

LES SALARIÉ(E)S IMMIGRÉ(E)S DANS LE SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE

Le vieillissement de la population française représente un défi majeur pour le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, qui doit non seulement anticiper la croissance des besoins d'accompagnement à domicile, mais aussi faire face au vieillissement de sa population salariée¹. À l'horizon 2030, un(e) salarié(e) du secteur sur deux atteindra l'âge de la retraite : ce sont ainsi 660 000 recrutements qui devront être effectués pour compenser ces départs en fin de carrière. De surcroît, toujours à l'horizon 2030, 800 000 particuliers employeurs seront âgés de 80 ans et plus, soit 200 000 de plus que dix ans auparavant. L'accélération du vieillissement de la population engendrera mécaniquement une augmentation du nombre de particuliers employeurs âgés, et par conséquent, des besoins de main-d'œuvre supplémentaires.

Au total, selon les projections réalisées par l'Observatoire des emplois de la famille, 790 000 emplois seront à pourvoir dans le secteur à l'horizon 2030.

Afin de faire face aux défis démographiques et aux besoins de recrutements qui les accompagnent, le secteur s'est engagé à lancer prochainement un projet d'expérimentation pour une migration économique, inclusive et responsable sur les territoires.

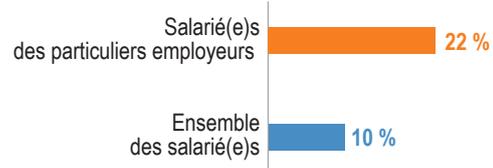
Le 37^e Baromètre des emplois de la famille met en perspective des données inédites sur les salarié(e)s du secteur né(e)s à l'étranger, et sur les particuliers employeurs, dont 56 % emploient, ont employé ou envisagent d'employer un(e) salarié(e) étranger(ère) ou d'origine étrangère.

L'emploi d'immigré(e)s

Plus d'un(e) salarié(e) sur cinq est né(e) à l'étranger

Les femmes actives immigrées représentent 52 % des actifs immigrés en France². Elles sont très présentes dans les métiers des services aux particuliers et aux collectivités, et notamment dans l'emploi à domicile. Les métiers du secteur figurent parmi ceux qui comptent la plus forte proportion de salarié(e)s immigré(e)s : 22 % des salarié(e)s des particuliers employeurs sont immigré(e)s, contre 10 % de l'ensemble de la population salariée en France³. Selon l'Ircem, près de 299 600 salarié(e)s des particuliers employeurs sont né(e)s à l'étranger.

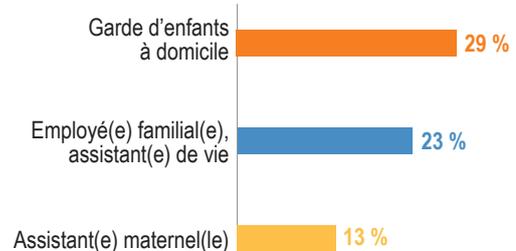
Part des salarié(e)s né(e)s à l'étranger dans le secteur de l'emploi à domicile



Sources : Ircem, Insee, données 2018. Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

La part de salarié(e)s né(e)s à l'étranger varie selon le métier exercé : il(elle)s représentent 29 % des gardes d'enfants à domicile, 23 % des employé(e)s familiaux(ales) et des assistant(e)s de vie, et 13 % des assistant(e)s maternel(le)s.

Part des salarié(e)s né(e)s à l'étranger selon la catégorie d'emploi



Source : Ircem, données 2018. Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

¹ V. Lagandré ; I. Puech, « Les besoins en emplois et en compétences dans le secteur de l'emploi à domicile à l'horizon 2030 », *Baromètre des emplois de la famille*, n°36, Observatoire des emplois de la famille, juillet 2021.

² A. Desjonquères, B. Lhommeau, M. Niang, M. Okba, « Quels sont les métiers des immigrés ? », *Dares analyses*, n°36, juillet 2021.

³ Selon la définition adoptée par le Haut Conseil à l'intégration, un immigré est une personne née étrangère à l'étranger et résidant en France. Certains d'entre eux ont pu acquérir la nationalité française.

Les salarié(e)s né(e)s à l'étranger sont légèrement plus âgé(e)s que les autres salarié(e)s du secteur : l'âge moyen des employé(e)s familiaux(ales) et des assistant(e)s maternel(le)s immigré(e)s est d'un an supérieur à celui de l'ensemble des salarié(e)s de ces catégories d'emploi : respectivement 50 ans et 49 ans.

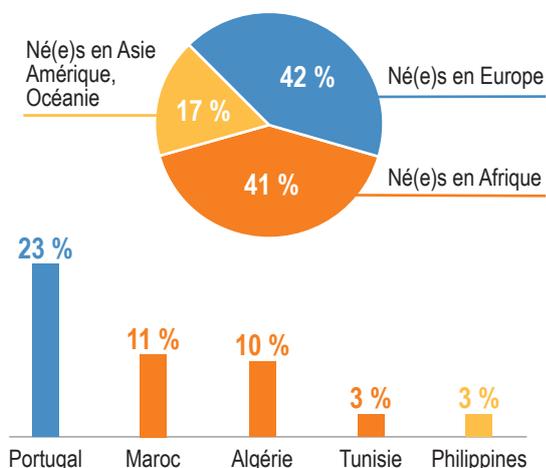
Parmi les gardes d'enfants, la différence d'âge entre les salarié(e)s immigré(e)s et l'ensemble est plus importante : l'âge moyen des salarié(e)s né(e)s à l'étranger s'établit à 45 ans, contre 39 ans pour l'ensemble des gardes d'enfants à domicile. Dans cette catégorie d'emploi, 40 % des salarié(e)s immigré(e)s sont âgé(e)s de 50 ans et plus, contre 32 % pour l'ensemble des gardes d'enfants à domicile. Cet écart s'explique notamment par les différents modes d'exercice de l'activité au sein de ce métier : le baby-sitting ou l'accueil périscolaire, exercé par une population jeune, et probablement moins souvent d'origine étrangère, et la garde d'enfants à domicile à temps plein, plus souvent assurée par des salarié(e)s plus âgé(e)s.

Une spécialisation professionnelle selon le pays d'origine

Parmi les salarié(e)s des particuliers employeurs né(e)s à l'étranger, 42 % sont originaires d'un pays d'Europe (hors France) et 41 % d'Afrique. Les immigré(e)s d'origine portugaise représentent à eux(elles) seul(e)s 23 % des emplois du secteur, et les natifs(ves) du Maroc occupent un emploi sur dix, tout comme ceux(celles) originaires d'Algérie.

Une répartition assez proche est observée pour l'ensemble des immigré(e)s en emploi⁴, dont 45 % sont originaires d'Afrique et 22 % d'Asie. Les salarié(e)s originaires d'un pays d'Europe, hors France, sont en revanche proportionnellement plus nombreux(ses) dans le secteur de l'emploi à domicile (42 %) que dans l'ensemble de la population immigrée en emploi (33 %).

Part des salarié(e)s né(e)s à l'étranger dans le secteur de l'emploi à domicile selon le continent et le pays de naissance

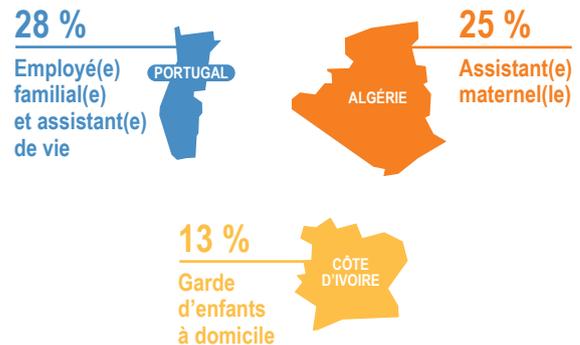


Source : Ircem, données 2018. Champ : salarié(e)s exerçant auprès de particuliers employeurs et né(e)s à l'étranger. Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

⁴ A. Desjonquères, M. Niang, M. Okba, « Les métiers des immigrés », *Dares Document d'études*, n° 254, septembre 2021.

La spécialisation professionnelle des salarié(e)s immigré(e)s est forte. Le Portugal est le premier pays d'origine de 28 % des employé(e)s familiaux(ales) et des assistant(e)s de vie, 25 % des assistant(e)s maternel(le)s sont né(e)s en Algérie et 21 % au Maroc, et 13 % des gardes d'enfants sont originaires de Côte d'Ivoire.

Premier pays de naissance selon la catégorie d'emploi des salarié(e)s né(e)s à l'étranger

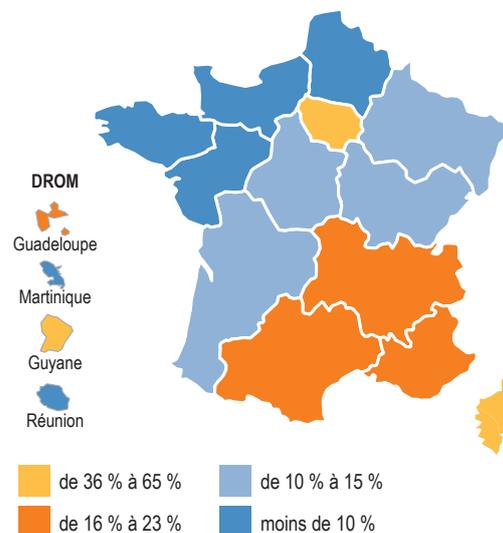


Source : Ircem, données 2018. Champ : salarié(e)s exerçant auprès de particuliers employeurs et né(e)s à l'étranger. Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

Une concentration des salarié(e)s immigré(e)s en Île-de-France

La concentration des immigré(e)s au sein de la population des salarié(e)s des particuliers employeurs varie selon les régions. Elle est particulièrement forte dans la région Île-de-France (47 % des salarié(e)s du secteur de l'emploi à domicile né(e)s à l'étranger y vivent), où la part des immigré(e)s dans l'emploi total est également la plus élevée (22 %)⁵. Les régions situées dans la moitié sud du territoire, la Provence-Alpes-Côte d'Azur, l'Auvergne-Rhône-Alpes et l'Occitanie font également partie des territoires ayant une part de salarié(e)s immigré(e)s relativement importante.

Part des salarié(e)s né(e)s à l'étranger dans le secteur de l'emploi à domicile par région



Source : Ircem, données 2019. Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

⁵ *Ibid.*

L'emploi de salarié(e)s d'origine étrangère ou étranger(ère)s à domicile : la perception des particuliers employeurs

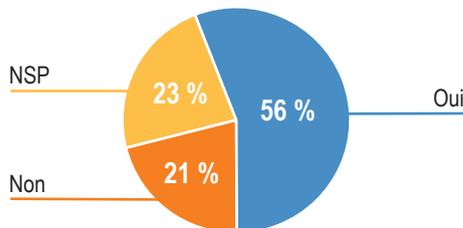
En 2021, l'Observatoire des emplois de la famille a piloté une étude menée par Ipsos du 26 avril au 5 mai 2021 auprès de 1 036 particuliers employeurs sur le recours à domicile à des salarié(e)s étranger(ère)s ou d'origine étrangère.

Le recours à des salarié(e)s étranger(ère)s ou d'origine étrangère

Un quart des particuliers employeurs interrogés emploient actuellement un(e) ou plusieurs salarié(e)s étranger(ère)s ou d'origine étrangère et un tiers indique que cela a été leur cas par le passé. 43 % affirment qu'ils envisageraient d'employer un(e) salarié(e) étranger(ère) ou d'origine étrangère à l'avenir. Au total, 56 % des particuliers employeurs emploient, ont employé ou envisageraient d'employer un(e) salarié(e) étranger(ère) ou d'origine étrangère.

Part des particuliers employeurs employant, ayant employé ou envisageant d'employer un(e) ou plusieurs salarié(e)s étranger(ère)s ou d'origine étrangère (en %)

En tant que particulier employeur, employez-vous un(e) salarié(e) étranger(ère) ou d'origine étrangère, ou l'avez-vous fait par le passé ou envisagez-vous de le faire ?



Source : Enquête FEPEM-Ipsos, juin 2021. Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

Les plus enclins à employer des salarié(e)s étranger(ère)s ou d'origine étrangère, à en avoir déjà employé ou à envisager de le faire sont des particuliers employeurs relativement âgés (64 % des 60 ans et plus contre 56 % pour l'ensemble), ainsi que ceux recourant à un(e) garde d'enfants à domicile (67 %), à un(e) employé(e) familial(e) pour l'entretien du cadre de vie (65 %) ou à un(e) assistant(e) de vie pour l'accompagnement aux gestes de la vie quotidienne (61 %). À l'inverse, l'activité d'assistant(e) maternel(le) est moins fréquemment citée pour l'emploi d'un(e) salarié(e) étranger(ère) ou d'origine étrangère. C'est aussi un métier dans lequel la part de salarié(e)s né(e)s à l'étranger est relativement faible par rapport aux autres métiers du secteur de l'emploi à domicile.

Employer un(e) salarié(e) immigré(e) : une source d'enrichissement mutuel et un fort sentiment d'utilité pour les particuliers employeurs

Pour 64 % des particuliers employeurs interrogés, l'emploi à domicile est un facteur d'intégration pour les personnes étrangères ou d'origine étrangère. Il valorise la diversité des salarié(e)s pour 58 % des employeurs.

La majorité des répondant(e)s indique qu'employer à domicile un(e) salarié(e) étranger(ère) ou d'origine étrangère représente avant tout une source d'enrichissement mutuel (71 %) et renvoie à un sentiment d'utilité pour le particulier employeur (64 %).

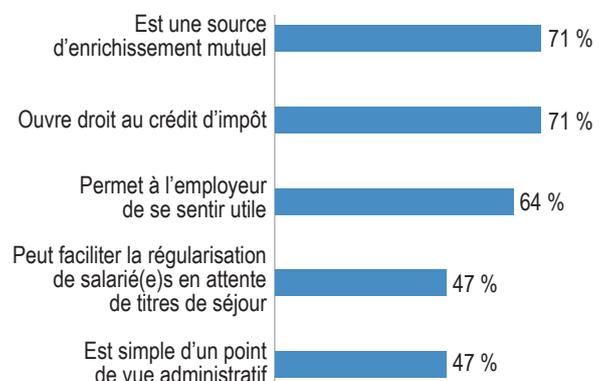
Autres atouts relevés par près de la moitié des particuliers employeurs, le fait que cela puisse faciliter la régularisation des salarié(e)s en attente de titres de séjour (47 %), et la simplicité d'un point de vue administratif (47 %). Les avis sont plus partagés sur le fait qu'employer un(e) salarié(e) étranger(ère) ou d'origine étrangère puisse compliquer la relation : 46 % estiment que ce n'est pas le cas, et 37 % pensent à l'inverse que cela la complique.

La perception des implications de l'emploi d'un(e) salarié(e) étranger(ère) ou d'origine étrangère est très nettement influencée par l'expérience des particuliers employeurs. Ceux qui font ou ont déjà fait appel à un(e) salarié(e) étranger(ère) ou d'origine étrangère sont ainsi beaucoup plus positifs concernant ces implications concrètes : 62 % estiment que le fait d'employer un(e) salarié(e) étranger(ère) ou d'origine étrangère est simple d'un point de vue administratif, contre 38 % des particuliers employeurs n'en ayant pas fait l'expérience.

Les écarts de perception se retrouvent également sur le sentiment d'utilité de l'employeur (72 % contre 61 %), et sur le fait que cela peut faciliter la régularisation de salarié(e)s en attente de titres de séjour (54 % contre 44 %).

Avoir déjà employé un(e) salarié(e) immigré(e) à domicile influence ainsi positivement l'opinion des particuliers employeurs sur le sujet.

Part des particuliers employeurs interrogés affirmant que l'emploi d'un(e) salarié(e) étranger(ère) ou d'origine étrangère :



Source : Enquête FEPEM-Ipsos, juin 2021. Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

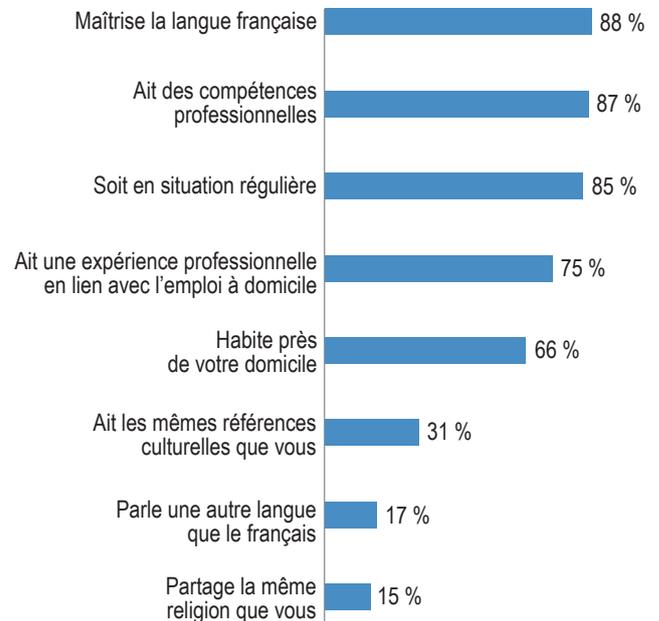
Les conditions essentielles pour l'emploi d'un(e) salarié(e) étranger(ère) ou d'origine étrangère

Parmi les conditions citées par les particuliers employeurs comme étant essentielles pour employer un(e) salarié(e) étranger(ère) ou d'origine étrangère, figurent : l'importance de la langue française (88 % d'entre eux), le fait que le(la) salarié(e) ait des compétences professionnelles (87 %) et qu'il(elle) soit en situation régulière (85 %). L'expérience professionnelle dans le secteur fait également partie des conditions jugées les plus importantes (75 %).

Les particuliers employeurs faisant appel à un(e) salarié(e) pour des activités de soin (garde d'enfants, assistant(e) maternel(le), assistant(e) de vie) soulignent tout particulièrement l'importance de la maîtrise de la langue française. L'échange d'informations et la communication orale étant, dans ces activités, primordiales.

À l'inverse, le partage avec le(la) salarié(e) de références culturelles communes ou de la même religion a très peu d'importance pour les particuliers employeurs interrogés.

Conditions essentielles citées par les particuliers employeurs pour l'emploi d'un(e) salarié(e) étranger(ère) ou d'origine étrangère



Source : Enquête FEPEM-Ipsos, juin 2021. Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

Véronique Lagandré
Isabelle Puech
Stéphanie Queval

Sondage Ipsos – FEPEM sur le rôle d'intégration du secteur de l'emploi à domicile en France

Afin de nourrir la réflexion de la FEPEM et des partenaires du secteur de l'emploi à domicile, une enquête en ligne auprès de 1 036 particuliers employeurs a été menée entre le 26 avril et le 5 mai 2021. L'objectif était de connaître la proportion et le profil des particuliers employeurs ayant recours à des salarié(e)s étranger(ère)s ou d'origine étrangère, et de les interroger sur leur perception du rôle d'intégration joué par l'emploi à domicile.

Retrouvez toutes les publications de l'Observatoire sur le site :
www.fepem.fr

L'OBSERVATOIRE DES EMPLOIS DE LA FAMILLE
79 rue de Monceau, 75008 Paris - Contact : observatoire@fepem.fr