

**LE SECTEUR DES PARTICULIERS
EMPLOYEURS
ET DE L'EMPLOI À DOMICILE
RAPPORT SECTORIEL**

Édition 2021



FÉDÉRATION DES PARTICULIERS
EMPLOYEURS DE FRANCE

L'OBSERVATOIRE

| | |
|--|----|
| Introduction | 4 |
| Partie 1 : Les chiffres clés en 2019 | 6 |
| 1.1 Les chiffres du secteur..... | 6 |
| 1.2 Les chiffres par catégorie d'emploi..... | 7 |
| 1.3 Les chiffres en région..... | 8 |
| Partie 2 : L'emploi à domicile à l'épreuve de la crise sanitaire | 10 |
| 2.1 L'arrêt temporaire de l'activité au printemps 2020 | 10 |
| 2.2 Des relations d'emploi préservées | 10 |
| 2.3 Une reprise de l'activité dès le mois de juin | 11 |
| 2.4 L'utilité sociale de l'emploi à domicile largement soulignée | 11 |
| Partie 3 : L'accueil individuel des jeunes enfants | 12 |
| 3.1 Une stabilisation de l'offre d'accueil des assistant(e)s maternel(le)s ... | 12 |
| 3.2 Un moindre recours aux assistant(e)s maternel(le)s..... | 14 |
| 3.3 La garde d'enfants à domicile marque le pas | 17 |
| Partie 4 : L'emploi à domicile hors garde d'enfants | 20 |
| 4.1 Les particuliers employeurs fragiles..... | 22 |
| 4.2 Les particuliers employeurs non fragiles..... | 22 |
| Partie 5 : Profil et conditions d'emploi des salarié(e)s | 23 |
| Partie 6 : Le développement de la formation professionnelle | 27 |
| Notes méthodologiques – Définitions..... | 31 |



INTRODUCTION

Depuis la crise sanitaire, le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile s'est révélé indispensable au quotidien de millions de citoyens, notamment en favorisant le maintien du lien social au domicile des plus fragiles. Avec des perspectives élevées de recours à l'emploi à domicile pour le début de l'année 2021¹, le secteur de l'emploi à domicile et des particuliers employeurs démontre une fois de plus sa capacité de résistance, d'adaptation et sa pleine utilité sociale. Dans un contexte marqué par de profondes incertitudes, il apparaît comme un point d'ancrage essentiel dans la vie de nos concitoyen(ne)s.

Dès le mois de mars 2020, les partenaires sociaux et la FEPEM se sont fortement mobilisés pour accompagner les particuliers employeurs et leurs salarié(e)s. Des mesures et outils inédits ont été mis en place avec le concours des pouvoirs publics : un dispositif d'indemnisation exceptionnelle proche du chômage partiel pour préserver les emplois et maintenir les salaires ; un circuit de distribution de masques dédié aux assistant(e)s de vie ; un guide sectoriel paritaire de préconisations et de bonnes pratiques pour éviter le risque infectieux, validé par le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion et le ministère des Solidarités et de la Santé. Parallèlement, le Groupe Ircem, groupe de protection sociale du secteur, a mis en œuvre une série de mesures visant à favoriser le maintien de l'activité, soutenir le pouvoir d'achat et faciliter l'accès aux prestations sociales pour l'ensemble des salarié(e)s du secteur (arrêts maladie « coronavirus » sans carence, arrêts de travail pour garder son enfant sans carence, aide sociale...).

L'année 2021 est marquée par des avancées majeures sur le plan conventionnel. Depuis le 1^{er} janvier 2021, la Convention collective nationale des salariés du particulier employeur s'applique dans les DROM (Guyane, Guadeloupe, Martinique et Réunion), permettant aux salarié(e)s de ces territoires de bénéficier du même cadre réglementaire qu'en métropole.

2021 marque aussi un virage essentiel pour le secteur, avec l'aboutissement des négociations d'une nouvelle Convention collective nationale, qui rend effective la convergence des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur. Plus lisible, cette nouvelle convention collective unique propose un socle de garanties identiques pour l'ensemble des salarié(e)s du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et contribue, ainsi, au développement des mécanismes de solidarité conventionnels, notamment envers les familles. Cette nouvelle convention nationale conforte la singularité du secteur en même temps qu'elle renforce l'attractivité de ses métiers.

¹ Afin d'évaluer les incidences de la crise sanitaire sur le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, Ipsos a réalisé pour la FEPEM plusieurs sondages auprès des particuliers employeurs et des salarié(e)s. Cf. V. Lagandré, F. Petit, I. Puech, S. Queval, « Les premiers effets de la crise sanitaire sur l'emploi à domicile », *Baromètre des emplois de la famille*, n°34, Observatoire des emplois de la famille-Ipsos, décembre 2020 ; V. Lagandré, F. Petit, I. Puech, « L'emploi à domicile résiste à la crise sanitaire au second semestre 2020 », *Baromètre des emplois de la famille*, n°35, Observatoire des emplois de la famille-Ipsos, mars 2021.

Autre avancée majeure en matière de droits sociaux pour les salarié(e)s et assistant(e)s maternel(le)s du secteur : la mise en place au début de l'année 2021 d'une plateforme² dédiée aux offres de loisirs et de vacances permettant aux salarié(e)s de bénéficier des mêmes avantages que ceux des entreprises.

En matière de santé au travail et de prévention des risques professionnels, l'Association paritaire de préfiguration de l'organisme de gestion national (APPOGN), créée le 10 décembre 2018 par la FEPEM et les partenaires sociaux, s'est attachée à mettre en œuvre le dispositif expérimental de suivi de l'état de santé au travail et de prévention des risques professionnels. L'expérimentation a été lancée en octobre 2020 auprès des salarié(e)s du département du Cher. L'APPOGN accomplit, au nom et pour le compte des particuliers employeurs qui lui ont donné mandat, l'ensemble des formalités liées au suivi médical des salarié(e)s par la médecine du travail. Parallèlement, l'APPOGN a poursuivi ses travaux pour définir les contours du futur dispositif de prévention des risques et santé au travail du secteur.

Enfin, dans le domaine de la formation professionnelle, un nouvel accord interbranche relatif à la professionnalisation a été signé par les partenaires sociaux le 17 novembre 2020. Cet accord détermine les modalités de définition, de mise en œuvre et de développement d'une politique de professionnalisation ambitieuse tenant compte de la singularité du secteur. Il vise la promotion des métiers, la valorisation et la reconnaissance des compétences par la formation et la certification, ainsi que l'accompagnement des particuliers employeurs et des salarié(e)s. L'accord définit par ailleurs le rôle de la Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) et le financement de la formation professionnelle continue. Les partenaires sociaux ont également validé au cours de l'année 2020 les modalités de mise en œuvre de l'expérimentation du CQP « Travailler en maisons d'assistantes maternelles » et le dépôt au répertoire spécifique d'une certification de compétences « Handicap moteur – Accompagner l'enfant au domicile ».

En collaboration avec Ipéria et dans le cadre du Conseil national paritaire du dialogue social (CNPDS), l'Observatoire des emplois de la famille publie le bilan annuel des branches du particulier employeur sous la forme d'un rapport sectoriel. Cette édition est l'occasion de faire un premier bilan de la crise sanitaire qui a traversé le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

² La plateforme est gérée par l'APNI (Association paritaire nationale interbranche) créée en 2018 par les partenaires sociaux pour la mise en œuvre des garanties sociales des salarié(e)s du secteur.

1

Les chiffres clés en 2019

1.1 Les chiffres du secteur



Taux de recours
à l'emploi à domicile

11,9 %

-0,2 point
en 2019



Nombre
de particuliers employeurs

3,3 millions

-1,2 %
en 2019



Nombre de salarié(e)s

1,4 million

-2,2 %
en 2019



Heures rémunérées

1,5 milliard

-2,2 %
en 2019



Masse salariale nette

**8,7 milliards
d'euros**

+0,1 %
en 2019

1.2 Les chiffres par catégorie d'emploi



Emploi hors
garde d'enfants



Garde d'enfants
à domicile



Assistant(e)
maternel(le)

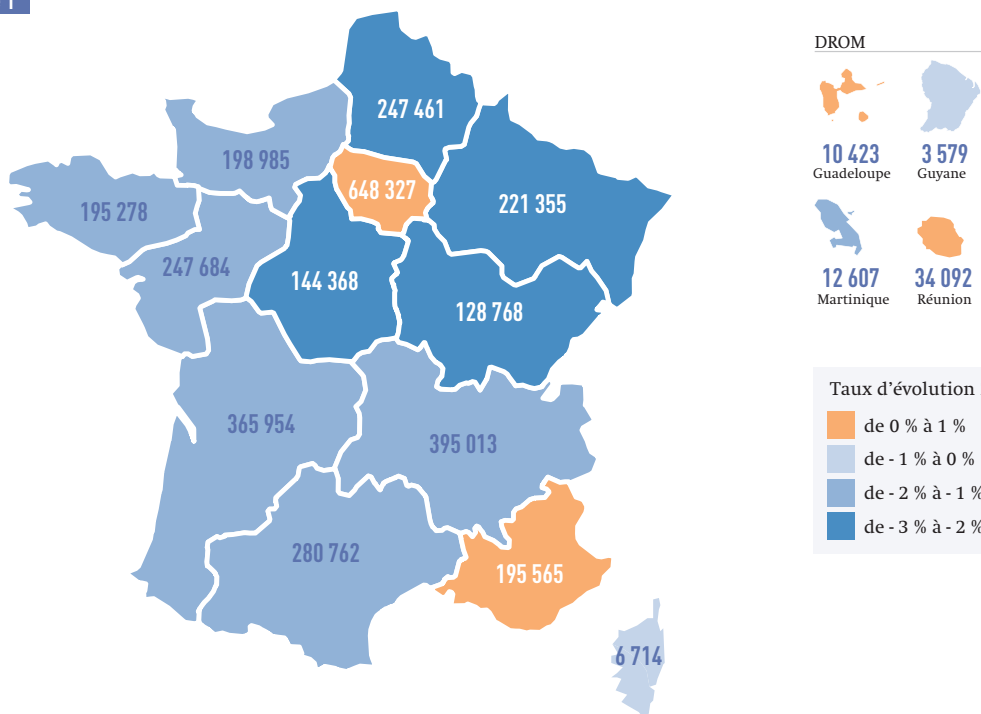
| | | | |
|--|----------------|----------------|---------------|
| Nombre de particuliers employeurs | 2,2 millions | 127 481 | 1 million |
| Nombre de salarié(e)s | 916 204 | 116 926 | 288 299 |
| Heures rémunérées | 396,2 millions | 64,2 millions | 1,1 milliard |
| Nombre d'emplois en équivalent temps plein | 224 109 | 36 301 | |
| Masse salariale nette en euros | 4,3 milliards | 594,4 millions | 3,9 milliards |
| Taux horaire net moyen (hors congés payés) | 10,8 € | 9,3 € | 3,6 € |

Champ : France entière. France métropolitaine pour les salarié(e)s hors garde d'enfants et les gardes d'enfants à domicile.
Sources : Acof, Ircem. Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

1.3 Les chiffres en région

Nombre de particuliers employeurs et évolution en 2019

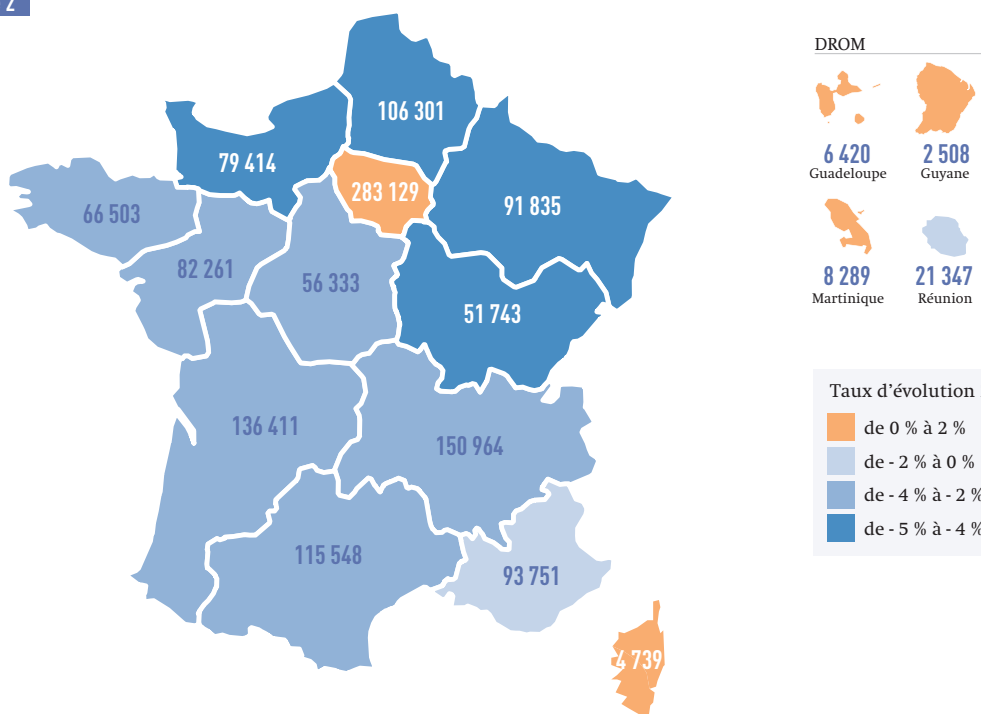
Carte 1



Source : Acooss. Le taux d'évolution est calculé pour l'ensemble des DROM. Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille

Nombre de salarié(e)s du particulier employeur et évolution en 2019

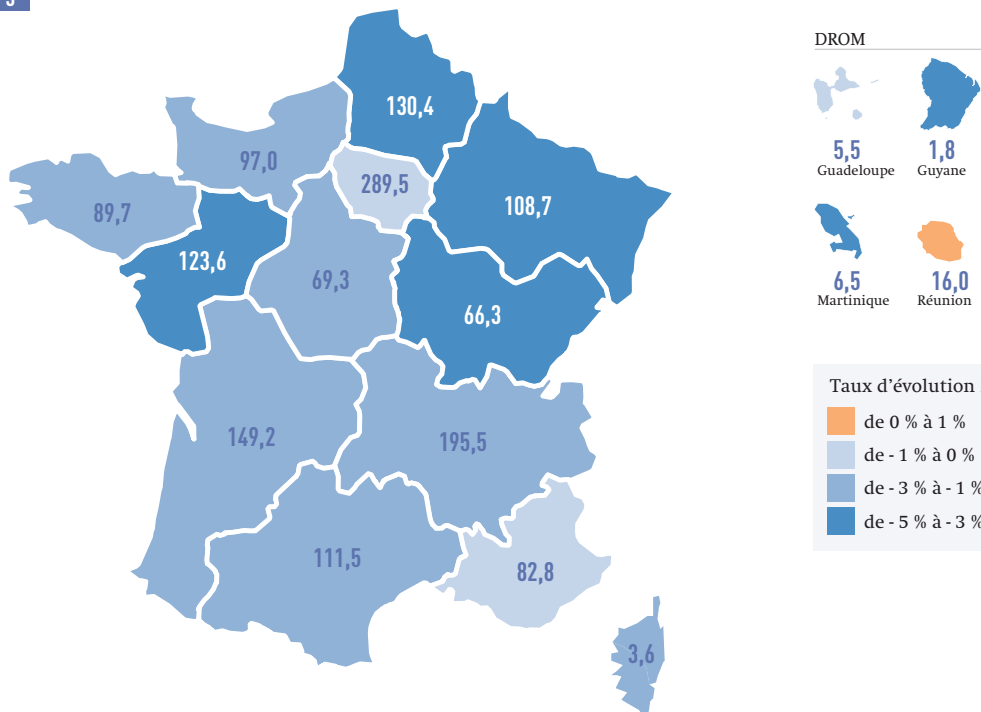
Carte 2



Source : Ircecm. Le taux d'évolution est calculé pour l'ensemble des DROM. Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

Nombre d'heures déclarées (en millions) et évolution en 2019

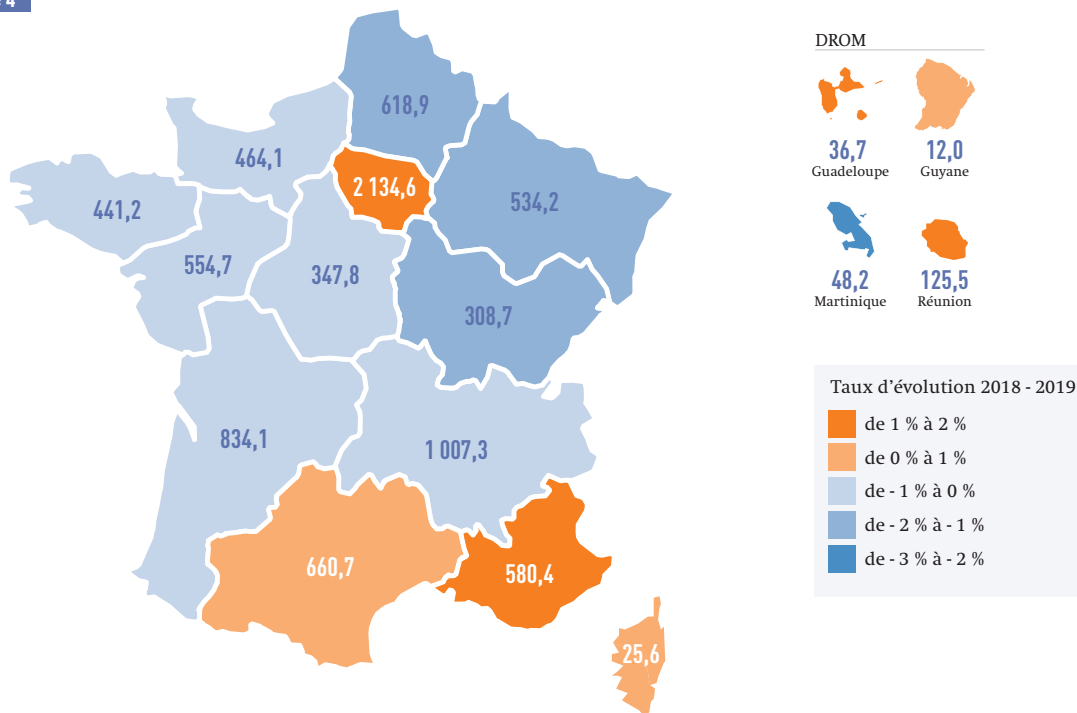
Carte 3



Source : Acooss. Le taux d'évolution est calculé pour l'ensemble des DROM. Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

Masse salariale nette (en millions d'euros) et évolution en 2019

Carte 4



Source : Acooss. Le taux d'évolution est calculé pour l'ensemble des DROM. Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

L'emploi à domicile à l'épreuve de la crise sanitaire

La période de confinement intervenue en France au mois de mars 2020 a provoqué l'arrêt brutal de nombreuses activités économiques, entraînant un repli historique du PIB. Afin d'évaluer les incidences de la crise sanitaire sur le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, en 2020, Ipsos a réalisé pour la FEPEM deux sondages, du 23 juin au 17 juillet, puis du 30 novembre au 7 décembre. Au total, 3 789 particuliers employeurs et 3 558 salarié(e)s à domicile et assistant(e)s maternel(le)s ont été interrogé(e)s.

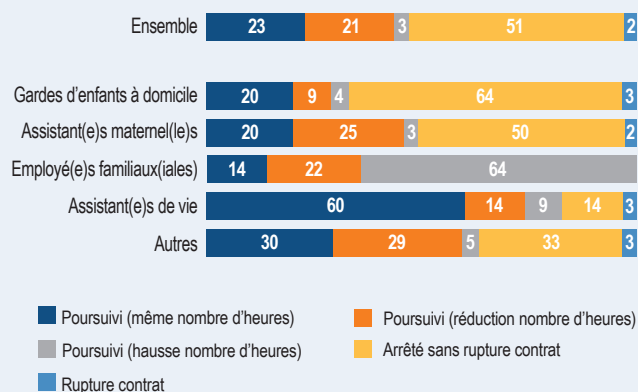
Ces deux sondages permettent de dresser un panorama des incidences de la crise sur l'emploi à domicile au cours des périodes de restrictions sanitaires et de reprises de l'activité qui ont jalonné l'année 2020.

2.1 L'arrêt temporaire de l'activité au printemps 2020

Le confinement strict de la population du 17 mars au 11 mai 2020 n'a pas épargné le secteur de l'emploi à domicile : plus de la moitié des salarié(e)s interrogé(e)s ont ainsi interrompu temporairement leur activité au cours de la période, provoquant une chute sans précédent du volume d'heures déclarées par les particuliers employeurs. Si les activités liées à l'entretien du domicile et à la garde d'enfants ont, en toute logique, fortement diminué pendant le premier confinement, les assistant(e)s de vie intervenant auprès de personnes âgées et/ou en situation de handicap ont très majoritairement poursuivi leur activité : 83 % ont ainsi continué à travailler – et 60 % dans le même volume horaire qu'avant le confinement. Les assistant(e)s maternel(le)s sont également resté(e)s très mobilisé(e)s : 48 % d'entre eux(elles) ont continué à accueillir des enfants au cours de la période.

Graphique 1

Activité des salarié(e)s du particulier employeur lors du 1^{er} confinement



Source : Enquête Ipsos-FEPEM 1^{re} vague.
Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

2.2 Des relations d'emploi préservées

Parmi les particuliers employeurs qui ont temporairement interrompu ou réduit l'activité de leur salarié(e) pendant le confinement du printemps, 92 % ont déclaré et payé les heures non réalisées de leur salarié(e) :

- 30 % en déclarant et en payant les heures comme d'habitude et les prenant entièrement à leur charge ;
- 62 % en ayant recours au dispositif exceptionnel d'indemnisation mis en place par les pouvoirs publics. Parmi les particuliers employeurs ayant eu recours à ce dispositif inspiré du chômage partiel, 57 % ont versé un complément de rémunération à leur salarié(e) au-delà des 80 % pris en charge dans le cadre de ce dispositif.

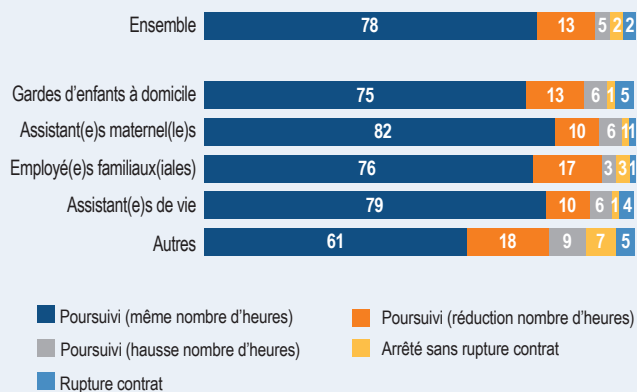
Le dispositif exceptionnel d'indemnisation, conjointement à la responsabilité dont ont fait preuve les particuliers employeurs en maintenant la rémunération de leur salarié(e), ont contribué à préserver les relations de travail. Seules 2 % des relations d'emploi ont été rompues pendant le premier confinement.

2.3 Une reprise de l'activité dès le mois de juin

Au terme de la période de confinement, 94 % des salarié(e)s déclaraient avoir repris leur activité, dont 76 % suivant le même volume horaire qu'avant la crise sanitaire. Au 3^e trimestre 2020, le secteur a enregistré un rebond d'ordre mécanique, suite aux chutes brutales d'activité du précédent trimestre : les volumes d'heures déclarées ont ainsi augmenté, selon l'Acoss, de 29 % pour les salarié(e)s à domicile et de 20 % pour les assistant(e)s maternel(le)s³.

Graphique 2

Activité des salarié(e)s du particulier employeur lors du 2^e confinement



Source : Enquête Ipsos-FEPEM 2^e vague.
 Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

Au cours du deuxième confinement, qui a débuté le 29 octobre 2020 et s'est achevé le 15 décembre 2020, 96 % des salarié(e)s interrogé(e)s ont continué à travailler, dont 78 % selon le même volume qu'en septembre-octobre.

2.4 L'utilité sociale de l'emploi à domicile largement soulignée

Le guide de préconisations et de bonnes pratiques, élaboré par les partenaires sociaux du secteur avec l'approbation du ministère du Travail et du ministère des Solidarités et de la Santé, afin d'éviter la transmission de la Covid-19 dans le cadre de l'emploi à domicile, a été largement diffusé : 67 % des particuliers employeurs et 73 % des salarié(e)s affirment le connaître. Son accueil a été très positif, la quasi-totalité des particuliers employeurs (96 %) comme des salarié(e)s (98 %) affirmant mettre ses recommandations en application.

Les résultats de ces deux sondages donnent à voir la capacité de résistance, d'adaptation et de rebond du secteur face à la crise sanitaire, mais aussi son utilité sociale. Interrogés sur leur appréciation de l'emploi à domicile, 92 % des particuliers employeurs affirment qu'il est utile socialement, et 88 % le déclarent indispensable au bon fonctionnement de leur foyer. Toutefois, 6 particuliers employeurs sur 10 concèdent que l'emploi à domicile serait une dépense à réévaluer si des problèmes financiers survenaient dans leur ménage.

³ S. Maj, V. Zamfir, « Les particuliers employeurs au 3^e trimestre 2020 », Acoss Stat, n° 320, Acoss, janvier 2021.

L'accueil individuel des jeunes enfants

3.1 Une stabilisation de l'offre d'accueil des assistant(e)s maternel(le)s

Les modes d'accueil formels couvrent en France près de 60 % des besoins d'accueil des enfants de moins de 3 ans. Parmi eux, les assistant(e)s maternel(le)s représentent le premier mode d'accueil des jeunes enfants avec une capacité théorique de 33,2 places pour 100 enfants de moins de 3 ans contre 20,1 places pour les EAJE, établissements d'accueil du jeune enfant (crèches collectives, familiales, parentales, micro-crèches, haltes-garderies). La capacité d'accueil de l'école maternelle est de 3,9 places et celle des gardes d'enfants à domicile de 2,1 places. Au total, l'accueil individuel propose 35,3 places pour 100 enfants de moins de 3 ans.

Depuis 2016, la capacité théorique d'accueil des assistant(e)s maternel(le)s est stable et ce malgré la forte progression du nombre de maisons d'assistant(e)s maternel(le)s (MAM) (+ 19,9 % entre 2017 et 2018), qui ne suffit pas à compenser la baisse du nombre d'assistant(e)s maternel(le)s agréé(e)s (- 4,3 % en 2018).

Le nombre de places proposées par les EAJE continue quant à lui d'augmenter, sous l'effet notamment du développement des micro-crèches en milieu urbain (+ 15,4 % entre 2017 et 2018 contre + 3,2 % pour l'ensemble des EAJE).

Tableau 1 : Capacité théorique d'accueil des enfants de moins de 3 ans en 2018

| Modes d'accueil formels | Capacité théorique d'accueil | Capacité pour 100 enfants de moins de 3 ans (en %) |
|---|------------------------------|--|
| Assistant(e) maternel(le) employé(e) directement par des particuliers | 758 900 | 33,2 |
| Garde d'enfants à domicile | 46 900 | 2,1 |
| Accueil individuel | 805 800 | 35,3 |
| Établissement d'accueil du jeune enfant (collectif, familial et parental, micro-crèche) | 460 100 | 20,1 |
| École maternelle | 88 800 | 3,9 |
| Accueil collectif | 548 900 | 24,0 |
| Capacité théorique d'accueil de l'ensemble des modes formels | 1 354 700 | 59,3 |

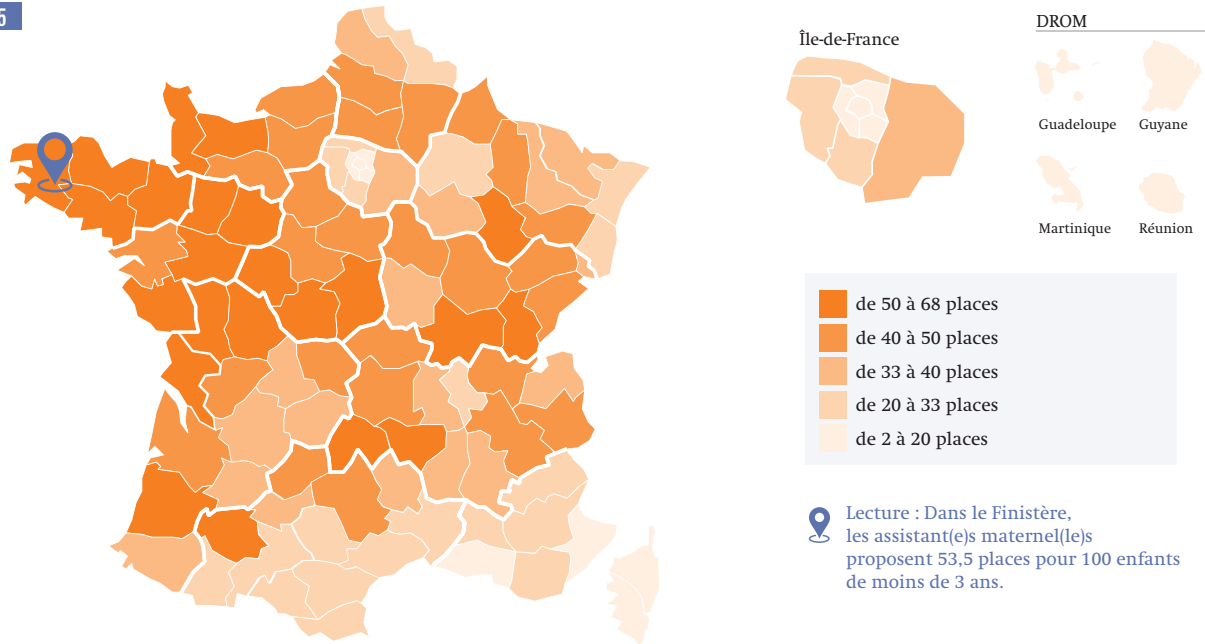
Source : Onape. Champ : France entière (hors Mayotte).

Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

Lecture : En 2018, les assistant(e)s maternel(le)s proposent 758 900 places d'accueil pour les enfants de moins de 3 ans, soit 33,2 places pour 100 enfants.

Capacité théorique d'accueil des assistant(e)s maternel(le)s en exercice employé(e)s directement par des particuliers pour 100 enfants de moins de 3 ans en 2018

Carte 5



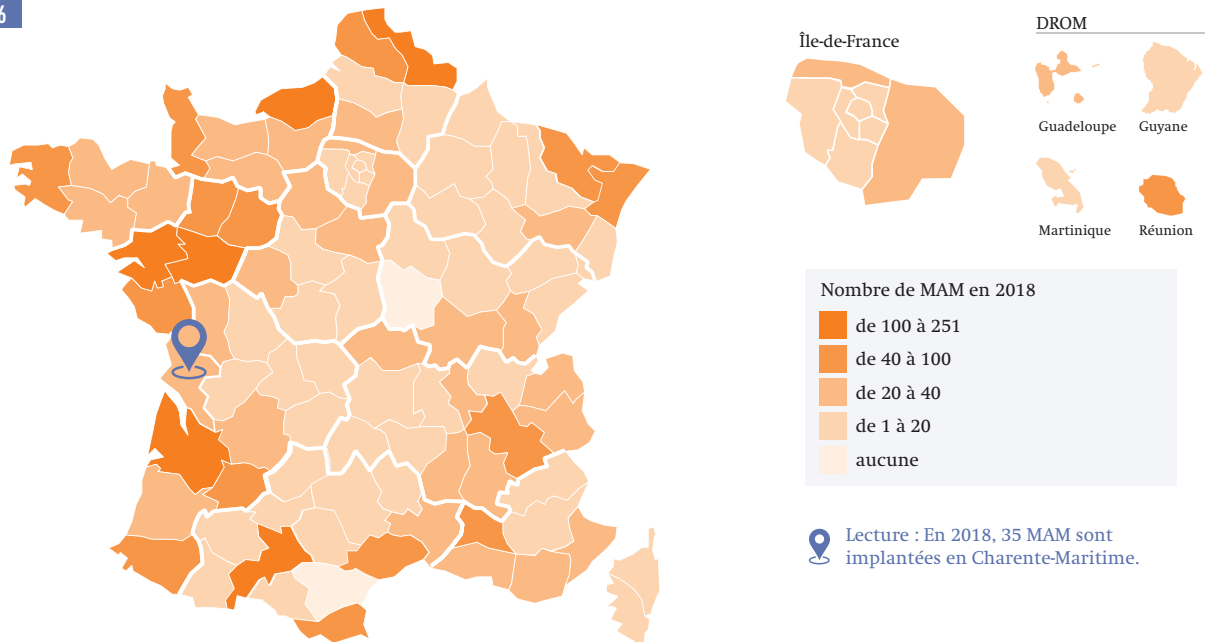
Les assistant(e)s maternel(le)s proposent 33,2 places pour 100 enfants de moins de 3 ans en 2018

C'est dans l'Ouest de la France que les assistant(e)s maternel(le)s sont les plus présentes et offrent une capacité d'accueil supérieure à 50 places. Ainsi, sur ces territoires, un enfant âgé de moins de 3 ans sur deux peut, potentiellement, être accueilli par un(e) assistant(e) maternel(le). En moyenne, ils(elles) sont aussi plus présent(e)s dans les zones rurales par rapport aux zones urbaines

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

Nombre de maisons d'assistant(e)s maternel(le)s (MAM) en 2018

Carte 6



3 000 MAM en 2018

Les fortes disparités territoriales observées s'expliquent en partie par le contexte historique de l'émergence des MAM. Nées d'une expérimentation en Mayenne en 2005, elles se sont d'abord développées en Loire-Atlantique, Maine-et-Loire et Mayenne. L'implication des acteurs locaux dans l'aide à l'installation ou a contrario la difficulté pour les assistant(e)s maternel(le)s à disposer d'un local suffisamment grand contribue également à expliquer ces différences d'implantation sur le territoire.

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

3.2 Un moindre recours aux assistant(e)s maternel(le)s



Amorcé en 2012, le repli de l'activité des assistant(e)s maternel(le)s se poursuit : le nombre de parents employeurs, le volume horaire rémunéré, la masse salariale nette versée et le nombre d'assistant(e)s maternel(le)s baissent en 2019.

Le contexte démographique explique en partie le recul de l'activité : depuis 5 ans, le nombre de naissances baisse de façon continue chaque année (- 0,7 % en 2019)⁴. La diminution du nombre d'agrément (- 4,3 % en 2018) ainsi que les départs à la retraite non compensés par l'arrivée de nouveaux(elles) entrant(e)s dans la profession expliquent également la chute des effectifs d'assistant(e)s maternel(le)s. En outre, le développement des crèches et surtout des micro-crèches peut jouer un rôle dans cette évolution.

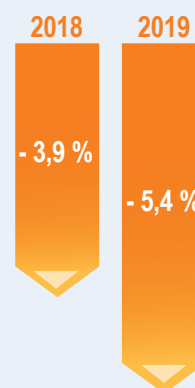
Pour autant, les besoins d'accueil restent réels, comme en témoigne la progression, pour la cinquième année consécutive, du nombre d'heures déclarées en moyenne par les parents employeurs (+ 0,9 % en 2019 contre + 0,3 % en 2018).

Évolution 2018 - 2019



Graphique 3

Évolution du nombre d'assistant(e)s maternel(le)s en exercice



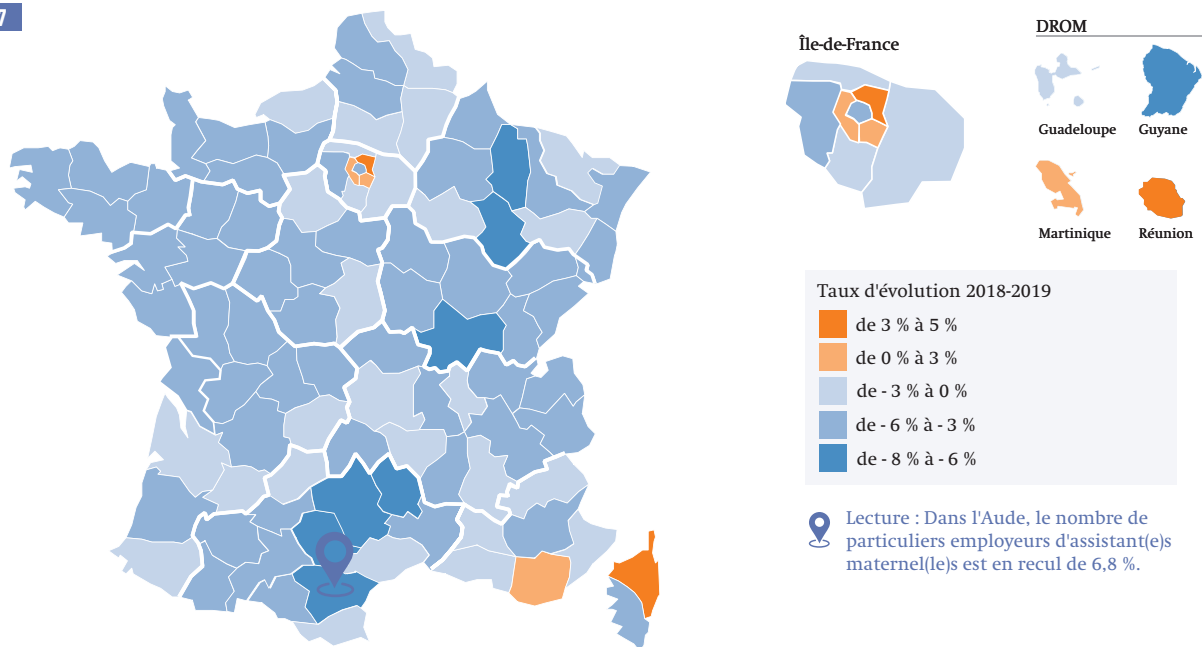
Champ : France entière.

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

⁴S. Papon et alii, « Bilan démographique 2019. La fécondité se stabilise en France », *Insee Première*, n° 1789, Insee, janvier 2020.

Évolution du nombre de particuliers employeurs d'assistant(e)s maternel(le)s en 2019

Carte 7



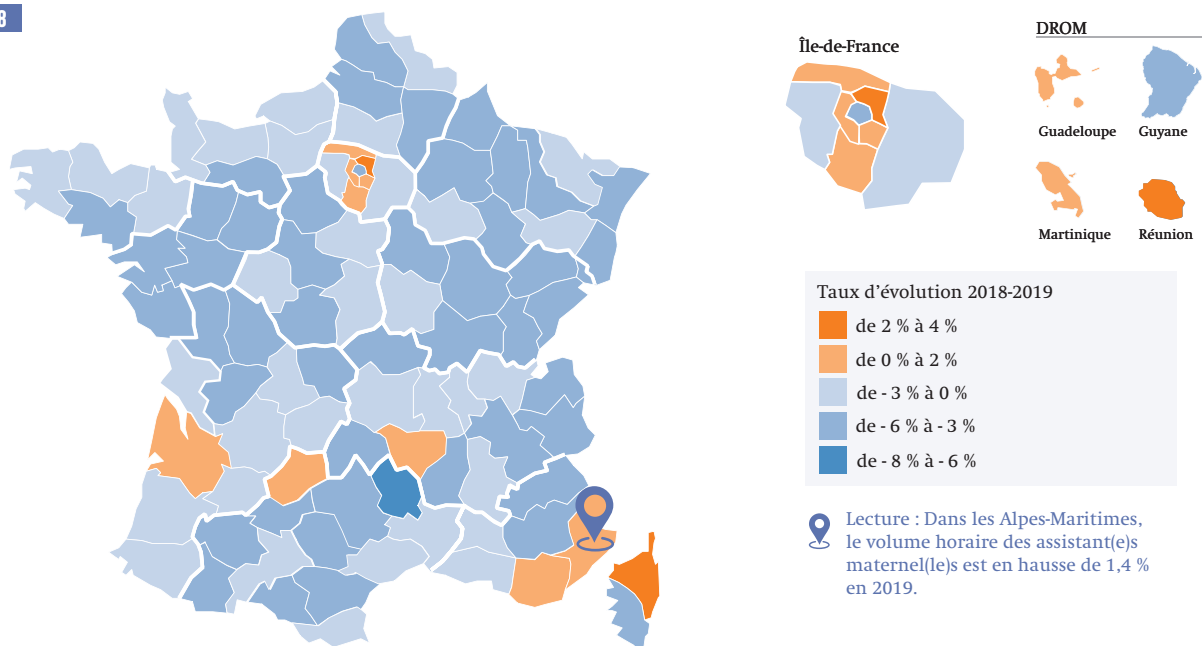
Le nombre de particuliers employeurs d'assistant(e)s maternel(le)s diminue de 3,2 % en 2019

Le recours aux assistant(e)s maternel(le)s continue cependant d'augmenter dans certains départements où elles sont encore peu présentes, comme en Haute-Corse, en première couronne parisienne ou encore à la Réunion.

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

Évolution du volume horaire des assistant(e)s maternel(le)s en 2019

Carte 8



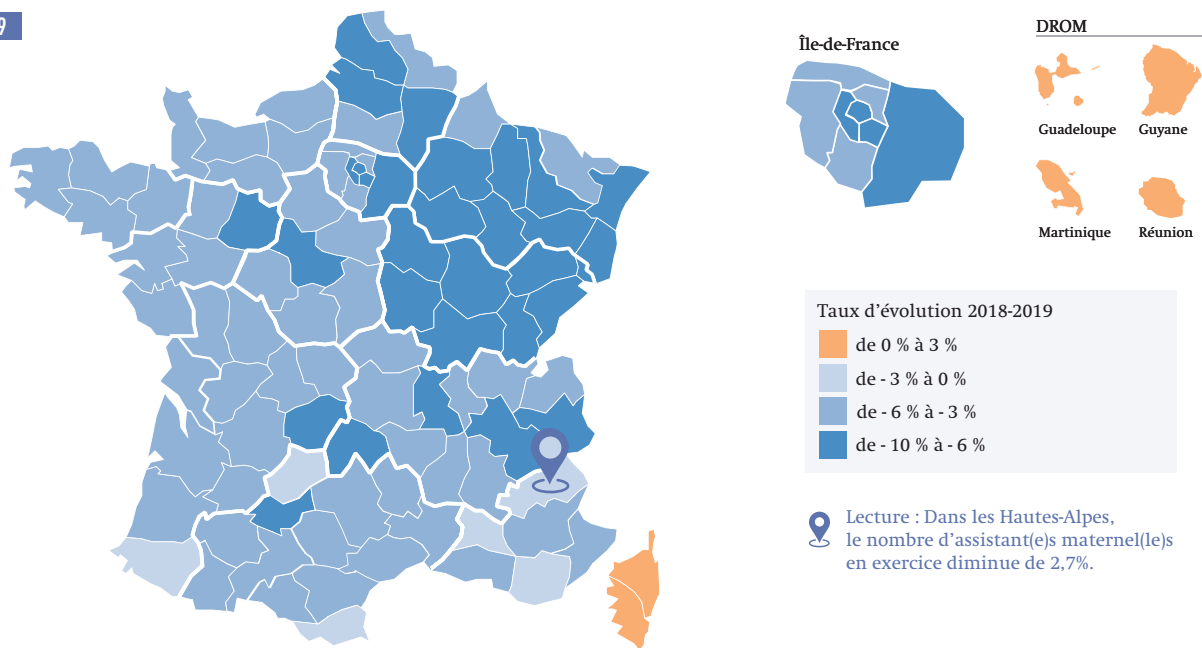
Le volume horaire des assistant(e)s maternel(le)s diminue de 2,3 % en 2019

Dans certains départements, comme la Gironde ou l'Essonne, le volume horaire augmente alors que le nombre de particuliers employeurs d'assistant(e)s maternel(le)s diminue, signe parmi d'autres que les besoins d'accueil existent.

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

Évolution du nombre d'assistant(e)s maternel(le)s en exercice en 2019

Carte 9



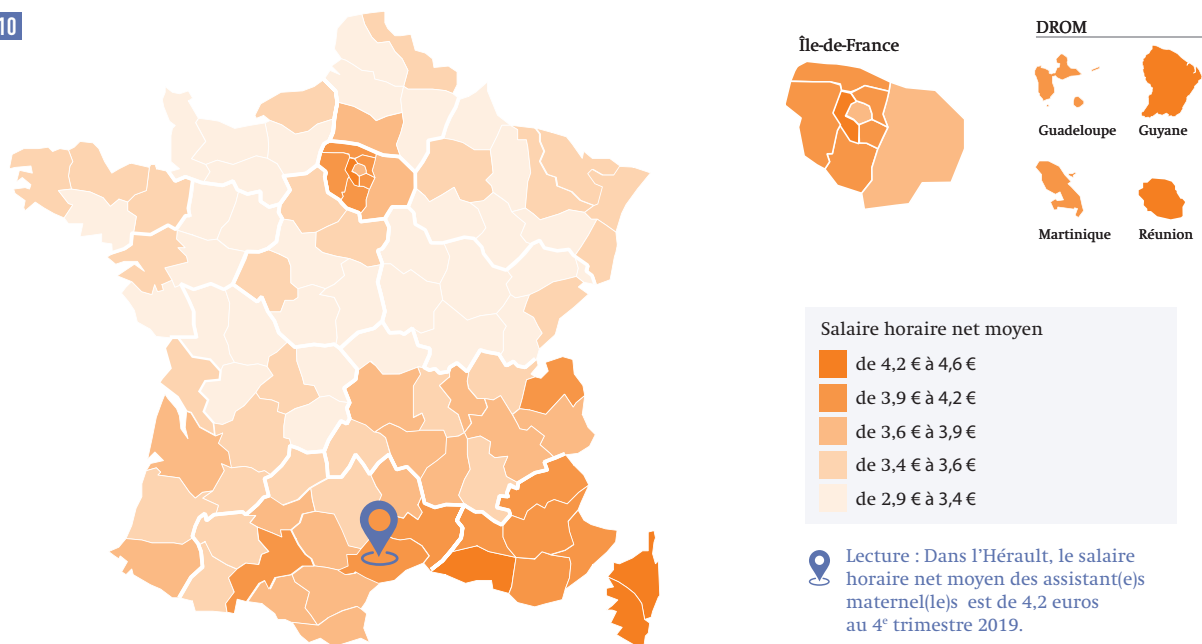
Le nombre d'assistant(e)s maternel(le)s diminue de 5,4 % en 2019

Un recul visible dans quasiment tous les départements métropolitains. Le grand quart nord-est de la France, où le nombre de naissances diminue fortement, est davantage concerné par un repli du nombre d'assistant(e)s maternel(le)s en activité. Les assistant(e)s maternel(le)s représentent cependant le premier mode d'accueil formel devant les EAJE dans 86 départements sur 99.

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

Salaires horaires nets moyens des assistant(e)s maternel(le)s en 2019

Carte 10



Le salaire horaire net moyen des assistant(e)s maternel(le)s est de 3,6 euros par enfant accueilli en 2019

Ce salaire horaire moyen, en hausse de 1,9 % par rapport à 2018, est supérieur de 60 % au minimum légal. Il est calculé hors indemnités (d'entretien, de repas...). Les salaires horaires moyens sont plus élevés en région parisienne, dans le Sud-Est de la France ainsi qu'en outre-mer, en raison notamment de l'offre d'accueil moins importante des assistant(e)s maternel(le)s dans ces territoires.

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

3.3 La garde d'enfants à domicile marque le pas

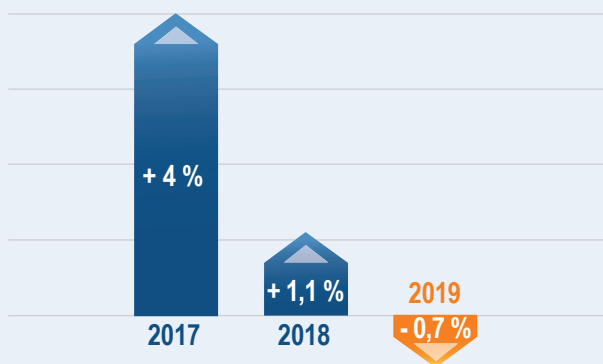


Pour la première fois depuis 2014, le nombre de particuliers employeurs de gardes d'enfants à domicile diminue en 2019. Les effectifs de gardes d'enfants à domicile suivent cette tendance à la baisse. Ainsi c'est l'ensemble de l'activité qui tend à ralentir en 2019. Comme pour les assistant(e)s maternel(le)s, la baisse de la natalité et le développement de l'accueil collectif peuvent expliquer ce moindre recours aux gardes d'enfants à domicile.

L'activité des gardes d'enfants à domicile se développe davantage dans les grandes aires urbaines françaises en raison de la composition socio-démographique de la population. Plus de 62 % de l'activité se concentre en Île-de-France : Paris et les Hauts-de-Seine totalisent à eux seuls 47 % de l'activité déclarée par les parents employeurs de gardes d'enfants à domicile.

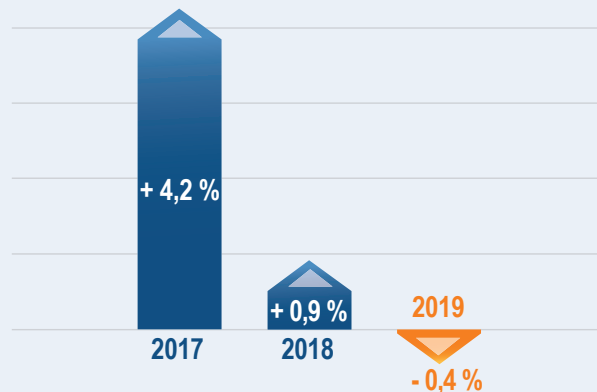
Graphique 4

Évolution du nombre de parents employeurs



Graphique 5

Évolution du nombre de gardes d'enfants à domicile



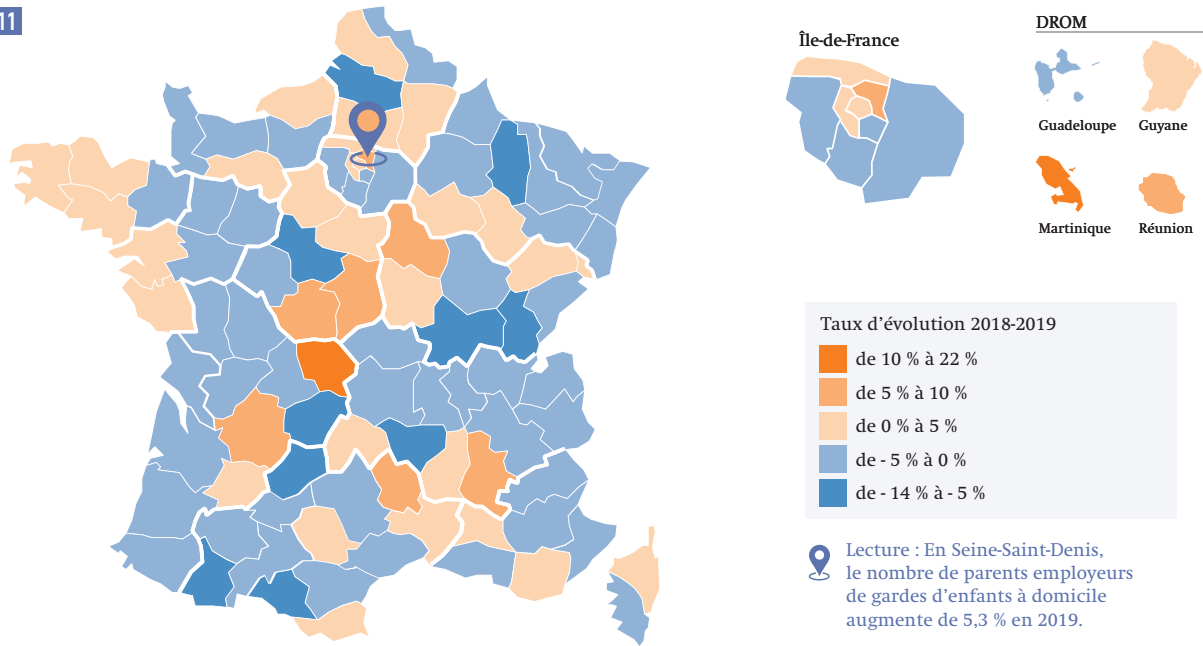
Une activité concentrée
en Île-de-France

62,3 %
de l'activité
rémunérée
en 2019



Évolution du nombre de particuliers employeurs de gardes d'enfants à domicile en 2019

Carte 11



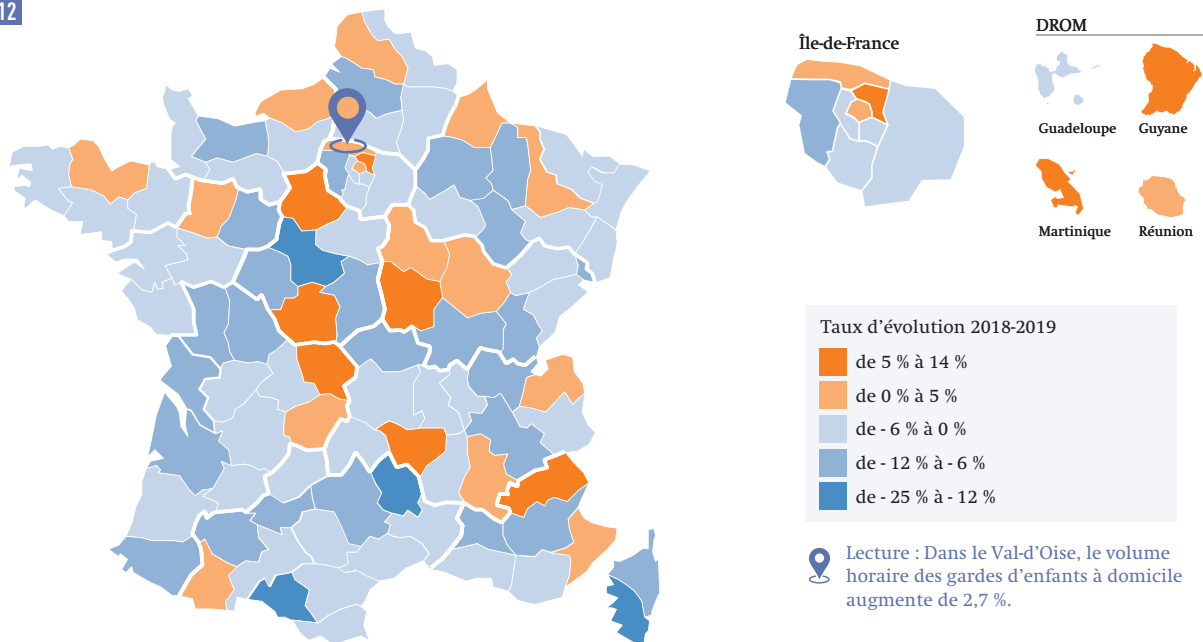
Le nombre de parents employeurs de gardes d'enfants à domicile diminue de 0,7 % en 2019

Il continue cependant d'augmenter en Île-de-France, région qui concentre 62 % des heures déclarées pour la garde d'enfants à domicile.

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

Évolution du volume horaire des gardes d'enfants à domicile en 2019

Carte 12



Le volume horaire des gardes d'enfants à domicile diminue de 1,2 % en 2019

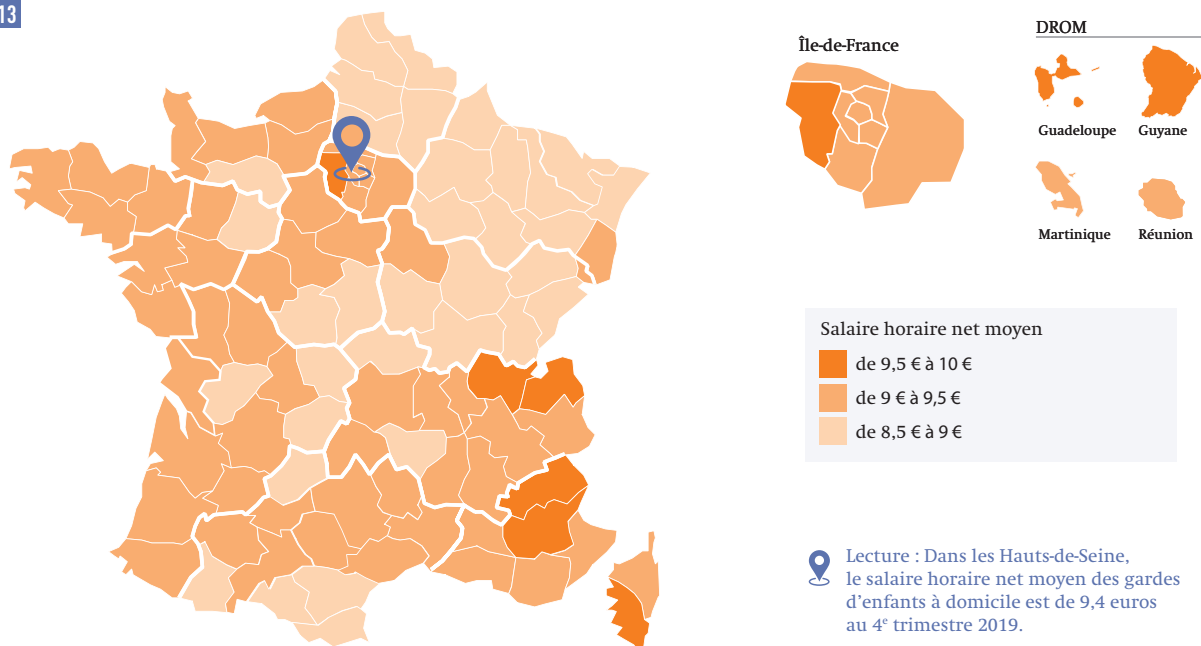
Le volume horaire reste stable en Île-de-France, où se concentre l'activité, mais ce n'est pas le cas d'autres territoires avec d'importantes métropoles (Loire-Atlantique, Gironde, Isère...) dans lesquels ce mode d'accueil s'était développé ces dernières années.

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



Salaires horaires nets moyens des gardes d'enfants à domicile en 2019

Carte 13



Le salaire horaire net moyen des gardes d'enfants à domicile est de 9,3 euros en 2019

Ce salaire horaire moyen est en hausse de 1,8 % par rapport à 2018. Dans les départements franciliens, les salaires horaires moyens sont supérieurs à 9 euros. De manière plus générale, les écarts de salaires horaires moyens sont assez faibles entre les départements.

4

L'emploi à domicile hors garde d'enfants



2,2 millions
de particuliers
employeurs
en 2019



916 204
salarié(e)s
hors garde
d'enfants
en 2019

L'emploi à domicile hors garde d'enfants regroupe une grande diversité d'activités (accompagnement dans les gestes de la vie quotidienne des plus fragiles, entretien du cadre de vie, soutien scolaire...) auxquelles répondent différents métiers : assistant(e) de vie, employé(e) familial(e), pour citer les principaux. Reflet de cette diversité, ces activités concernent 2,2 millions de particuliers employeurs qui emploient 916 200 salarié(e)s et déclarent 396,2 millions d'heures en 2019. 4,3 milliards d'euros de masse salariale nette ont été versés en 2019. Celle-ci continue d'augmenter (+ 0,4 % par rapport à 2018) grâce à la progression du salaire horaire moyen.

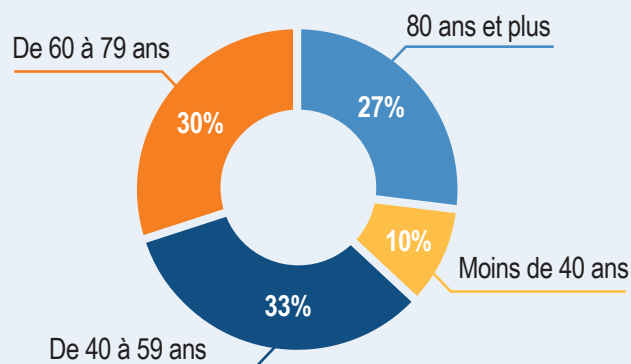
Si toutes les classes d'âge sont représentées parmi les particuliers employeurs hors garde d'enfants, les personnes âgées sont particulièrement présentes : près de 6 particuliers employeurs sur 10 sont âgés de 60 ans et plus, soit 1,3 million de particuliers employeurs dont 605 800 sont âgés de 80 ans et plus. Ce poids des particuliers employeurs âgés s'explique par un recours croissant à l'emploi à domicile avec l'âge : 22 % des ménages de 80 ans et plus recourent à un(e) salarié(e) à domicile, contre 12 % des ménages de 60 ans et plus.

Le nombre de particuliers employeurs âgés est amené à fortement s'accroître d'ici à 2040 du fait du vieillissement de la population⁵. Le nombre de personnes de 80 ans et plus en France devrait ainsi augmenter de 75 % d'ici à 2040.

Si le taux de recours à l'emploi à domicile des particuliers employeurs âgés reste stable, près de 395 000 particuliers employeurs supplémentaires âgés de 80 ans et plus seront à accompagner à domicile d'ici à 2040. Et 65 400 emplois en équivalent temps plein devront être créés.

Graphique 6

Répartition des particuliers employeurs hors garde d'enfants par classe d'âge en 2019



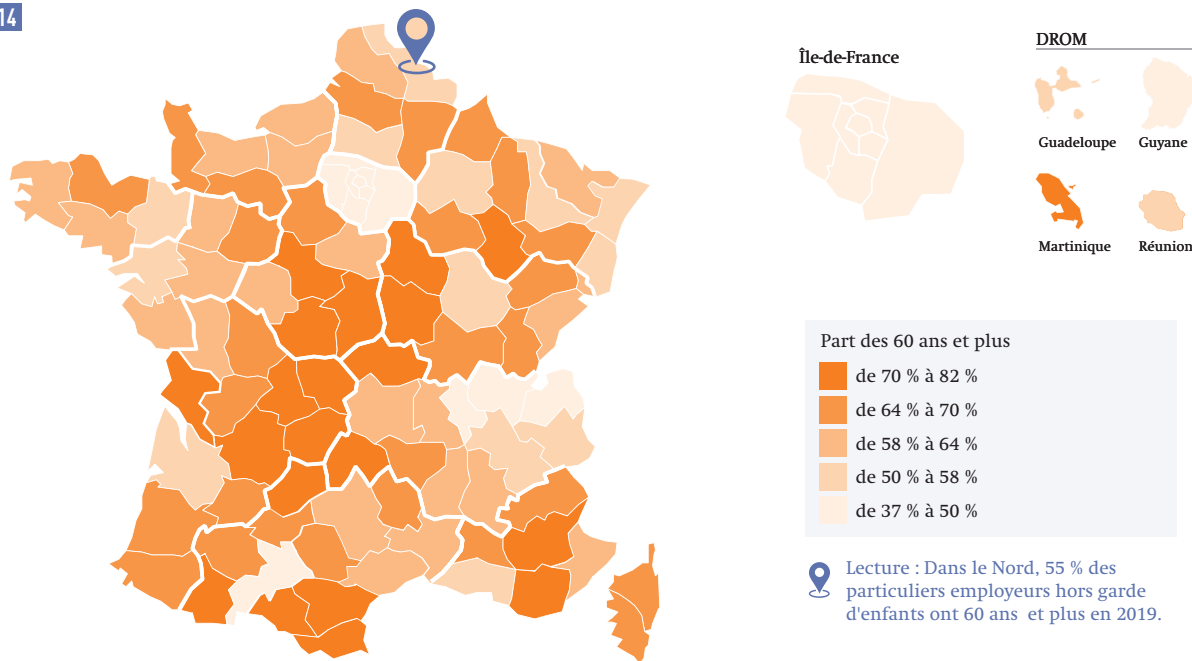
Champ : France entière.

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

⁵V. Lagandré, M. Le Berre, « Le vieillissement de la population. Une estimation des particuliers employeurs âgés et des besoins d'emplois à domicile à l'horizon 2040 », *Baromètre de l'Observatoire des emplois de la famille*, n° 25, Observatoire des emplois de la famille, septembre 2018.

Part des personnes âgées de 60 ans et plus parmi les particuliers employeurs en 2019

Carte 14



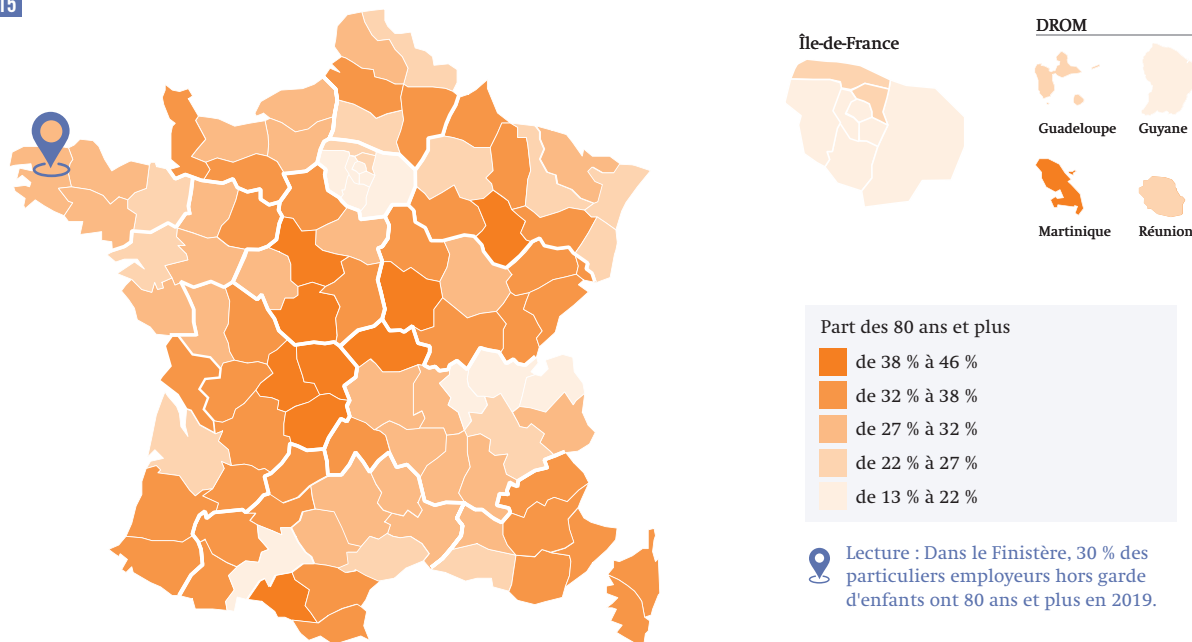
57 % des particuliers employeurs hors garde d'enfants sont âgés de 60 ans et plus

Plus la part de la population âgée est importante sur un territoire, plus le poids des particuliers employeurs âgés est élevé. Ainsi les départements du centre de la France sont ceux avec les plus fortes proportions de particuliers employeurs âgés de 60 ans et plus.

Source : Acooss. Champ : Particuliers employeurs hors garde d'enfants. Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

Part des personnes âgées de 80 ans et plus parmi les particuliers employeurs en 2019

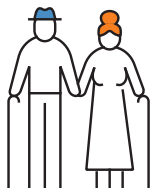
Carte 15



Hors garde d'enfants, 27 % des particuliers employeurs sont âgés de 80 ans et plus

Les particuliers employeurs très âgés se concentrent le long d'un axe sud-ouest/nord-est. D'ici à 2040, du fait du vieillissement de la population, le nombre d'emplois pour accompagner les 80 ans et plus à domicile devrait fortement augmenter en Île-de-France, sur la côte Atlantique, dans le Sud-Est de la France ainsi que dans les DROM.

Source : Acooss. Champ : Particuliers employeurs hors garde d'enfants. Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.



1 million
de particuliers
employeurs fragiles
en 2019



1,2 million
de particuliers employeurs
non fragiles
en 2019

4.1 Les particuliers employeurs fragiles

D'après le Code de la sécurité sociale, les particuliers employeurs âgés de 70 ans et plus, ou en situation de perte d'autonomie liée à l'âge (bénéficiaires de l'allocation personnalisée d'autonomie, APA) ou à un handicap peuvent bénéficier d'exonérations de cotisations patronales.

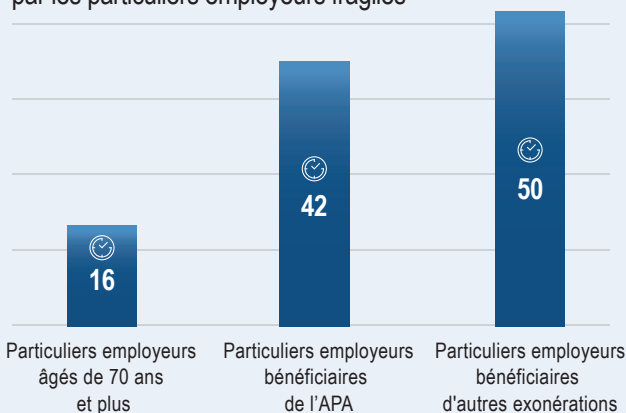
Identifiés comme « fragiles », ils représentent près d'un particulier employeur hors garde d'enfants sur deux. Ce nombre diminue légèrement en 2019 (- 0,6 %), principalement en raison du recul du nombre de particuliers employeurs bénéficiaires de l'APA (- 2,6 %) ou d'autres exonérations (- 1,3 %).

En revanche, la masse salariale nette versée par ces particuliers employeurs continue d'augmenter (+ 0,9 %) grâce à la progression du salaire horaire moyen.

Les volumes horaires déclarés par les particuliers employeurs fragiles, bien qu'en baisse en 2019 (- 1,6 %) restent très importants : 16 heures en moyenne par mois pour les particuliers employeurs âgés de 70 ans et plus, 42 heures par mois pour les particuliers employeurs bénéficiaires de l'APA et jusqu'à 50 heures par mois pour les particuliers employeurs bénéficiaires d'autres exonérations dont celles liées au handicap.

Graphique 7

Nombre d'heures moyen déclaré par mois par les particuliers employeurs fragiles



Source : Acof Stat, n° 320, 2^e trimestre 2019. France entière.
Champ : Particuliers employeurs hors garde d'enfants.
Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

4.2 Les particuliers employeurs non fragiles

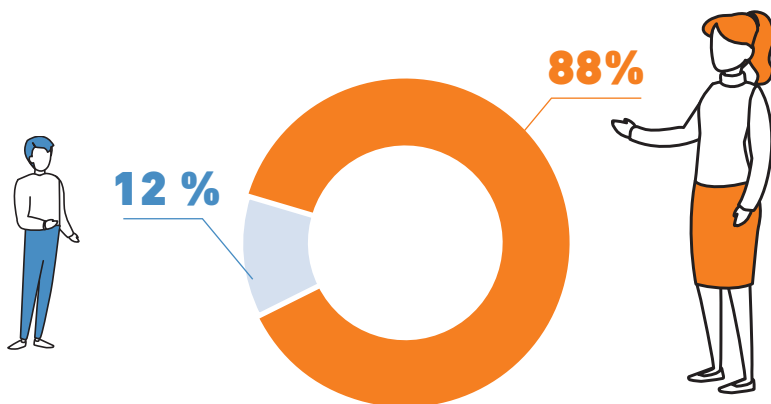
1,2 million de particuliers employeurs sont considérés comme non fragiles⁶ en 2019, un volume stable par rapport à 2018. La généralisation du crédit d'impôt pour tous les ménages (actifs et inactifs) au 1^{er} janvier 2017 et la stabilité du cadre socio-fiscal peuvent contribuer à expliquer la stabilisation de leur nombre.

Le volume horaire déclaré par les particuliers employeurs non fragiles diminue cependant assez fortement (- 2,4 %), en raison d'une baisse du nombre d'heures moyen déclaré par employeur. La masse salariale nette versée est aussi en repli (- 0,4 %).

⁶ Car ne bénéficiant pas d'exonérations de cotisations sociales spécifiques liées à leur âge, à leur perte d'autonomie ou à leur situation de handicap.

Profil et conditions d'emploi des salarié(e)s

Près de 9 salarié(e)s sur 10 sont des femmes

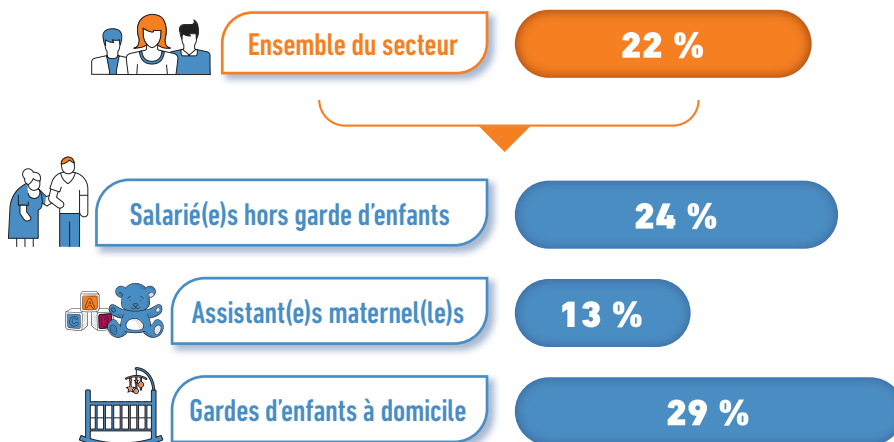


84 % ▶ des salarié(e)s hors garde d'enfants

97 % ▶ des gardes d'enfants à domicile

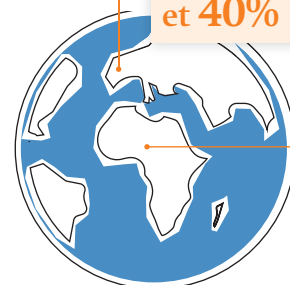
99 % ▶ des assistant(e)s maternel(le)s

Plus d'1 salarié(e) sur 5 est né(e) à l'étranger



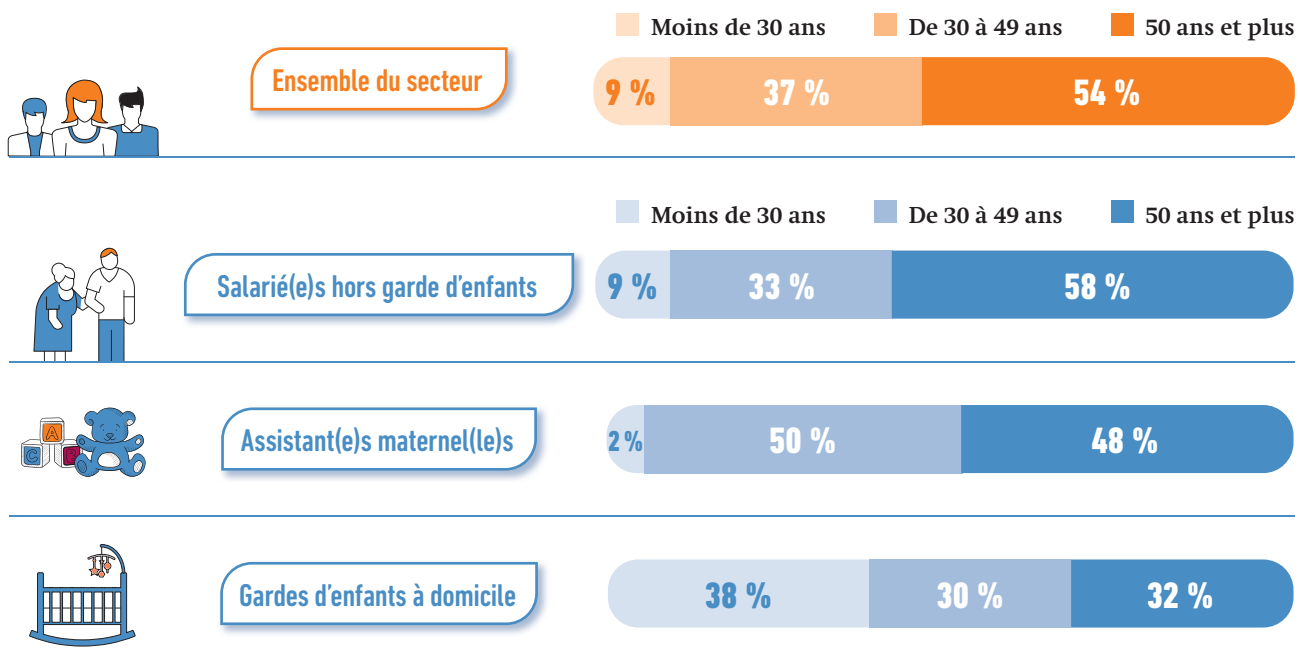
Parmi les **309 382** salarié(e)s des particuliers employeurs **né(e)s à l'étranger** :

42 % sont né(e)s en Europe
et **40 %** en Afrique.

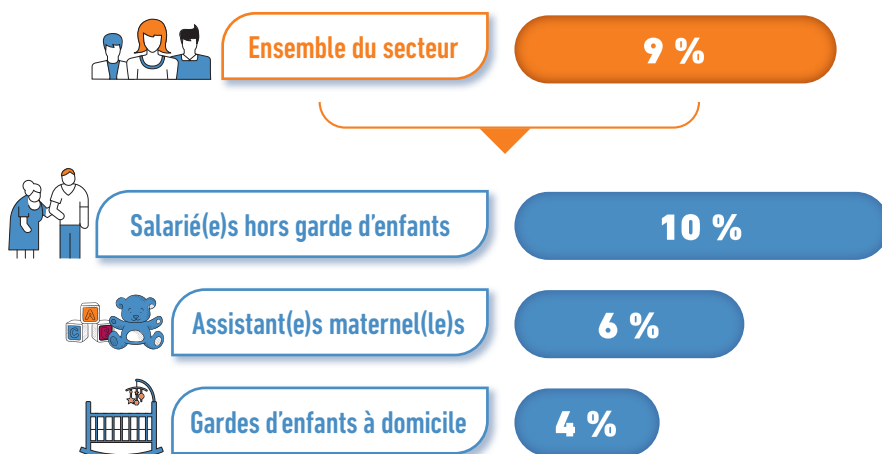


1 salarié(e) sur 2 est âgé(e) de 50 ans ou plus

De nombreux départs à la retraite sont à prévoir dans les 10 prochaines années



9 % des salarié(e)s cumulent emploi et retraite

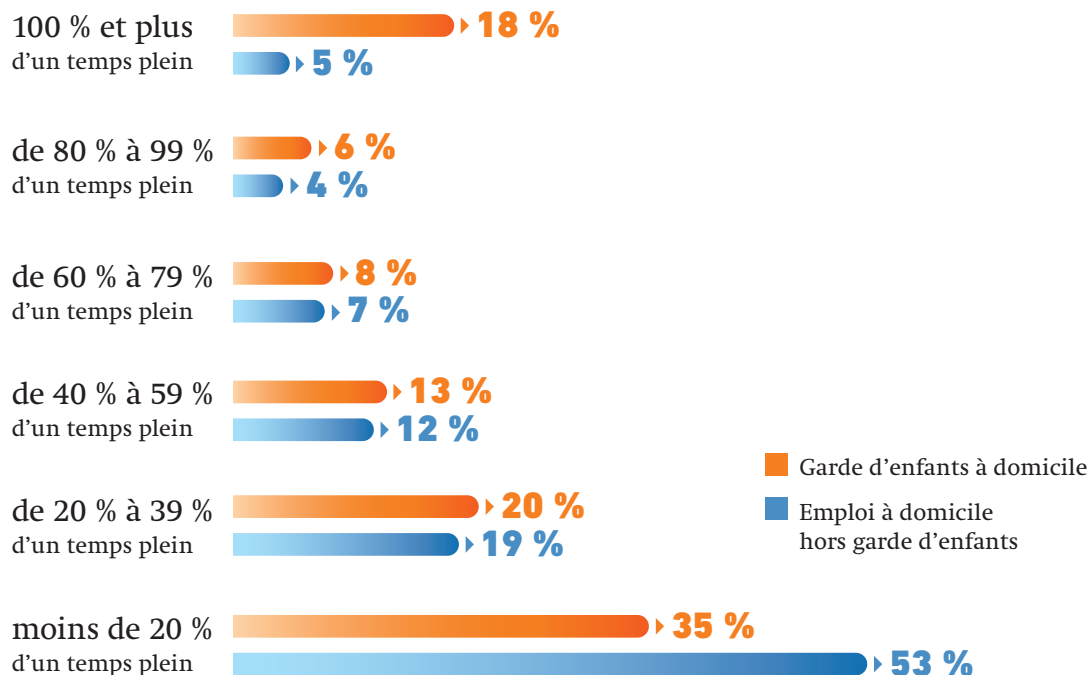


116 120 retraité(e)s sont salarié(e)s des particuliers employeurs.

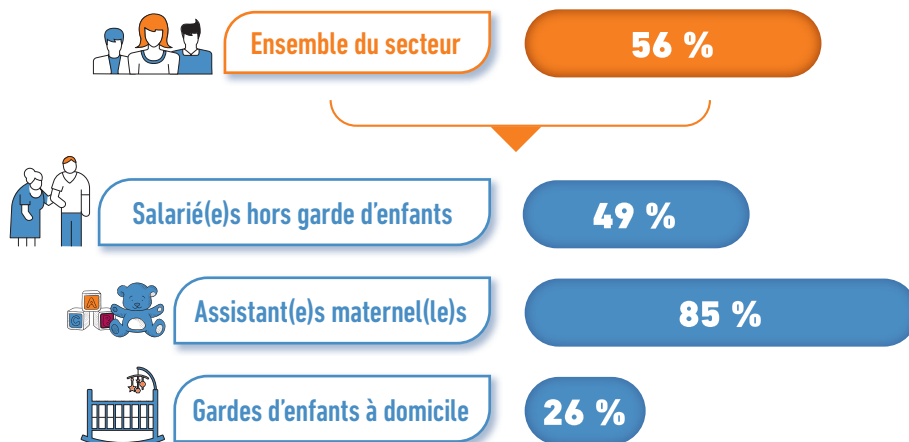
Un nombre en augmentation de 31 % entre 2017 et 2019.



L'emploi à temps plein est plus fréquent pour les gardes d'enfants à domicile : 18 % d'entre eux(elles)



Plus de la moitié des salarié(e)s travaillent auprès de 2 particuliers employeurs ou plus au 2^e trimestre 2019



Un nombre d'heures de travail variable

selon les catégories d'emploi

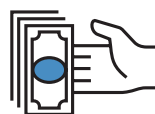


Temps de travail trimestriel déclaré au 2^e trimestre 2019

| | |
|--|------------|
| Emplois à domicile hors garde d'enfants | 56 heures |
| Emplois auprès des particuliers employeurs non fragiles | 43 heures |
| Emplois auprès des particuliers employeurs bénéficiaires de l'exonération « 70 ans et plus » | 49 heures |
| Emplois auprès des particuliers employeurs bénéficiaires de l'APA | 127 heures |
| Emplois auprès des particuliers employeurs bénéficiaires d'autres exonérations | 151 heures |
| Gardes d'enfants à domicile | 166 heures |

Des salaires horaires moyens qui progressent en 2019

et qui sont systématiquement supérieurs aux salaires minimums



Salaire horaire net moyen
(hors congés payés)
au 4^e trimestre 2019

Évolution du salaire horaire net moyen
au 4^e trimestre 2019
(sur un an)

| | | |
|---|--------|---------|
| Salarié(e)s du particulier employeur | 10,6 € | + 2,0 % |
| <i>Dont salarié(e)s du particulier employeur hors garde d'enfants</i> | 10,8 € | + 2,0 % |
| <i>Salarié(e)s des particuliers employeurs non fragiles</i> | 11,0 € | + 1,7 % |
| <i>Salarié(e)s des particuliers employeurs fragiles</i> | 10,7 € | + 2,2 % |
| <i>Dont gardes d'enfants à domicile</i> | 9,3 € | + 1,8 % |
| Assistant(e)s maternel(le)s du particulier employeur | 3,6 € | + 1,9 % |

Le développement de la formation professionnelle

Pour favoriser la professionnalisation des métiers du secteur, les branches professionnelles des assistants maternels et salariés du particulier employeur renforcent chaque année les dispositifs d'accès à la formation et à la certification pour tou(te)s les salarié(e)s du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ainsi que pour les demandeurs d'emploi.

Pour mettre en œuvre leur politique en matière de professionnalisation, les branches s'appuient sur l'expertise d'Ipéria, la plateforme nationale de professionnalisation du secteur qui, en partenariat avec l'Université du domicile et un réseau de 217 organismes de formation, agit au plus près des territoires.

Chiffres clés de la formation professionnelle des salarié(e)s

Retour sur l'année 2019

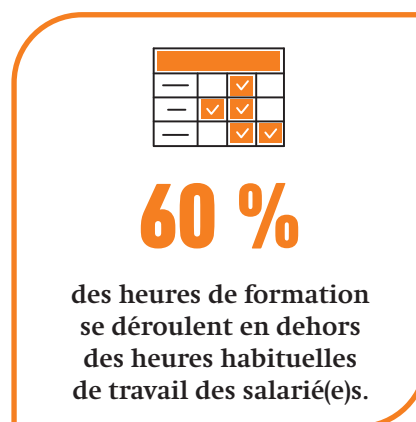
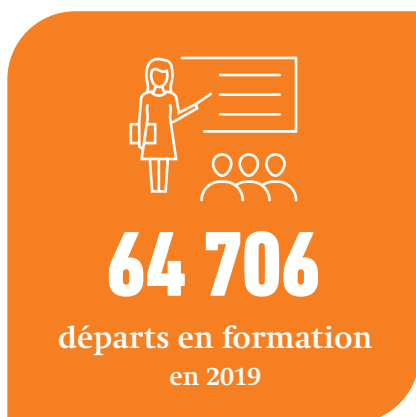


Pour la première fois, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel reconnaît la nécessité pour le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile de disposer de financements et de modalités d'organisation adaptés (article 38 et du décret n° 2018-1344 du 2 décembre 2018).

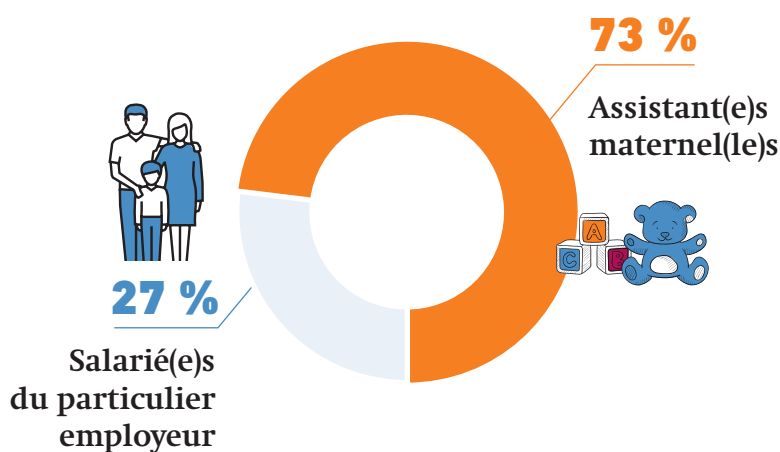
L'Association paritaire nationale interbranche (APNI) est créée en décembre 2018 à la suite de la loi par la volonté des partenaires sociaux. Elle a pour mission de porter le mandat du particulier employeur pour garantir et mieux servir les droits sociaux des salarié(e)s du secteur de l'emploi à domicile, dont les droits liés à la formation professionnelle.

Pour soutenir le besoin en formation croissant, le taux de contribution conventionnelle du secteur à la formation professionnelle a été réévalué à la hausse, passant de 0,2 % en 2018 à 0,4 % de la masse salariale à compter du 1^{er} juillet 2019. Le taux global de cotisations pour la formation professionnelle est de 0,55 %.





Ce sont principalement les assistant(e)s maternel(le)s qui partent en formation



Profil des salarié(e)s formé(e)s



Un départ en formation
à 46 ans en moyenne



Il s'agit presque exclusivement
de femmes



Plus d'un tiers des salarié(e)s
suit au moins **deux modules**
de formation dans l'année

Profil des particuliers employeurs facilitateurs ou porteurs

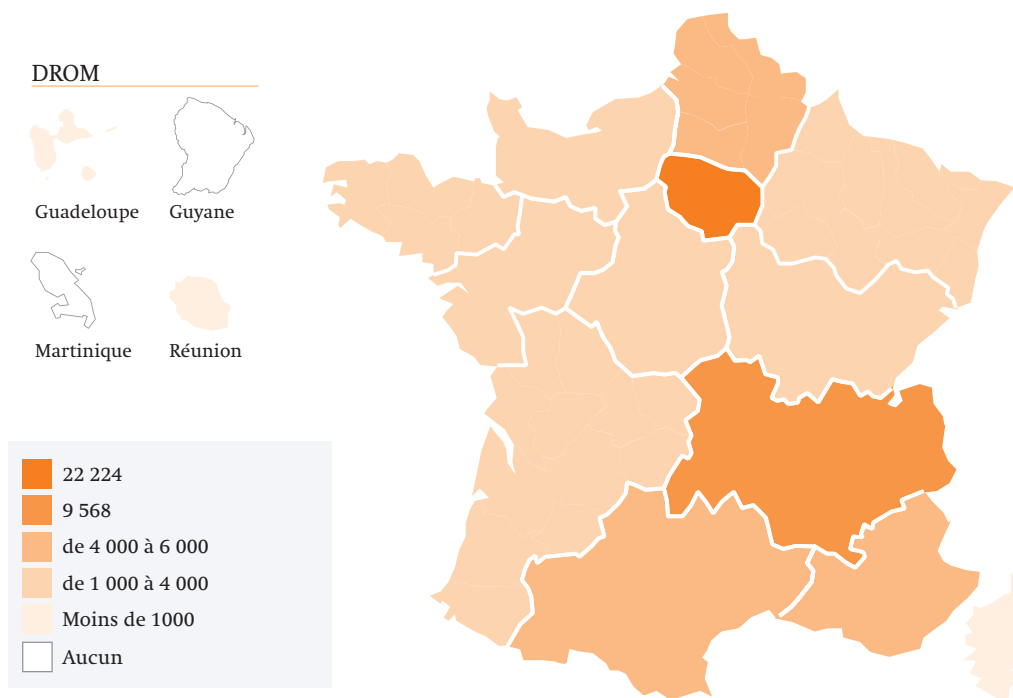


Les particuliers employeurs
facilitateurs sont
des femmes
dans **8 cas sur 10**



Les salarié(e)s parti(e)s en
formation sollicitent en
moyenne **2 particuliers**
employeurs différents

Nombre de départs en formation continue en 2019



Source : Ipéria.

Note: Localisation des départs en formation au lieu de résidence de l'apprenant.

Favoriser l'accès à la certification

Pour valoriser les compétences de chacun(e) des salarié(e)s et attirer de nouveaux profils vers les métiers du secteur, les branches professionnelles portent trois titres dont Ipéria est certificateur, composés de sept blocs de compétences en 2019 assurant la modularité de la certification.

Titre « Assistant(e) de vie dépendance »

Titre « Assistant(e) maternel(le) / Garde d'enfants »

Titre « Employé(e) familial(e) »



8 562

certifications
de blocs de compétences
et de titres délivrés
en 2019



21 000

évaluations



208

jurys
de certification



120

certifié(e)s par
la validation
des acquis de
l'expérience (VAE)

Suivi en emploi des certifié(e)s : une voie d'insertion vers l'emploi



Majoritairement demandeurs d'emploi à leur entrée en formation, ils(elles) étaient **70 % à être en emploi 6 mois** après l'obtention de leur titre et **75 % un an plus tard**.

Un premier pas vers la qualification : près de 40 % d'entre eux(elles) n'avaient pas de niveau de diplôme reconnu.



Après leur certification, les salarié(e)s du particulier employeur sont majoritairement en contrat à durée indéterminée (83 %) et en multi-emploi, avec en moyenne deux particuliers employeurs à 6 mois, puis trois à 18 mois.

Notes méthodologiques

Définitions

- L'Acoss effectuant régulièrement une mise à jour rétrospective de ses données, les chiffres présentés dans le précédent rapport sectoriel peuvent être amenés à varier l'année suivante.
- Les chiffres pour **Mayotte** ne sont pas disponibles.
- **Emplois en équivalent temps plein** : (nombre d'heures déclarées y compris les congés payés/1,1)/1 607 sur la base de la durée légale de travail fixée à 35 heures hebdomadaires (soit 1 607 heures annuelles). Il n'est pas possible de calculer des emplois en équivalent temps plein pour les assistant(e)s maternel(le)s.
- Le **nombre élevé d'heures des assistant(e)s maternel(le)s** est lié à la garde simultanée : si l'assistant(e) maternel(le) accueille simultanément deux enfants pendant une heure, deux heures de travail sont déclarées à Pajemploi.
- La **masse salariale nette** est la somme des salaires nets perçus par les salarié(e)s, c'est-à-dire la dépense de l'employeur hors cotisations sociales (patronales et salariales), hors indemnités pour les assistant(e)s maternel(le)s (de repas, d'entretien, etc.) et avant avantage fiscal et aide publique.
- Le **taux horaire net moyen** (ou salaire horaire net moyen) correspond à la masse salariale nette rapportée au nombre d'heures rémunérées. Les différents taux horaires nets moyens proposés dans ce rapport sectoriel ont été calculés pour le 4^e trimestre 2019, ce qui permet de tenir compte des éventuelles évolutions des taux horaires intervenues les 3 premiers trimestres. Les évolutions des taux horaires sont calculées par rapport au 4^e trimestre 2018.
- Le **taux de recours à l'emploi à domicile** est calculé en rapportant le nombre de particuliers employeurs (Acoss) au nombre de ménages fiscaux (Insee). Pour les taux de recours par tranche d'âge, en l'absence du détail des ménages fiscaux par tranche d'âge, il s'agit des ménages selon le recensement de la population (Insee).
- La **catégorie des particuliers employeurs bénéficiant d'autres exonérations** regroupe les particuliers employeurs en situation de handicap, mais aussi des particuliers employeurs bénéficiant d'exonérations non liées à une situation de perte d'autonomie.
- Les **salarié(e)s identifié(e)s comme cumulant un emploi dans le secteur et une retraite** sont des salarié(e)s travaillant actuellement dans le secteur de l'emploi à domicile et qui sont aussi retraité(e)s ressortissant(e)s de l'Ircem. Les retraité(e)s d'autres caisses de retraite ne sont pas pris en compte.
- Le **nombre de départs en formation** comptabilise les départs effectués dans le cadre du plan de développement des compétences du secteur.
- Un **particulier employeur facilitateur** (ou porteur) est le particulier employeur qui est à l'initiative du projet de départ en formation du(de la) salarié(e), ou celui choisi par le(la) salarié(e) pour mettre en œuvre le départ en formation.



L'OBSERVATOIRE

L'OBSERVATOIRE DES EMPLOIS DE LA FAMILLE

79 rue de Monceau, 75008 Paris
contact : observatoire@fepem.fr

www.fepem.fr