 ET 2011	6
1.1 Des disparités sur les territoires	7
1.2 Des taux d'évolution en baisse	9
1.3 Les dernières tendances	13
2. LES CONSÉQUENCES DE LA SUPPRESSION	
DES 15 POINTS	15
2.1 Les particuliers employeurs hors garde d'enfants à domicile	16
2.2 Les particuliers employeurs de gardes d'enfants à domicile	17
3. LES TAUX DE SALAIRES	
HORAIRES NETS EN 2010	18
3.1 Les taux de salaires des emplois à domicile	19
3.2 Les taux de salaires des gardes d'enfants à domicile	20
4. FOCUS : QUI SONT LES PARTICULIERS EMPLOYEURS	
EN PERTE D'AUTONOMIE ET LEURS SALARIÉS ?	21
5. LES EMPLOIS DE LA FAMILLE	
SE PROFESSIONNALISENT	23
5.1 La collecte et les dépenses de formation	24
5.2 La formation qualifiante et la formation continue	25
5.3 Un label pour les organismes de formation	26

INTRODUCTION

La conciliation des vies professionnelle et familiale, qui passe aujourd'hui par le développement de l'offre d'accueil pour les jeunes enfants presque autant que par celui de l'offre d'accompagnement des personnes âgées dépendantes¹, est un enjeu de société crucial.

Dans ce contexte de forte natalité, néanmoins associé à une augmentation de la part des personnes très âgées et donc dépendantes dans la population française, le secteur des services à domicile a connu un fort développement. D'après l'INSEE, entre 1996 et 2008, le taux de recours déclaré aux services à domicile a doublé, passant de 6,4 % à 12,8 % (*tous modes d'intervention confondus*)². En 2008, d'après les dernières données disponibles de la DARES, l'emploi direct représente 70,8 % de l'activité du champ des services à la personne³.

Cependant, la mauvaise conjoncture économique et la suppression de l'exonération de 15 points du taux de cotisation patronale pour les particuliers employeurs qui déclaraient leurs salariés au réel – leur assurant ainsi une meilleure protection sociale – contribuent à fragiliser ce secteur d'emploi : pour la première fois, en 2010, le nombre de particuliers employeurs de la branche, le nombre de salariés et le volume d'heures travaillées sont à la baisse.



¹ D'après l'INSEE, les 80 ans ou plus représenteront 13,3 % de la population en 2060, contre 5 % aujourd'hui.

² Claire Marbot, Delphine Roy, « Services à domicile : quel effet sur les incitations fiscales ? » *Insee Analyses*, n°1, octobre 2011.

³ Sources : IRCEM, données annuelles pour les salariés des particuliers employeurs et DARES, moyennes annuelles pour les mandataires et les prestataires.

1.

L'ACTIVITÉ DE LA BRANCHE EN 2010 ET 2011

En 2010, l'IRCEM comptabilise, au niveau de la branche, 2,6 millions de particuliers employeurs, ayant déclaré 1,4 million de salariés. Cette activité a généré 6,2 milliards d'euros de masse salariale brute (assiette déclarative), pour 550 millions d'heures travaillées.

Pour la première fois, le nombre de particuliers employeurs peine à se stabiliser, et le nombre de salariés commence à baisser. Le nombre d'heures travaillées baisse réellement car les premiers ajustements, en période de crise, se font sur le volume d'heures de travail. Cependant, la masse salariale continue de croître, mais moins rapidement que les années précédentes.

TABLEAU 2

CHIFFRES-CLÉS
DE LA BRANCHE EN 2010
ET ÉVOLUTION 2009/2010

INDICATEURS 2010

ÉVOLUTION
2009/2010

2,6	MILLIONS DE PARTICULIERS EMPLOYEURS	-0,2%
1,4	MILLION DE SALARIÉS	-0,6%
550	MILLIONS D'HEURES TRAVAILLÉES	-1,4%
6,2	MILLIARDS D'EUROS DE MASSE SALARIALE BRUTE	+1,7%

Champ : France entière.
Source : IRCEM, données annuelles 2009 et 2010.
Traitement : Observatoire FEPEM des emplois de la famille.

1.1 DES DISPARITÉS SUR LES TERRITOIRES

En moyenne, sur l'ensemble du territoire, un ménage fiscal sur dix est particulier employeur (hors emplois d'assistantes maternelles). Cependant, les taux de concentration par département (soit le rapport entre le nombre de particuliers employeurs et le nombre de ménages fiscaux) varient de 4,2 % à 18,2 %.

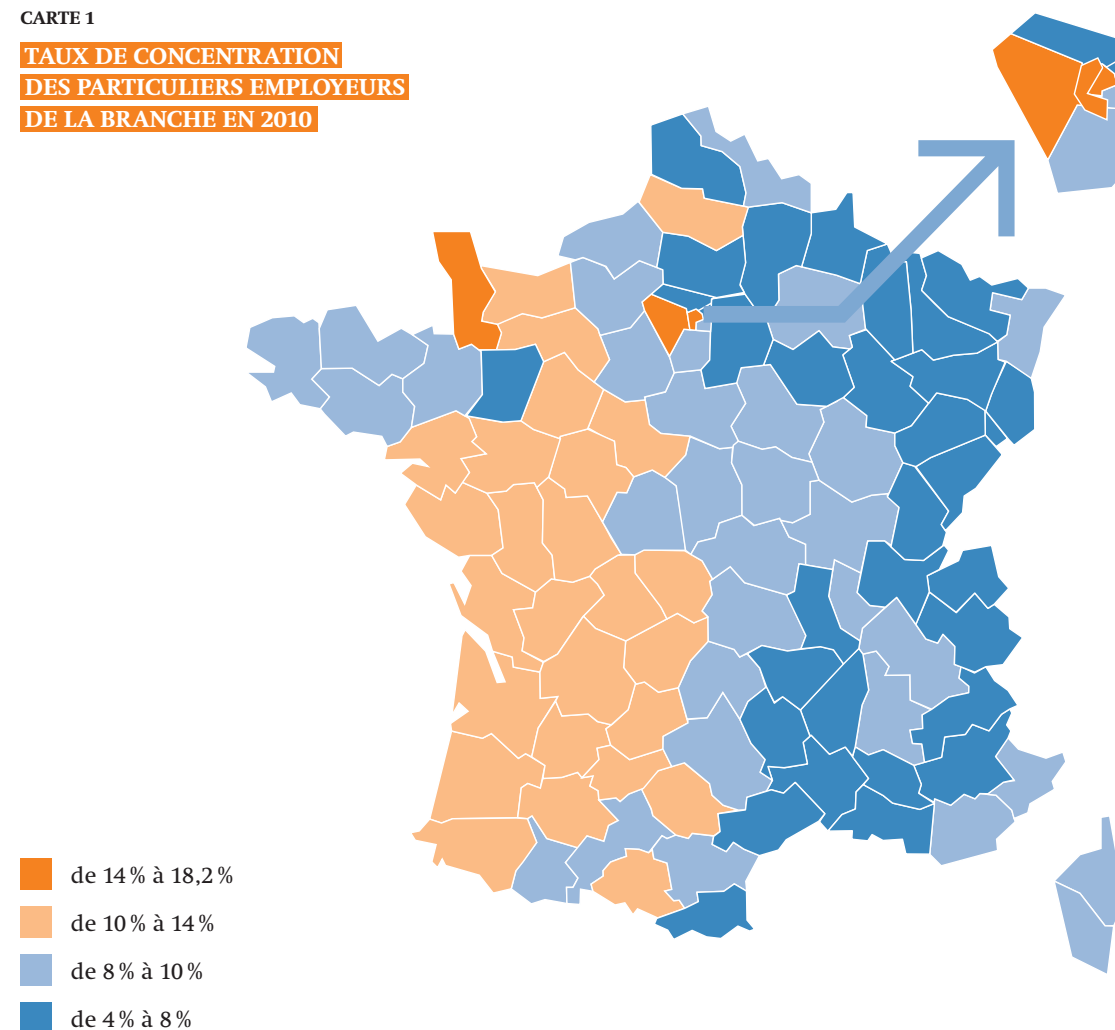
Les départements situés à l'est de la France enregistrent des taux de concentration inférieurs à la moyenne nationale.

La Seine-Saint-Denis, le Doubs et les Vosges présentent les taux les plus faibles, inférieurs à 6 %.

À l'inverse, dans une large partie ouest de la France, les taux de concentration oscillent entre 10 % et 14 %. Paris, les Hauts-de-Seine, les Yvelines et la Manche affichent des taux de concentration élevés, supérieurs à 15 %. A Paris, près d'un ménage fiscal sur cinq compte un particulier employeur (18,2 %).

CARTE 1

TAUX DE CONCENTRATION
DES PARTICULIERS EMPLOYEURS
DE LA BRANCHE EN 2010



Champ : France métropolitaine.
Sources : IRCEM, données annuelles 2010 - INSEE, 2008.
Traitement : Observatoire FEPEM des emplois de la famille.
Méthode : Ces taux sont obtenus en rapportant, pour chaque département, le nombre de particuliers employeurs de la branche au nombre de ménages fiscaux.

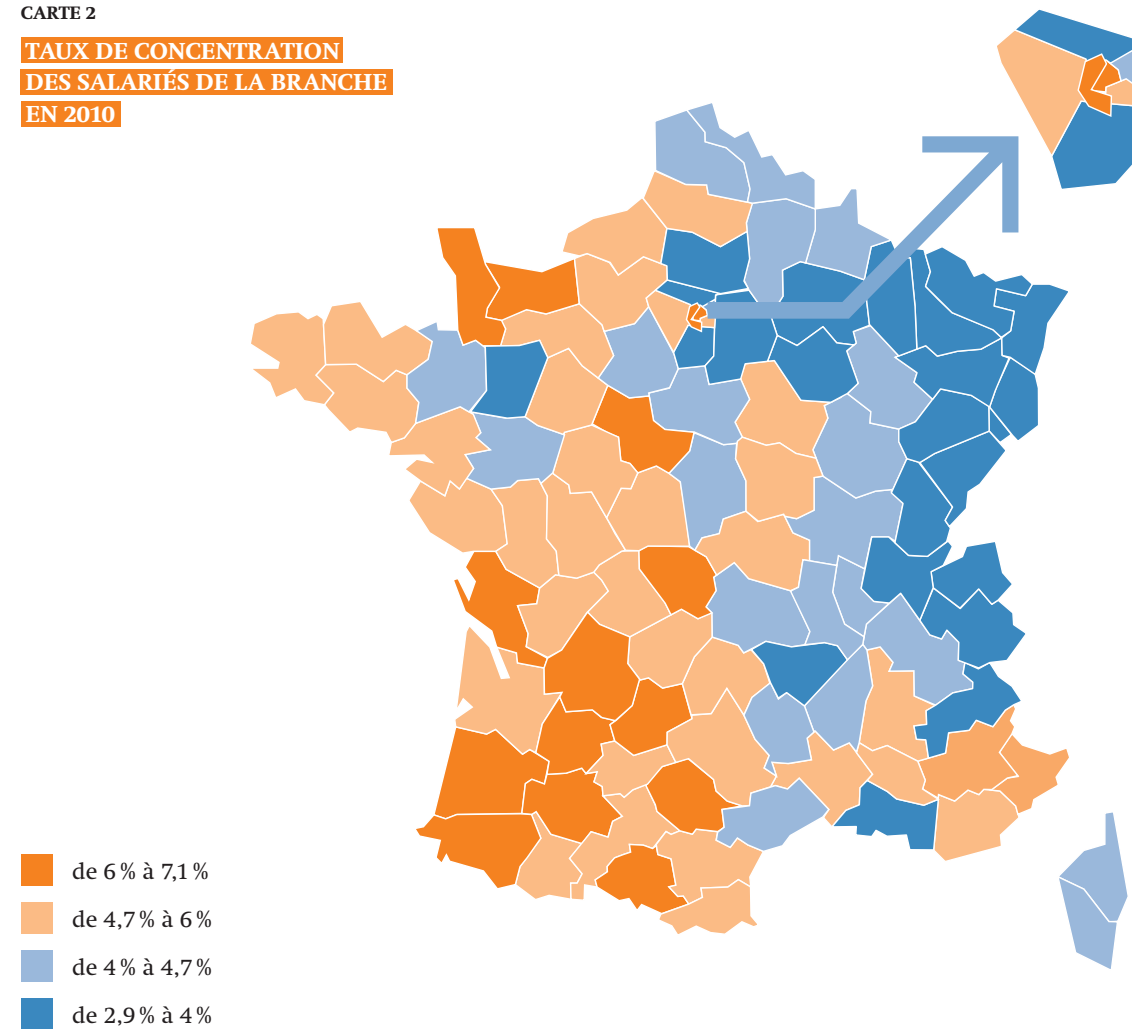
Pour l'ensemble de la France, le taux de concentration moyen des salariés de la branche (soit le rapport entre le nombre de salariés de la branche et la population active occupée) est de 4,7 %. Selon les départements, ce taux varie de 2,9 % à 7,1 %. C'est dans les départements de l'est que l'on trouve les taux

de concentration les plus faibles, avec 2,9 % sur le Territoire de Belfort, 3 % dans le Doubs, et 3 % en Seine-et-Marne.

Paris et les départements du sud ouest, notamment la Creuse (7,1 %), la Dordogne (6,9 %), et l'Ariège (6,9 %), présentent les taux de concentration les plus importants.

CARTE 2

**TAUX DE CONCENTRATION
DES SALARIÉS DE LA BRANCHE
EN 2010**



- de 6 % à 7,1 %
- de 4,7 % à 6 %
- de 4 % à 4,7 %
- de 2,9 % à 4 %

Champ : France métropolitaine.
Sources : IRCEM, données annuelles 2010 - INSEE, 2007.
Traitement : Observatoire FEPEM des emplois de la famille.
Méthode : Ces taux sont obtenus en rapportant, pour chaque département, le nombre de salariés de la branche à la population active occupée.

1.2 DES TAUX D'ÉVOLUTION EN BAISSÉ

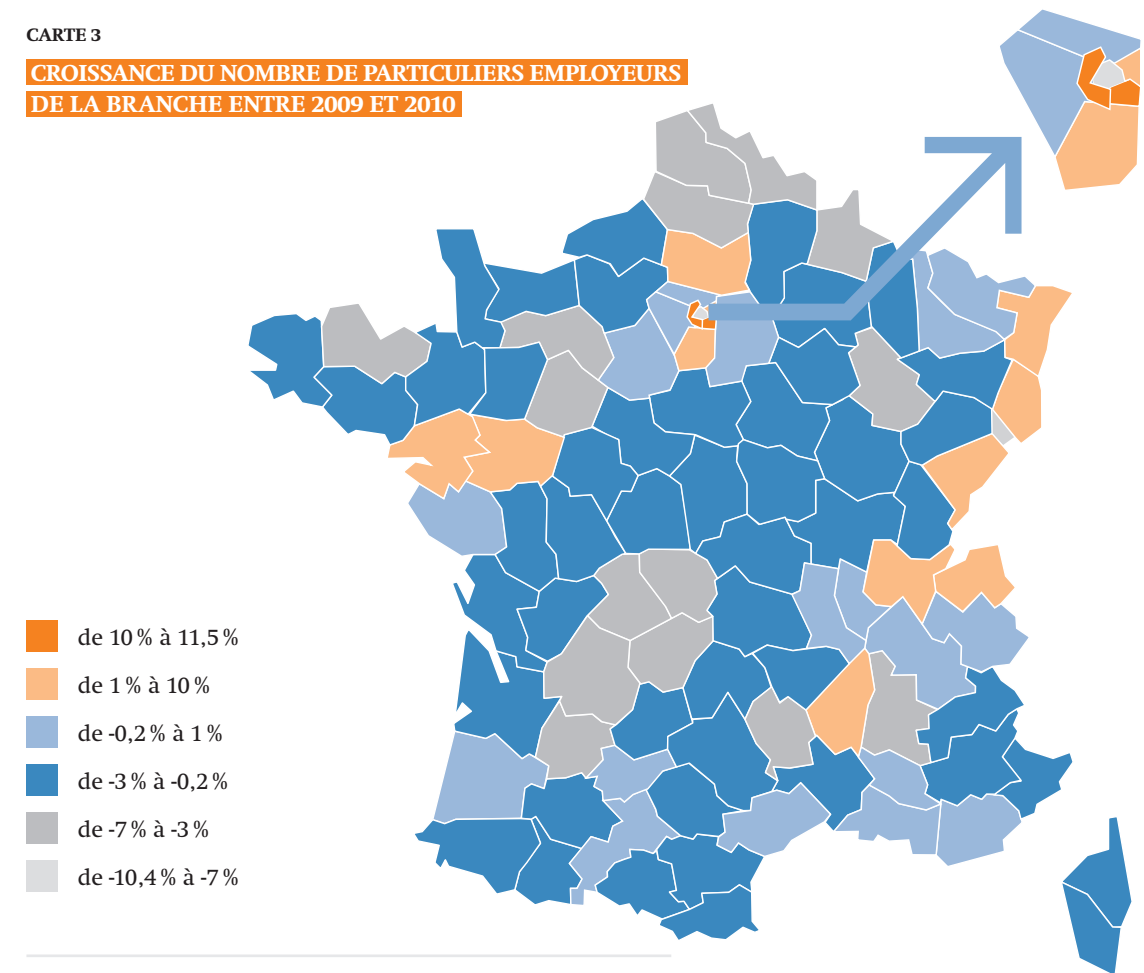
Contrairement aux années précédentes, qui avaient montré la résistance de la branche à la crise, l'année 2010 marque une tendance au repli de l'activité : les données de l'IRCEM montrent un recul de 0,2 % du nombre de particuliers employeurs (carte 3), une baisse de 0,6 % du nombre de salariés (carte 6) et un fléchissement du volume horaire travaillé de 1,4 % (carte 4).

Le taux d'évolution de la masse salariale brute reste positif, avec + 1,7 % (carte 5); cette hausse s'explique par une augmentation du salaire horaire net moyen en 2010 (+ 2,7 %)⁴, ce qui a permis de compenser le recul du nombre d'employeurs et celui du nombre d'heures déclarées.

La tendance au repli de l'activité de la branche n'est pas homogène sur le territoire, avec des réalités très différentes selon les départements. Ceux du Nord, de la Bourgogne et du Centre affichent une diminution importante des volumes horaires travaillés, de - 4 % à - 6,4 %, et du nombre de particuliers employeurs, de - 3 % à - 10,4 %. Dans ces départements, malgré la revalorisation du Smic horaire, la masse salariale recule également, jusqu'à - 5 %, mais moins fortement que les autres indicateurs.

CARTE 3

**CROISSANCE DU NOMBRE DE PARTICULIERS EMPLOYEURS
DE LA BRANCHE ENTRE 2009 ET 2010**



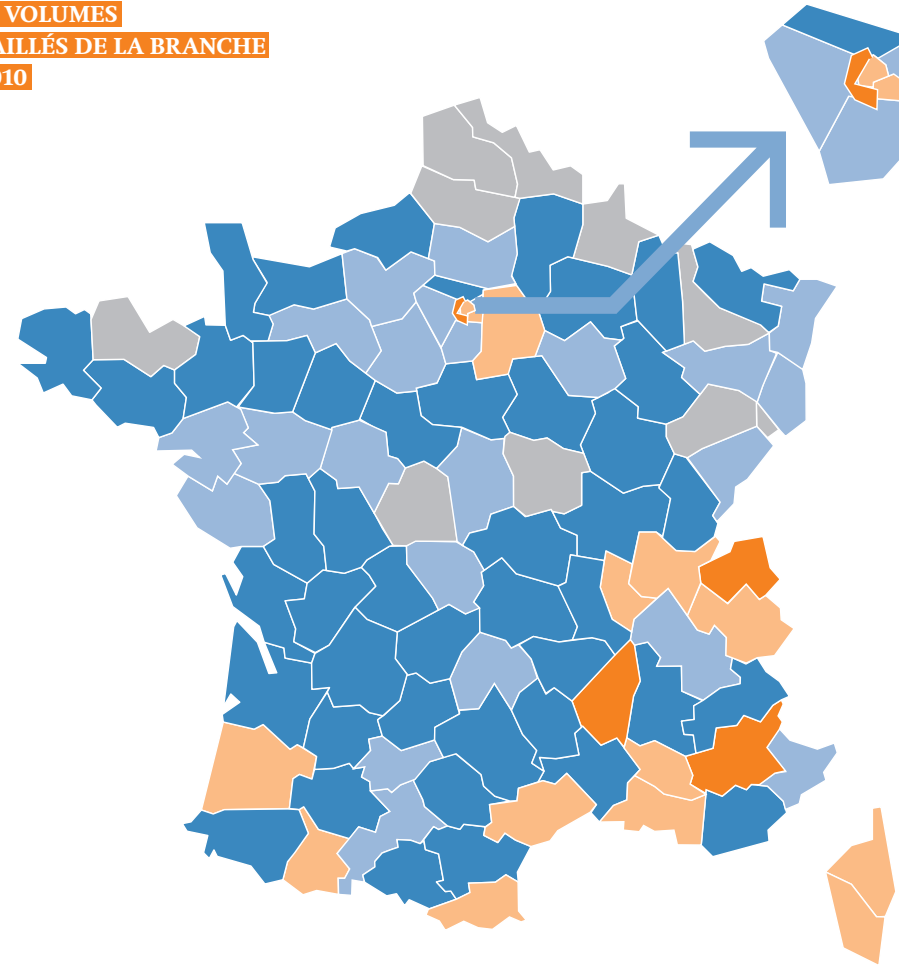
- de 10 % à 11,5 %
- de 1 % à 10 %
- de -0,2 % à 1 %
- de -3 % à -0,2 %
- de -7 % à -3 %
- de -10,4 % à -7 %

Champ : France métropolitaine.
Source : IRCEM, données annuelles 2009 et 2010.
Traitement : Observatoire FEPEM des emplois de la famille.

⁴ M. Vong, « Les particuliers employeurs en 2010 : fléchissement de l'emploi à domicile hors garde d'enfants », *Acosstat*, n°142, décembre 2011.

CARTE 4

**CROISSANCE DES VOLUMES
HORAIRE TRAVAILLÉS DE LA BRANCHE
ENTRE 2009 ET 2010**

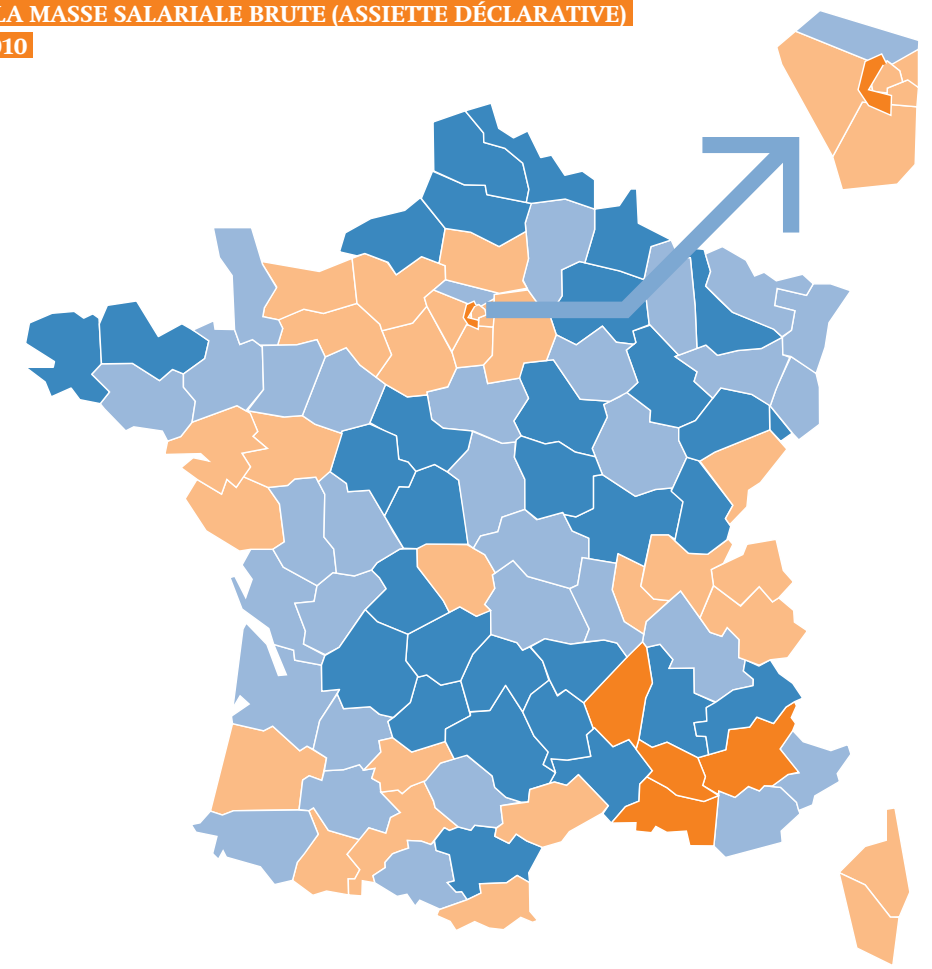


- de 1% à 1,9%
- de 0% à 1%
- de -1,4% à 0%
- de -4% à -1,4%
- de 6,4% à -4%

Champ : France métropolitaine.
Sources : IRCEM, données annuelles 2009 et 2010.
Traitement : Observatoire FEPEM des emplois de la famille.

CARTE 5

**CROISSANCE DE LA MASSE SALARIALE BRUTE (ASSIETTE DÉCLARATIVE)
ENTRE 2009 ET 2010**



- de 3,5% à 5,5%
- de 1,7% à 3,5%
- de 0% à 1,7%
- de -5% à 0%

Champ : France métropolitaine.
Sources : IRCEM, données annuelles 2009 et 2010.
Traitement : Observatoire FEPEM des emplois de la famille.

Comme l'avaient observé la DARES et le CAS pour l'année 2009⁵, la mauvaise conjoncture économique se traduit d'abord par une contraction du volume horaire travaillé. Cependant, en s'installant dans la durée, la crise économique influe également sur les emplois. La baisse du nombre de salariés est une réalité dans presque tous les départements. Elle reste limitée dans 58 d'entre eux, contenue entre 0 % et - 3 %.

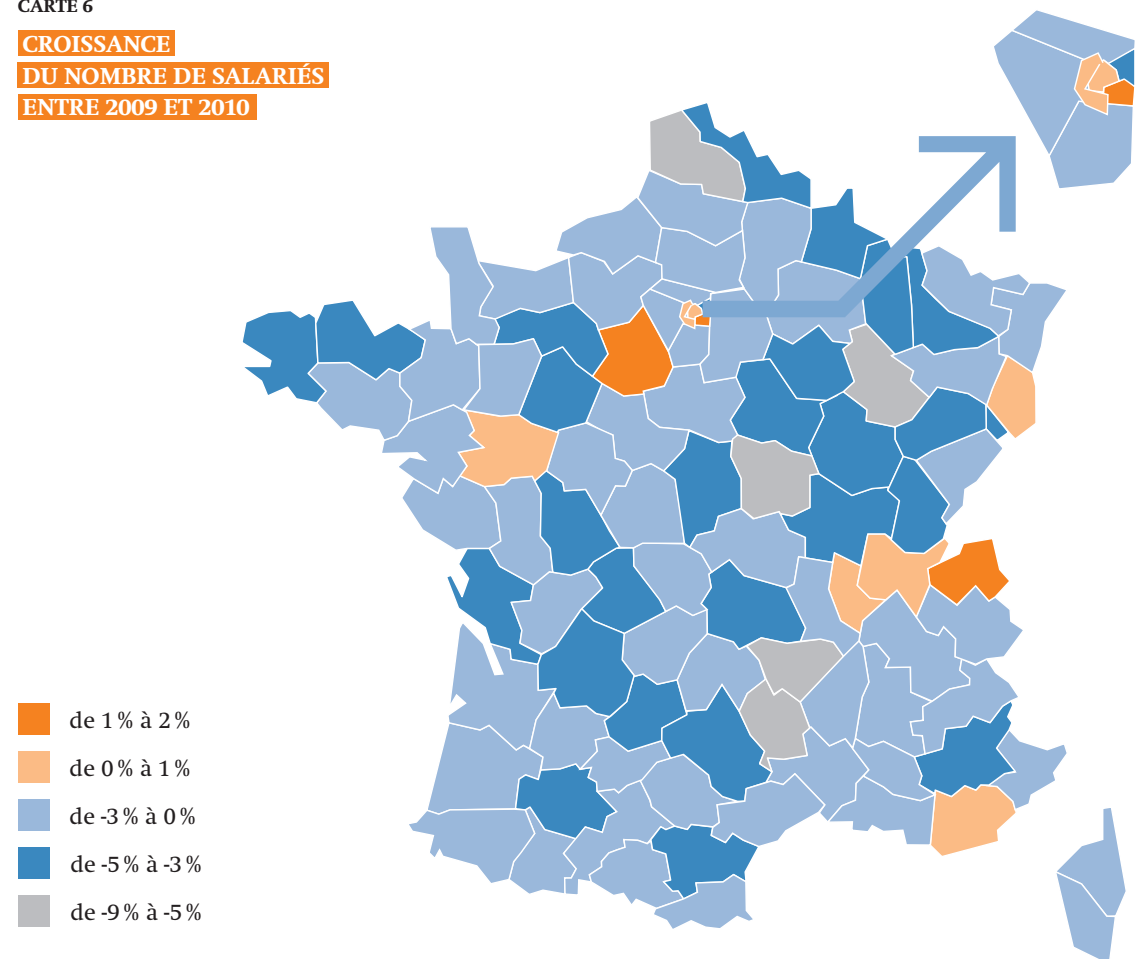
Les départements de la Haute-Marne (- 9 %), de la Haute-Loire (- 6,6 %) et de la Lozère (- 6,4 %) sont en revanche nette-

ment plus touchés par le recul de la part des salariés de la branche au sein de leur population active occupée. Les départements bourguignons affichent aussi des taux d'évolution négatifs, entre - 3 % et - 5 %.

Seuls 10 départements connaissent une croissance positive, mais faible : l'Eure-et-Loir (+ 1,4 %), le Val-de-Marne (+ 1,4 %), les Hauts-de-Seine (+ 0,9 %), Paris (+ 0,8 %), la Haute-Savoie (+ 1,9 %), l'Ain (+ 0,7 %), et le Rhône (+ 0,3 %).

CARTE 6

**CROISSANCE
DU NOMBRE DE SALARIÉS
ENTRE 2009 ET 2010**



Champ : France métropolitaine.
Source : IRCEM, données annuelles 2009 et 2010.
Traitement : Observatoire FEPEM des emplois de la famille.

⁵ S. Bessière, L. Omalek, X. Viney, « Les métiers en 2009, seuls quelques métiers résistent à la dégradation du marché du travail », *Dares Analyses*, n°69, DARES, octobre 2010.

1.3 LES DERNIÈRES TENDANCES

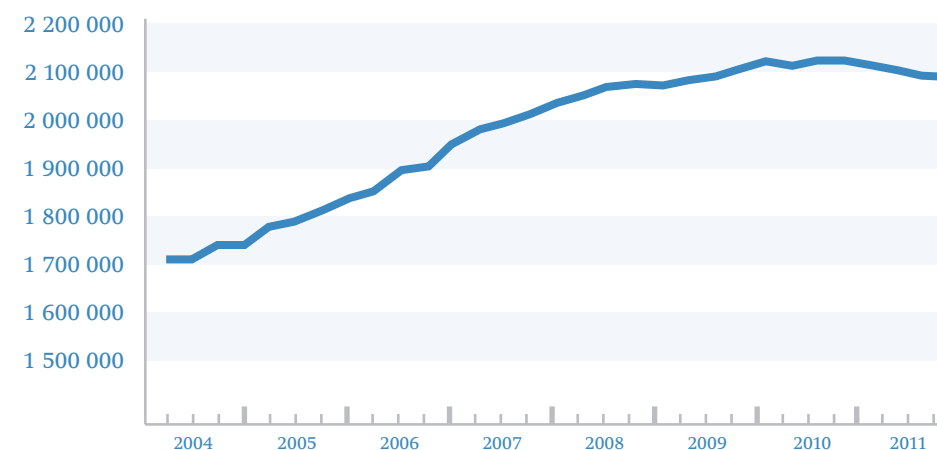
Les données trimestrielles de l'ACOSS permettent de suivre l'actualité récente (jusqu'au 3^e trimestre 2011) de la branche Salariés du particulier employeur. Rappelons que celle-ci est composée de deux catégories : les emplois à domicile hors garde d'enfants et les emplois de garde d'enfants à domicile, qui pèsent très différemment dans l'emploi à domicile. Les premiers comptent pour 88 % du volume d'activité, contre 12 % pour les seconds⁶.

L'emploi à domicile hors garde d'enfants connaît un recul de son activité, alors que la croissance de l'emploi de garde d'enfants à domicile reste positive, limitant ainsi la baisse d'activité globale dans l'ensemble de la branche.

Cette dernière, après avoir enregistré une croissance continue de 2004 à 2008, puis une croissance plus incertaine jusqu'en 2010, connaît en 2011 une tendance au repli. Le nombre de particuliers employeurs ne cesse de diminuer depuis le 3^e trimestre 2010, avec notamment - 0,6 % au 1^{er} trimestre 2011 et - 0,5 % au second, mais cette tendance à la baisse semble se stabiliser au 3^e trimestre, avec - 0,2 %.

GRAPHIQUE 1

**ÉVOLUTION TRIMESTRIELLE DU NOMBRE DE PARTICULIERS EMPLOYEURS
DE LA BRANCHE DEPUIS LE 1^{ER} TRIMESTRE 2004**



Champ : France entière.
Source : ACOSS, données trimestrielles.
Traitement : Observatoire FEPEM des emplois de la famille.

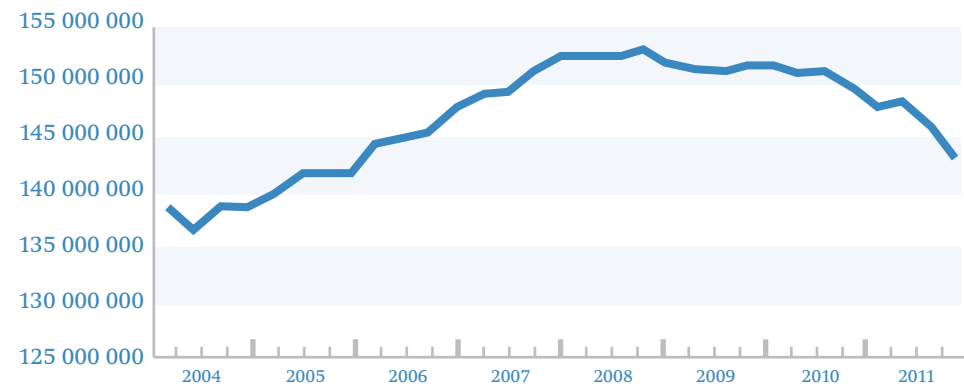
⁶ Source : ACOSS, au 4^e trimestre 2011.

En 2011, le nombre d'heures rémunérées par les particuliers employeurs chute brutalement aux deuxième et troisième trimestres : - 1,6 %, puis - 1,9 %. Dans le même temps, la masse salariale, qui s'était maintenue au premier trimestre (+ 1,1 %),

soutenue par la revalorisation de 1,6 % du SMIC horaire au 1^{er} janvier⁷, amorce elle aussi un mouvement à la baisse : - 1,1 % puis - 1,6 %.

GRAPHIQUE 2

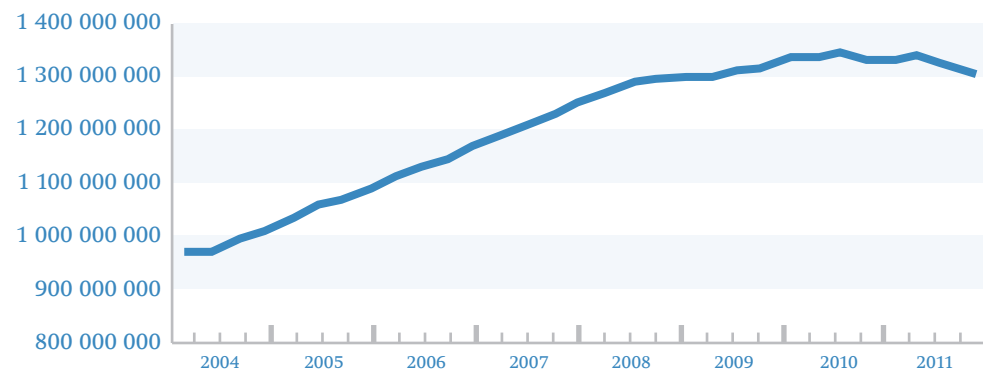
ÉVOLUTION TRIMESTRIELLE DU VOLUME HORAIRE DÉCLARÉ PAR LES PARTICULIERS EMPLOYEURS DE LA BRANCHE DEPUIS LE 1^{ER} TRIMESTRE 2004



Champ : France entière.
Source : ACOSS, données trimestrielles.
Traitement : Observatoire FEPEM des emplois de la famille.

GRAPHIQUE 3

ÉVOLUTION TRIMESTRIELLE DE LA MASSE SALARIALE NETTE VERSÉE PAR LES PARTICULIERS EMPLOYEURS DE LA BRANCHE DEPUIS LE 1^{ER} TRIMESTRE 2004



Champ : France entière.
Source : ACOSS, données trimestrielles.
Traitement : Observatoire FEPEM des emplois de la famille.

⁷ M. Vong, *et alii*, « Les particuliers employeurs au premier trimestre 2011 », *Acosstat*, n°130, ACOSS, juin 2011.

2. LES CONSÉQUENCES DE LA SUPPRESSION DES 15 POINTS

Depuis le 1^{er} janvier 2011, l'abattement de 15 points du taux de cotisation patronale de sécurité sociale dont bénéficiaient les particuliers employeurs déclarant leur salarié au réel a été supprimé, augmentant d'autant le coût de l'emploi à domicile.

Tous les particuliers employeurs des salariés de la branche sont susceptibles d'avoir été impactés par la suppression de ce dispositif, sauf s'ils déclaraient auparavant leur salarié au forfait, ou s'ils bénéficient par ailleurs d'une autre exonération, telle que l'APA ou l'exonération de charges patronales pour les personnes de 70 ans ou plus – le cumul de plusieurs types d'exonérations différentes n'étant pas possible.



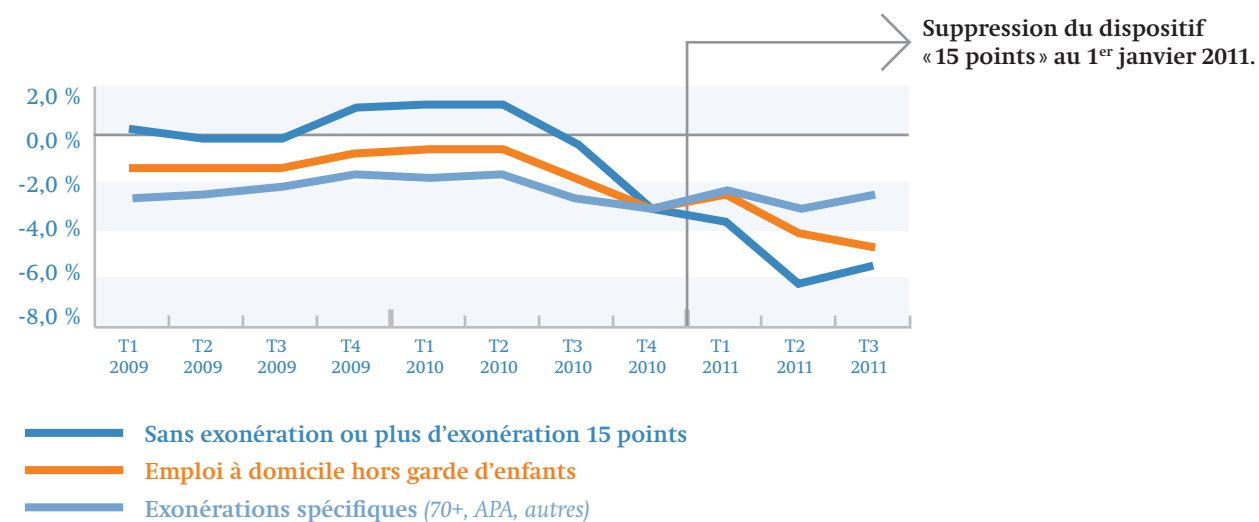
2.1 LES PARTICULIERS EMPLOYEURS HORS GARDE D'ENFANTS À DOMICILE

Au sein de la catégorie des emplois à domicile hors garde d'enfants, on distingue les particuliers employeurs bénéficiant d'une exonération identifiée (APA, 70 ans et plus, etc.) visant généralement à compenser une invalidité ou un risque dû à l'avancée en âge, et les particuliers employeurs ne bénéficiant d'aucune exonération spécifique mais qui pouvaient, jusque fin 2010, bénéficier de l'exonération de 15 points du taux de cotisation patronale de sécurité sociale s'ils déclaraient leur salarié au réel.

Pour appréhender les conséquences de la suppression de ce dispositif sur l'activité des salariés de cette catégorie d'emploi, on observe l'évolution des volumes horaires pour

la catégorie dans son ensemble, et pour chacune des sous-catégories qui la composent séparément, en glissement annuel (chaque trimestre est observé en comparaison de son homologue l'année précédente, alors que l'exonération existait encore). L'activité des salariés dont les employeurs étaient potentiellement bénéficiaires de l'exonération de 15 points avant 2011, ralentit manifestement beaucoup plus fortement que l'activité rémunérée par des particuliers employeurs bénéficiant d'une exonération spécifique, qui reste, pour sa part, relativement stable.

GRAPHIQUE 4
ÉVOLUTION ANNUELLE DES VOLUMES D'HEURES
RÉMUNÉRÉES PAR LES PARTICULIERS EMPLOYEURS
HORS GARDE D'ENFANTS À DOMICILE



Champ : France entière.
Source : ACOSS, données trimestrielles.
Traitement : Observatoire FEPEM des emplois de la famille.

2.2 LES PARTICULIERS EMPLOYEURS DE GARDES D'ENFANTS À DOMICILE

La garde d'enfants à domicile, qui prend la forme d'une garde simple (un salarié et un employeur) ou d'une garde partagée (deux familles employeuses d'un même et unique salarié), s'inscrit dans les dispositifs de garde individuelle, à côté de celle proposée par les assistantes maternelles.

Selon l'IRCEM, en 2010, 78 % des heures déclarées par les particuliers employeurs de gardes d'enfants à domicile l'étaient au réel (69 % en 2009). L'abattement de 15 points du taux de cotisation patronale bénéficiait à 73 % des parents employeurs de garde d'enfants à domicile (ACOSS, quatrième trimestre 2010). D'autant plus que ces derniers déclarent des volumes horaires en moyenne trois fois supérieurs à ceux des particuliers employeurs hors gardes d'enfants⁸.

En 2011, le nombre d'heures rémunérées par ces parents employeurs est toujours en croissance par rapport à la période où ils pouvaient bénéficier de l'exonération de 15 points : + 3,8 % au premier trimestre 2011 par rapport au premier trimestre 2010, puis + 2,5 % et + 0,9 % au deuxième et au troisième trimestre (ACOSS). Cette tendance confirme le dynamisme de l'activité de garde d'enfants à domicile, qui répond à des

besoins réels de parents souvent en emploi à temps plein, pour lesquels réduire le temps d'accueil de leurs enfants n'est pas envisageable au regard de leurs contraintes professionnelles. Globalement, les parents employeurs de gardes d'enfants à domicile n'ont visiblement pas diminué le nombre d'heures qu'ils rémunèrent à leurs salariés ; pour autant, afin de stabiliser le coût de leur mode d'accueil, il est fort probable qu'une partie d'entre eux (les nouveaux employeurs notamment) aient opté pour la déclaration au forfait, moins coûteuse pour le particulier employeur, sachant que l'emploi d'une garde d'enfants à domicile correspond à un volume horaire élevé.

Le dynamisme observé s'explique en très grande partie par la hausse de +3,8 % des heures déclarées au troisième trimestre 2011 par rapport au troisième trimestre 2010 en Ile de France où deux tiers des heures sont déclarées. Si l'on exclut du calcul les trois régions avec une hausse annuelle (Corse, Ile de France, et Limousin), le volume horaire déclaré pour la garde d'enfants à domicile a diminué de manière drastique pour les régions restantes : -4,7 % sur un an.



⁸ Source : Données ACOSS, 1^{er} trimestre 2011.

3.

LES TAUX DE SALAIRES HORAIRE NETS EN 2010

Dans les précédents rapports de branche, on évaluait le coût du travail par une analyse des taux de salaires horaires bruts des salariés, calculés à partir des données de l'IRCEM. Cependant, la masse salariale brute utilisée n'incluait pas les charges patronales, et fournissait donc une image tronquée du coût de l'emploi considéré.

L'édition 2012 du rapport de branche s'appuie sur les données de l'ACOSS et analyse les taux de salaire horaires nets moyens des salariés, c'est-à-dire la partie du salaire qu'ils perçoivent directement.

Selon l'ACOSS, au 4 ^e trimestre 2010	
Salariés du particulier employeur hors garde d'enfants à domicile	Le salaire horaire net moyen des salariés du particulier employeur, hors garde d'enfants à domicile, s'élève à 9,10 euros.
	Le salaire horaire net médian des salariés du particulier employeur, hors garde d'enfants à domicile, s'élève à 8,67 euros. Autrement dit, la moitié des salariés du particulier employeur (hors garde d'enfants à domicile) perçoit moins de 8,67 euros de l'heure et l'autre moitié perçoit plus.
Salariés du particulier employeur de garde d'enfants à domicile	Le salaire horaire net moyen des gardes d'enfants à domicile s'élève à 8,06 euros.
	Le salaire horaire net médian des gardes d'enfants à domicile s'élève à 7,83 euros. Autrement dit, la moitié des gardes d'enfants à domicile perçoit moins de 7,83 euros de l'heure et l'autre moitié perçoit plus.

SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE, le taux de salaire des deux catégories d'emplois de la branche suit les mêmes tendances : les départements situés à l'ouest de l'Ile-de-France et dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, affichent les taux de salaires horaires nets les plus élevés.

3.1 LES TAUX DE SALAIRES DES EMPLOIS À DOMICILE

Dans l'ensemble des départements, les taux de salaire horaires nets des emplois à domicile (hors garde d'enfants à domicile), au 4^e trimestre 2010, sont supérieurs au SMIC net en vigueur au 1^{er} janvier 2010 (6,96 euros).

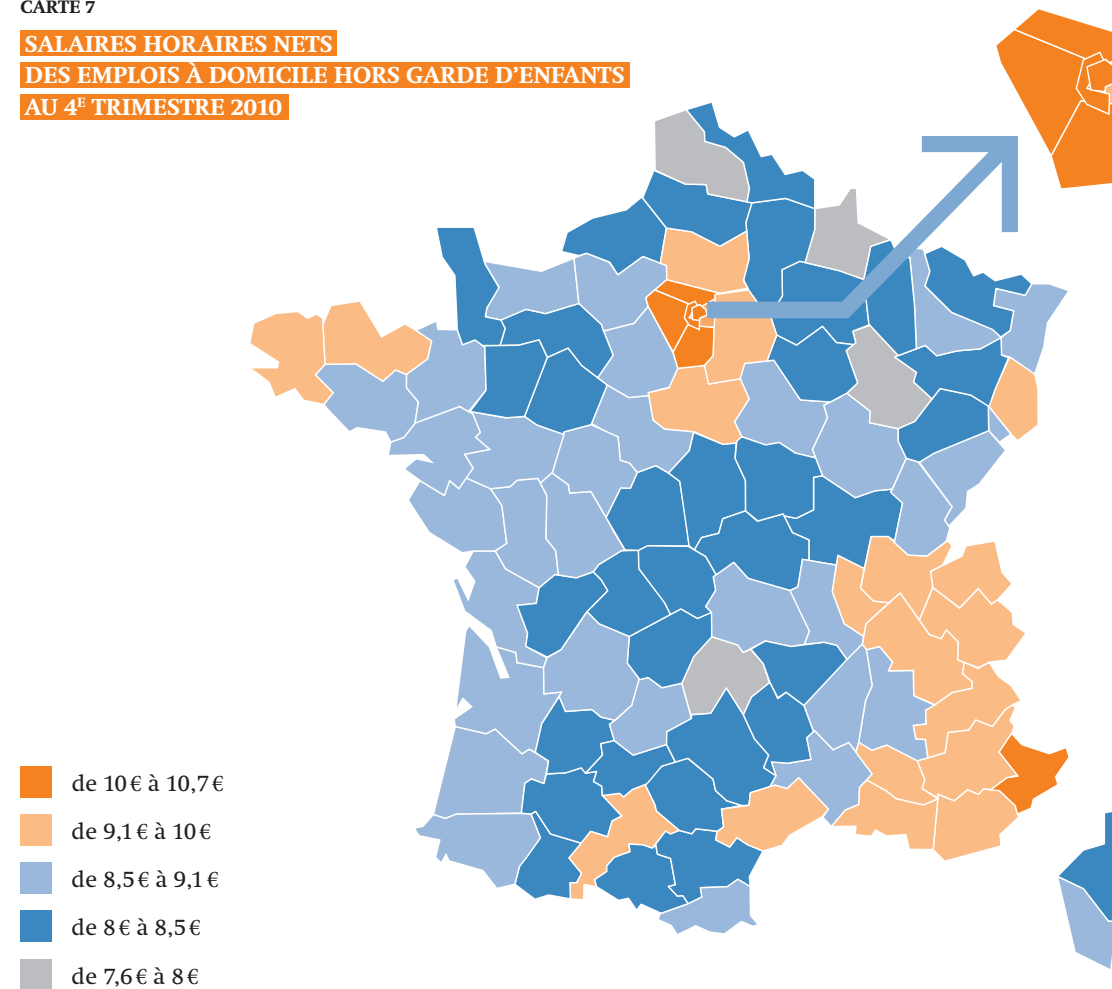
Les régions Champagne-Ardenne, Lorraine, Auvergne, et Nord-Pas de Calais, concentrent la majorité des départements (au nombre de 72), dans lesquels les taux de salaire

horaires nets pratiqués sont inférieurs à la moyenne nationale (9,10 euros).

À l'inverse, en Ile-de-France et en Provence-Alpes-Côte d'Azur, les taux de salaire sont supérieurs à 9,10 euros. Dans le département des Yvelines, le taux de salaire horaire net est le plus important du territoire : 10,7 euros.

CARTE 7

**SALAIRES HORAIRE NETS
DES EMPLOIS À DOMICILE HORS GARDE D'ENFANTS
AU 4^E TRIMESTRE 2010**



Champ : France métropolitaine.
Source : ACOSS, données trimestrielles.
Traitement : Observatoire FEPEM des emplois de la famille.
Méthode : les taux sont calculés en divisant la masse salariale par le nombre d'heures déclarées.

3.2 LES TAUX DE SALAIRES DES GARDES D'ENFANTS À DOMICILE

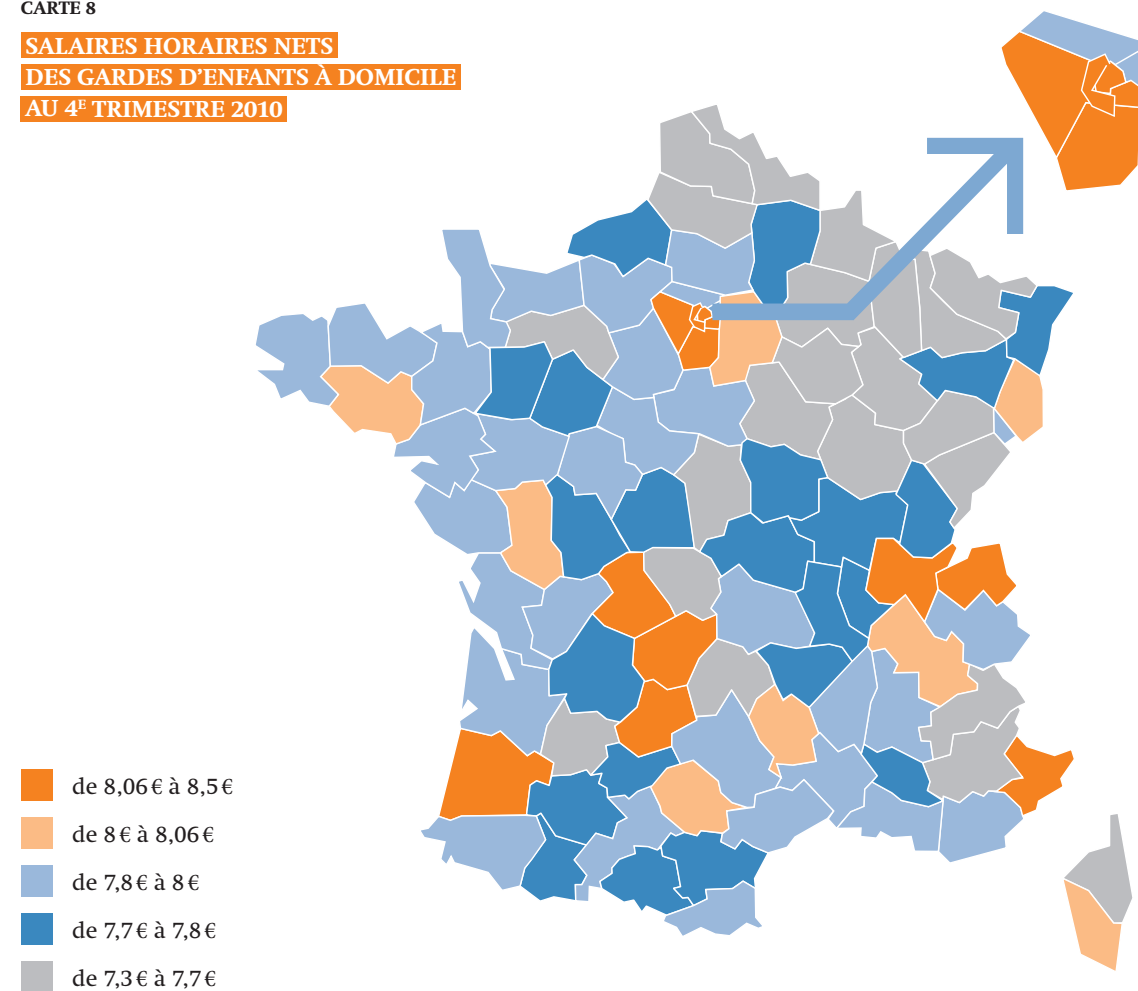
Les taux de salaire horaires nets des gardes d'enfants à domicile oscillent, selon les départements, entre 7,31 euros (*Alpes-de-Haute-Provence*) et 8,5 euros (*Lot*).

Les taux de salaires inférieurs à la moyenne nationale sont pratiqués dans les départements situés dans le nord est de la France, dans le Cher et dans la Creuse.

Comme observé pour les emplois à domicile hors garde d'enfants, les taux de salaire des gardes d'enfants à domicile restent élevés dans les départements de l'ouest francilien, et dans celui des Alpes-Maritimes (*entre 8,1 euros et 8,5 euros*).

CARTE 8

SALAIRES HORAIRES NETS
DES GARDES D'ENFANTS À DOMICILE
AU 4^E TRIMESTRE 2010



Champ : France métropolitaine.
Source : ACOSS, données trimestrielles.
Traitement : Observatoire FEPEM des emplois de la famille.
Méthode : les taux sont calculés en divisant la masse salariale par le nombre d'heures déclarées.

4. FOCUS : QUI SONT LES PARTICULIERS EMPLOYEURS EN PERTE D'AUTONOMIE ET LEURS SALARIÉS ?

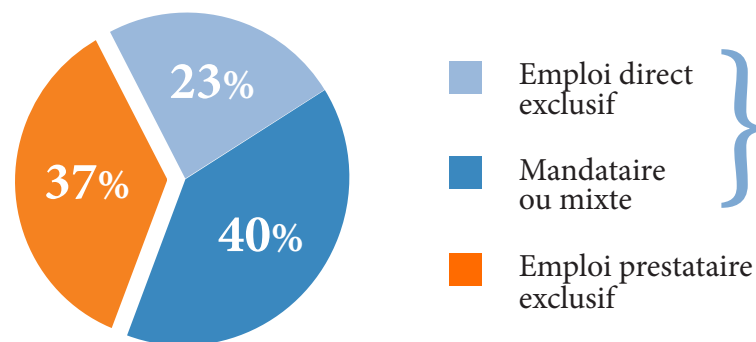


L'étude croisée, réalisée par l'Observatoire FEPEM des emplois de la famille, sur les particuliers employeurs en perte d'autonomie et leurs salariés, mobilise les résultats issus de l'exploitation des bases de données de l'ACOSS et de la DREES⁹. Elle a été financée par la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie et par la Direction Générale de la Cohésion Sociale, dans le cadre d'une convention de partenariat signée en 2009 avec la FEPEM.

Cette convention s'inscrit dans le cadre d'un engagement commun, porté par la FEPEM, la CNSA et la DGCS, d'accompagnement personnalisé des particuliers employeurs en perte d'autonomie et de professionnalisation des assistants de vie.

⁹ Sophie Bressé, Isabelle Puech, *Qui sont les particuliers employeurs en perte d'autonomie et leurs salariés?*, Étude de l'Observatoire FEPEM des emplois de la famille, décembre 2011.

**STATUT DES SALARIÉS QUI INTERVIENNENT AU DOMICILE
DE PERSONNES DÉPENDANTES**



63%

de salariés du particulier employeur (intervenant de façon exclusive ou cumulant avec un autre statut).

Source : enquête auprès des intervenantes au domicile des personnes fragilisées, DREES, 2008.

Un particulier employeur âgé sur trois est en situation de fragilité

Au quatrième trimestre 2010, 1,1 million de particuliers employeurs âgés de 60 ans et plus ont rémunéré 82 millions d'heures et versé 735 millions d'euros de masse salariale nette.

368 000 particuliers employeurs âgés sont en situation de dépendance.

223 000 ont une fragilité reconnue via une exonération et 680 000 bénéficient de l'exonération de charges patronales « plus de 70 ans ». L'étude montre qu'une part importante de particuliers employeurs en perte d'autonomie ne relève pas du dispositif APA.

Les relations d'emploi entre les particuliers employeurs âgés et leurs salariés sont durables : en 2010, un million de relations d'emploi impliquent un particulier employeur âgé de 60 ans ou plus et un salarié en emploi direct, depuis au moins 4 ans, sans interruption.

63% des intervenantes au domicile de personnes fragilisées sont salariées d'un particulier employeur

Sur les 515 000 professionnelles qui interviennent au domicile de personnes fragilisées, près des deux tiers sont salariées d'un particulier employeur, de façon exclusive ou en cumulant avec un autre mode d'intervention (prestataire par exemple).

59 % des intervenantes en emploi direct sont amenées à aider des personnes atteintes de détérioration physique, 35 % peuvent être amenées à travailler auprès de personnes atteintes de détérioration intellectuelle/mentale et près de 25 % déclarent aider des personnes en fin de vie.

Pour ces salariés qui sont essentiellement des femmes, plus âgées, plus souvent d'origine étrangère et moins diplômées que la moyenne de la population en emploi, travailler au domicile des personnes dépendantes est souvent un moyen de se réinsérer dans l'emploi après une ou plusieurs périodes d'inactivité, de chômage ou de petits boulots dans des secteurs qui n'avaient généralement pas de lien avec l'accompagnement de personnes ou de familles en difficultés. Dans le quart des cas, l'emploi direct au domicile de personnes dépendantes est une source secondaire de revenu, qui complète une activité principale exercée dans un autre secteur d'activité.

Arrivées tardivement dans ce secteur, souvent après des périodes d'inactivité, de chômage, de petits boulots, les salariées en emploi direct ne souhaitent pas le quitter : les trois quarts envisagent de faire ce métier jusqu'à l'âge de la retraite.

5.

LES EMPLOIS DE LA FAMILLE SE PROFESSIONNALISENT

En 2010, 5,5 millions d'euros ont été dépensés pour améliorer la professionnalisation des emplois de la famille. 10 000 personnes ont ainsi été engagées dans un processus de formation : un peu plus de 5 700 dans le cadre de la formation continue, et près de 4 300 dans celui de la formation qualifiante aux titres professionnels d'Assistant de vie, d'Employé familial polyvalent et d'Assistant maternel/Garde d'enfants.

Le développement de la professionnalisation de ces emplois passe également par le déploiement d'une offre de formation – proposée par les organismes de formation – de grande qualité et homogène sur le territoire. C'est pourquoi Iperia – l'institut de professionnalisation des emplois de la famille, anciennement appelé IFEF – a initié en 2009 une politique de labellisation des organismes de formation. Elle vise à garantir ce haut degré de qualité de la formation, où qu'elle soit dispensée, qu'il s'agisse de la formation professionnelle sanctionnée in fine par un titre professionnel, de modules de formation continue destinés aux salariés déjà en emploi, ou d'un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE), et que cette formation soit dispensée en présentiel (formation classique) ou à distance (FOAD).

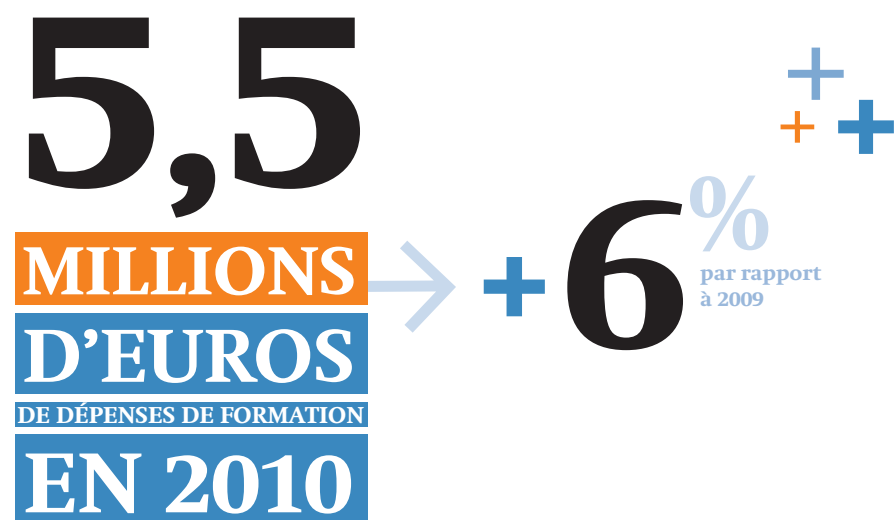
5.1 LA COLLECTE ET LES DÉPENSES DE FORMATION

Tout particulier employeur cotise au titre de la Formation Professionnelle, et tout salarié de la branche a la possibilité de se former pour accroître ses compétences. C'est AGEFOS PME, Organisme Paritaire Collecteur Agréé, qui est chargé de collecter et de gérer la contribution patronale Formation Professionnelle. Lorsque le salarié d'un particulier employeur suit une formation, le coût de celle-ci et la rémunération du salarié en formation, peuvent être pris en charge, dans le respect des règles fixées par les partenaires sociaux.

Dans la branche Salariés du particulier employeur, la contribution « Formation » s'élève en 2010 à 0,25 % du montant des salaires (contre 0,15 % en 2009). Cette progression a per-

mis de dégager une collecte conventionnelle de plus de 11,5 millions d'euros en 2010, enregistrant ainsi une augmentation de plus de 55 % par rapport à 2009. Après déduction du prélèvement FPSPP (*Fond paritaire de sécurisation des parcours professionnels*), la capacité de financement pour 2010 s'élevait donc à près de 9,2 millions d'euros.

Les dépenses engagées pour l'année s'élèvent à près de 5,5 millions d'euros, ce qui représente une augmentation de 6 % par rapport à l'année précédente, mais laisse encore une marge importante de financement.



5.2 LA FORMATION QUALIFIANTE ET LA FORMATION CONTINUE

Les branches professionnelles permettent à leurs ressortissants –futurs et actuels– d'accroître leurs compétences par la formation. Ils peuvent suivre une formation qualifiante, dans le cadre de leur formation initiale ou d'une reconversion professionnelle, à l'un des métiers du secteur des emplois de la famille, et devenir titulaires d'un titre professionnel de niveau V. Ils peuvent également accéder à ces diplômes en faisant reconnaître les acquis de leur expérience (VAE) comme 6 % des candidats. En 2009, trois titres professionnels de niveau V ont été inscrits au répertoire national des certifications professionnelles, délimitant précisément le périmètre des métiers d'Assistant de vie/Dépendance, d'Employé Familial et d'Assistant maternel/Garde d'enfants. Ces titres remplacent, depuis avril 2010, les anciennes formations qualifiantes du même nom.

En 2010, anciens et nouveaux titres confondus, 4 267 candidats ont cherché à obtenir, par la formation qualifiante, l'une des trois certifications professionnelles. Au premier trimestre 2010, 973 stagiaires ont été formés en vue d'obtenir les anciennes qualifications. Au cours des trimestres suivants, 3 294 candidats se sont présentés aux épreuves des nouvelles certifications, dont 75% en sont ressortis titulaires du titre : 1 477 pour le métier d'Employé Familial, 1 257 pour le métier d'Assistant de vie et 560 pour celui d'Assistant maternel/Garde d'enfant.

Enfin, dans le cadre de la formation continue, les salariés peuvent développer de nouvelles compétences tout en étant en emploi. 5 755 d'entre eux ont été formés par ce biais, privilégiant les thèmes de la garde d'enfants, de l'accompagnement des adultes âgés et/ou dépendants, et de la prévention des situations difficiles.

Qu'il s'agisse d'apprendre un nouveau métier ou d'accroître leurs compétences dans un domaine particulier de l'activité professionnelle qu'elles exercent déjà, ce sont plus de 10 000 personnes qui se sont engagées dans un processus de formation aux métiers du secteur des emplois de la famille en 2010.

10 000
PERSONNES FORMÉES
DANS LE SECTEUR
DES EMPLOIS DE LA FAMILLE
EN 2010



5.3 UN LABEL POUR LES ORGANISMES DE FORMATION

L'amélioration de la qualité de la professionnalisation des emplois de la famille passe par une politique de labellisation des organismes qui dispensent la formation, afin de garantir une qualité élevée et homogène sur l'ensemble des territoires. Iperia a initié en 2009, en collaboration avec la branche professionnelle Salariés du particulier employeur, une démarche de labellisation de ces organismes. Labellisés, ils deviennent ainsi de véritables partenaires, investis dans une même démarche visant à garantir le haut degré de qualité de la professionnalisation des emplois de la famille partout en France.

L'accès à la labellisation repose d'abord sur une démarche volontaire des organismes: 389 organismes de formation, c'est-à-dire 96 % de ceux qui l'ont initiée, ont été labellisés en 2010. Iperia propose ensuite une sélection de formations destinées aux organismes formateurs afin de les aider à s'approprier les enjeux complexes du secteur des emplois de la famille et les nouvelles certifications.

En 2010, 62 actions de formation ont été engagées pour former 377 formateurs. Ces chiffres témoignent de la montée en puissance de la professionnalisation des emplois de la famille, seconde étape – après la création de titres professionnels de niveau V – du déploiement d'emplois de haute qualité sur l'ensemble du territoire. Les régions qui concentrent le plus d'organismes de formation détenteurs du label sont l'Île-de-France, l'Aquitaine et la Bretagne, avec respectivement 77, 33 et 28 organismes labellisés.

389

ORGANISMES
DE FORMATION
LABELLISÉS
EN 2010 PAR IPERIA

377

FORMATEURS
FORMÉS
EN 2010 PAR IPERIA



