

SYNTHESE

Diagnostic des besoins en emploi et en compétences dans le secteur de l'emploi à domicile en Centre-Val-de-Loire

Février 2020

Un premier diagnostic de l'emploi à domicile en Centre-Val-de-Loire...

Le secteur de l'emploi à domicile tire sa singularité de la relation d'emploi entre un particulier employeur et un salarié. Présent sur tous les territoires, il est incarné par plus de 3,4 millions d'employeurs en France et 1,4 million de salariés. Secteur à dimension sociale et citoyenne, il accompagne les familles dans l'équilibre de leurs temps de vie mais aussi les publics fragiles du fait du jeune âge, de la perte d'autonomie ou du handicap. Les mutations sociétales actuelles en raison du vieillissement de la population, du renforcement du rôle des technologies et du développement des pratiques écocitoyennes sont autant de facteurs qui peuvent influencer sur l'évolution des compétences des salariés et les besoins en recrutement.

Conscients du rôle économique et social que joue l'emploi à domicile, les acteurs du secteur se sont associés pour porter un premier projet de diagnostic territorial sur les besoins en emploi et compétences des particuliers employeurs et de leurs salariés en Centre-Val de Loire. **Ce diagnostic, soutenu par la DIRECCTE dans le cadre d'actions de développement des emplois et compétences (ADEC), a été conduit par IPERIA, la plateforme nationale de professionnalisation du secteur, en partenariat avec la FEPEM (Fédération des Particuliers Employeurs) et l'observatoire régional (ORFE) GIP ALFA.**

...construit grâce à une enquête auprès des salariés et des particuliers employeurs

Le diagnostic a été mené durant les années 2018 et 2019 grâce à l'exploitation de **trois questionnaires coconstruits par les partenaires**. Ils ont été diffusés par la FEPEM et IPERIA, qui en a assuré l'analyse, et administrés par le GIP ALFA. Les enquêtes ont été adressées aux **salariés** ressortissants des deux branches du secteur de l'emploi à domicile et aux **particuliers employeurs** du territoire. Les résultats offrent une visibilité sur les conditions d'emploi et les compétences nécessaires pour exercer les métiers. Au total, 428 réponses ont été analysées dans le cadre de cette enquête :

- ▶ Des particuliers employeurs ciblés adhérents à la FEPEM ou ayant déjà contacté la Fédération : 181 retours dont 176 réponses exploitables.
- ▶ Des salariés du particulier employeur ayant suivi au moins un module de formation sur cinq ans : 57 réponses.
- ▶ Des assistants maternels ayant suivi au moins un module de formation sur cinq ans : 195 réponses.

De forts besoins en emploi détectés sur les territoires

En région Centre-Val-de-Loire, les besoins en emploi dans le secteur de l'emploi à domicile sont et seront particulièrement forts compte tenu du **vieillessement de la population et de l'attractivité économique des agglomérations**. Anticiper ces mutations, c'est d'abord en mesurer les impacts. Sur la base d'indicateurs prospectifs, en 2050, un tiers de la population de la région aura plus de 65 ans. Tous les territoires de la région sont soumis à un double phénomène : le vieillissement de leur population d'une part et le déploiement de l'action publique pour attirer de nouvelles populations d'autre part. Le développement des emplois liés aux métiers relatifs à la perte d'autonomie et au maintien à domicile constitue une ressource pour accompagner et anticiper ces mutations démographiques.

- ▶ La projection du nombre de particuliers employeurs de 60 ans et plus, et le nombre d'équivalents temps plein (ETP) associés, permet de mesurer l'ampleur du recours aux **employés familiaux** et dans une moindre mesure aux assistants de vie dépendance. De 2017 à 2040, **32% d'ETP en plus seront nécessaires**. Sur la base du nombre de particuliers employeurs de 80 ans et plus, on estime que **68% d'ETP supplémentaires**, essentiellement des **assistants de vie**, seront nécessaires en 2040.
- ▶ Les projections d'emploi concernant les **assistants maternels** sont moins exponentielles mais la pyramide des âges entrainera nécessairement un renouvellement des effectifs salariés. D'ici à 2030, **la moitié de l'effectif** des assistants maternels devra être remplacée.

Anticiper les besoins en emploi en donnant de la visibilité aux emplois à domicile...

Des conditions d'emploi et de travail atypiques...

- ▶ Les salariés interrogés sont en majorité en **contrat à durée indéterminée**, une norme dans le secteur de l'emploi à domicile.
- ▶ Le **multi-emploi** est également une caractéristique du secteur. En effet, les assistants maternels ont en moyenne 3 particuliers employeurs et les assistants de vie et employés familiaux ont 4,5 particuliers employeurs. A l'inverse, 70% des particuliers employeurs interrogés n'ont qu'une seule personne à domicile.
- ▶ Une majorité de salariés à **temps partiel**, 23h en moyenne pour les assistants de vie/employés familiaux
- ▶ Une **optimisation des temps de trajet**, seuls 18% des professionnels évoquent des difficultés liées au temps de trajet.
- ▶ Pour les salariés ayant accepté de communiquer leurs revenus, 22% des employés familiaux et assistants de vie déclarent gagner **plus de 1200€ net mensuels** contre 62% des assistants maternels.
- ▶ 81% des assistants de vie dépendance et 83% des assistants maternels **se sentent bien dans leur poste**.
- ▶ Certaines difficultés rencontrées dans le cadre de l'exercice de leur métier ont été évoquées. Le sentiment d'être **isolé** est partagé par 41% des assistants maternels et 26% des assistants de vie dépendance. Dans une moindre mesure, la conciliation des temps de vie ressort également quel que soit le métier.

...mais pas forcément subies :

- ▶ L'activité partielle semble aussi bien être subie que choisie. **Seulement la moitié des effectifs interrogés souhaiterait travailler plus d'heures**.
- ▶ Aussi, lorsque l'on demande aux salariés leur ressenti par rapport au poste, **ils affirment, en majorité, qu'ils s'y sentent bien** (81% pour les assistants de vie dépendance et 83% pour les assistants maternels).
- ▶ A la question « Quels sont les atouts de votre profession ? », les assistants maternels répondaient à **87% l'autonomie en premier lieu puis le contact humain**. Les assistants de vie dépendance et les employés familiaux déclaraient, quant à eux, à 83% le contact humain comme premier atout et à 80% l'autonomie

Des difficultés de recrutement identifiées et des compétences à développer :

- ▶ Les salariés comme les particuliers employeurs évoquent des besoins de formation et/ou des exigences liés aux **soft skills** et à la gestion de l'activité au domicile.
- ▶ **La formation professionnelle : une pratique chez les assistants maternels mais moins embrassée par les assistants de vie dépendance et employés familiaux.** En effet, seuls 40% des assistants de vie dépendance et employés familiaux sont partis en formation dans les deux ans précédant leur réponse. Les raisons évoquées sont principalement le sentiment d'abandonner son employeur et le sentiment de ne pas avoir besoin de se former (20%) mais aussi le manque d'informations ou encore la crainte sur les éventuels coûts engagés par la formation.
- ▶ **27% des particuliers employeurs** rencontrent des difficultés à recruter du fait de l'absence de candidats et de questions liées à la posture professionnelle. A noter que la majorité des recrutements est réalisée de manière informelle. La formation et notamment la formation certifiante est peu reconnue par le particulier employeur qui se sent libre de n'exiger aucun diplôme/certification lors du recrutement (94%).

Quelques leviers potentiels pour renforcer l'attractivité des métiers et la fidélisation des salariés :

- ▶ **Professionaliser les pratiques de recrutement :**
 - En renforçant l'**accompagnement** du binôme sur l'ensemble des aspects de la relation de travail. En professionnalisant les pratiques en ressources humaines par la formation **des particuliers employeurs**. Parallèlement, les structures mandataires peuvent aussi avoir un rôle à jouer puisqu'elles facilitent le recrutement et la gestion de la relation d'emploi ce qui en fait des acteurs de premier plan dans le développement du secteur de l'emploi à domicile. La mise en place d'un label qualité, Qualimandat, renforce leur engagement.
 - Les particuliers employeurs en perte d'autonomie, les plus fragilisés, ont et auront spécifiquement besoin d'accompagnement dans le recrutement de leurs salariés. Les points relais particulier emploi, présents sur les territoires, peuvent ainsi être un outil utile. En Centre-Val de Loire, 26 points relais existent et répondent aux sollicitations et besoins des particuliers employeurs et de leurs salariés.
- ▶ **Mieux Informer les salariés et les accompagner dans leur démarche de professionnalisation :**
 - **Développer de nouvelles modalités de formation**, en lien avec l'exercice concret (soft skills, compétences cœur métier...) de la profession permet aux futurs salariés d'affiner leur projet professionnel et de se projeter dans l'exercice du métier.
 - **Lutter contre le sentiment d'isolement** : L'émergence des maisons d'assistants maternels, présentes en Centre-Val de Loire, permet aux professionnels d'engager une réflexion renouvelée du projet d'accueil de l'enfant et de la collaboration entre pairs.
 - Accompagner les salariés dans l'articulation de leur vie privée et professionnelle. A titre d'exemple, le travail en milieu rural impose **l'obtention du permis de conduire et la détention d'une voiture**. Les branches professionnelles permettent à plus de 400 personnes par an de se former pour obtenir le permis de conduire, qui est considéré comme un facteur de maintien en emploi...
- ▶ **Améliorer la visibilité des parcours professionnels et assurer le maintien en emploi**
 - Dans le cadre l'appel à projet 2018 « Soutien aux démarches prospectives compétences » lancé par la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle et intégré dans **Plan d'investissement dans les Compétences 2018 – 2022**, les branches professionnelles des assistants maternels et salariés du particulier employeur et IPERIA, ont conclu un accord cadre national pour la mise en œuvre d'une démarche d'Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC). L'articulation du projet EDEC met en lumière **des aires de mobilité intra-sectorielles et intersectorielles** répond notamment aux enjeux d'attractivité des métiers par une amélioration de la visibilité des parcours professionnels. Il s'agira de renforcer la connaissance des trajectoires professionnelles, à la fois des salariés en exercice, mais aussi des futurs salariés, qu'ils soient demandeurs d'emploi ou issus d'une autre branche professionnelle.

Par mandat des branches professionnelles des assistants maternels et des salariés du particulier employeur, IPERIA, la plateforme nationale de la professionnalisation de l'emploi à domicile, investit, depuis 25 ans, dans la reconnaissance des compétences, la connaissance, l'analyse et la prospective des métiers du secteur de l'emploi à domicile.

Son savoir-faire en tant que certificateur des trois titres de branches de niveau III, Employé(e) familial(e), Assistant(e) de vie dépendance, Assistant(e) maternel(le) / Garde d'enfants¹ et en tant que concepteur de l'offre de formation prioritaire des branches, lui permet d'accompagner et de nourrir la réflexion des partenaires sociaux sur les pratiques et tendances en matière d'évolution des métiers. IPERIA a développé son expertise à travers des études d'observation nationales et territoriales, de suivi de cohortes ou encore de méthodes d'ingénierie adaptées aux besoins actuels et futurs du secteur.

Les métiers liés à la petite enfance

L'assistant maternel et le garde d'enfants (dans le cadre de l'emploi à domicile) contractualisent et négocient un contrat de travail avec un ou plusieurs particuliers employeurs. Ces métiers s'exercent à temps partiel ou à temps plein, les horaires sont discontinus et les plannings variables. Les gardes d'enfants peuvent être amenés à faire des déplacements sur les différents lieux d'intervention en cas d'activité multi-employeurs. Ce professionnel s'inscrit véritablement comme maillon fondamental des interactions au sein des sphères de vie des enfants. Il est un réel acteur de liens dans l'environnement global de l'enfant et du jeune enfant, qu'il soit familial, scolaire, social. Il assure la continuité des relations avec les autres intervenants de l'enfance : professionnels de la santé, animateurs, éducateurs...

Le titre de branches *Assistant(e) maternel(le)* et *Garde d'enfants*, inscrit au répertoire national des certifications depuis 2009, compte 7 blocs de compétences et définit les compétences nécessaires à l'exercice de ces deux métiers.

Les métiers liés à la perte d'autonomie

En 2016, la branche des salariés du particulier employeur a défini une grille de métiers¹ spécifique au secteur de l'emploi à domicile. Les deux métiers en lien avec les personnes âgées sont ceux d'assistant de vie, qui intervient auprès des personnes en situation de dépendance du fait de l'âge ou du handicap, et d'employé familial qui comprend une palette plus large d'intervention puisqu'il accompagne la famille dans de nombreux aspects de la vie quotidienne. Toutefois, la part des particuliers employeurs de 60 ans et plus étant importante dans le secteur, les employés familiaux accompagnent, pour beaucoup, leur employeur dans des âges avancés. Ils sont parmi les premiers à détecter les signaux faibles de la perte d'autonomie et peuvent devenir assistant de vie. La formation est dès lors indispensable pour assurer la transition entre les métiers pour valoriser les compétences acquises au domicile.

Les titres de branches *Assistant(e) de vie dépendance* et *Employé(e) familial(e)*, inscrits au répertoire national des certifications depuis 2009, comptent 4 blocs de compétences communs. Ils facilitent l'acquisition des compétences et l'évolution professionnelle des salariés. Reconnus au sein de la classification, ils donnent aux salariés l'accès à une majoration salariale sur le minimum conventionnel, ce qui encourage la qualification et la montée en compétences.