



# Etude sur les besoins en emploi et en compétences des métiers liés à la perte d'autonomie

Secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile  
Juin 2022

**IPERIA** est l'expert de la professionnalisation du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile qui représente 1,3 millions de salariés et 3,3 millions de particuliers employeurs en France. Mandaté par la branche professionnelle, il l'accompagne dans le développement de sa politique de professionnalisation depuis plus de 26 ans. Ses principales missions sont :

- ▶ **Accompagner la branche** dans la veille et **l'observation prospective** des métiers, des compétences et des qualifications
- ▶ **Elaborer, délivrer et enregistrer** auprès de France compétences **toutes certifications** éligibles au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au répertoire spécifique (RS).
- ▶ Mettre en place **une démarche qualité** (Label) et **accompagner** dans leurs engagements sectoriels un réseau de plus de 250 organismes de formation partenaires en charge de dispenser l'offre prioritaire de la branche.
- ▶ **Assurer la promotion** des métiers, des certifications et l'offre prioritaire de professionnalisation de la branche ;
- ▶ **Conseiller, orienter** et accompagner les salariés, en lien avec les particuliers employeurs, et les futurs salariés dans leur parcours d'intégration et de professionnalisation au sein du secteur.

## Propos introductifs

En réponse à l'appel à projet régional « Accompagnement des démarches d'anticipation des mutations économiques et de développement de l'emploi et des compétences » de la DREETS Hauts-de-France<sup>1</sup>, IPERIA a souhaité investiguer la thématique des métiers de l'accompagnement à domicile de la perte d'autonomie. Deux métiers sont particulièrement concernés par cette thématique : il s'agit des employés familiaux qui sont nombreux à intervenir auprès des personnes âgées<sup>2</sup> et préviennent de la perte d'autonomie, et des assistants de vie dépendance qui soutiennent le maintien à domicile.

L'attractivité de ces métiers est cruciale dans un contexte où le vieillissement de la population est grandissant et où les départs à la retraite des professionnels s'annoncent massifs dans les années à venir. Les travaux prospectifs réalisés dans le cadre de l'EDEC du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile financé par le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) témoignent de ces réalités à horizon 2030<sup>3</sup>. Selon les projections de l'Insee<sup>4</sup>, les 80 ans et plus, estimés à près de 3.7 millions de personnes (soit 5.6% de la population totale) en 2013 seraient plus 5.2 millions en 2030 (7.5% de la population) générant des besoins en emploi en conséquence. Pourtant, et malgré ces métiers ne parviennent pas à attirer suffisamment de candidats pour remplacer les futurs retraités, encore moins pour faire face à l'augmentation des besoins en accompagnement.

La région des Hauts-de-France connaît le même effet ciseau : un vieillissement croissant de la

population et des professionnels pour les accompagner à domicile de moins en moins nombreux du fait de départs en retraite à prévoir d'ici 2030. Travailler sur les leviers d'attractivité permet d'assurer un renouvellement et un accroissement des professionnels en capacité de répondre aux futurs besoins d'accompagnement. Fonctions peu valorisées, conditions de travail et d'emploi vécues parfois comme difficiles sont autant de freins connus et applicables à l'ensemble du territoire national. Il convient cependant d'identifier les spécificités des territoires des Hauts-de-France, tant d'un point de vue démographique qu'économique et social afin d'affiner les problématiques, les freins locaux et les leviers d'attractivité possibles de la région. Des particuliers employeurs et des salariés à domicile accompagnant ces publics ont également été consultés sous forme d'enquête quantitative, en miroir, de manière à mettre en exergue les constats forts et prioritaires partagés par les deux parties prenantes, mais aussi les écarts de représentation des métiers. Les particuliers employeurs ont pu être interrogés grâce à la diffusion du questionnaire par la Fepem au sein de son réseau. Les salariés font quant à eux partie des personnes recensées par Iperia suite à un départ en formation dans le cadre du Plan de Développement des Compétences. C'est à partir de ces éléments d'analyse que des pistes de réflexion relatives à la valorisation de ces métiers par la professionnalisation et aux leviers mobilisables pour la favoriser dans les Hauts-de-France seront proposés.

<sup>1</sup> Nommé à l'époque de la parution la DIRECCTE Hauts-de-France

<sup>2</sup> Selon l'enquête Suivi en emploi à 6 mois des professionnels ayant obtenu une certification d'employé familial, réalisé par IPERIA, 75% de ces employés familiaux interviennent auprès d'au moins un particulier employeur âgé de 65 ans ou plus (dont 48% auprès de personnes âgées de 75 ans ou plus)

<sup>3</sup> IPERIA, « Etude prospective des branches professionnelles des assistants maternels et salariés du particulier employeur : relever les défis de l'emploi, des métiers et des compétences d'ici 2030 », sous la direction de Eva Barachino et Nadège Turco, Paris, 2021

<sup>4</sup> Le scénario central de projections de population 2013-2070 pour la France – Projections de population – Insee Résultats

## TABLE DES MATIERES

Propos introductifs	2
1. Les besoins d'accompagnement du grand âge dans les Hauts-de-France : approche holistique et territorialisée	1
1.1. La perte d'autonomie des personnes âgées : un enjeu sociodémographique croissant dans les Hauts-de-France.....	1
1.1.1. Une population vieillissante, bien que plus jeune que dans l'ensemble du pays...	1
1.1.2. ... Mais également en moins bonne santé...	3
1.1.3. ...avec des revenus plus faibles et une accessibilité aux services de proximité disparate.	5
1.2. Le recours à l'emploi à domicile des personnes de plus de 60 ans dans les Hauts-de-France	8
1.2.1. Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile	8
1.2.2. Mise en perspective : être salarié de particuliers employeurs âgés dans les Hauts-de-France	11
2. Freins et leviers d'attractivité : regards croisés de salariés et de particuliers employeurs des Hauts-de-France	14
2.1. Une enquête au cœur de la crise sanitaire .....	14
2.1.1. Deux questionnaires interrogeant les parcours, les activités et compétences des assistants de vie et employés familiaux	14
2.1.2. Profils et caractéristiques principales des répondants	15
2.1.3. La reconnaissance du métier en tant qu'activité d'utilité sociale : des perceptions mitigées mais un moteur puissant	17
2.1.4. La reconnaissance du métier en tant qu'activité professionnelle : une reconnaissance qui reste à conquérir	21
2.2. Remettre la compétence au cœur de la relation d'emploi .....	26
2.2.1. Convergences et divergences : quels sont les besoins en formation exprimés par les salariés et les particuliers employeurs ?	26
2.2.2. Le recours à la formation : une pratique valorisée mais encore peu priorisée	29
2.2.3. Une rencontre entre l'offre et la demande qui semble insatisfaisante pour les 2 parties	35
Répondre aux besoins d'accompagnement du vieillissement en favorisant les leviers d'attractivité des métiers	40
Bibliographie	43

# 1 ■ Les besoins d'accompagnement du grand âge dans les Hauts-de-France : approche holistique et territorialisée

Dans ce premier volet, il s'agira de mettre en perspective les besoins en accompagnement à domicile du grand âge dans les Hauts-de-France et le besoin de professionnalisation des métiers de l'emploi à domicile. En effet, si la problématique de tension de recrutement et du bien vieillir est une réalité sur l'ensemble du territoire français, il revêt des aspects spécifiques aux territoires des Hauts-de-France, du fait de sa morphologie, sa démographie et ses caractéristiques socio-économiques. Accompagner les personnes âgées résidant dans la région nécessite une prise en compte de ces spécificités et donc la personnalisation de cet accompagnement.

## 1.1. La perte d'autonomie des personnes âgées : un enjeu sociodémographique croissant dans les Hauts-de-France

### 1.1.1. Une population vieillissante, bien que plus jeune que dans l'ensemble du pays...

Les Hauts-de-France, 5<sup>ème</sup> région de France la plus peuplée<sup>5</sup>, se caractérisent par une population 2,5 ans plus jeune en moyenne que l'ensemble des métropolitains (jusqu'à 3,3 ans plus jeune dans le Nord). En effet, la part des moins de 25 ans au 1er janvier 2021, qui croît d'année en année, est de 32%, contre 29,6% au niveau national. Au contraire, les 65 ans ou plus représentent 2.2 points de moins qu'en métropole, soit 17,8% des habitants des Hauts-de-France.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> C2RP, Diagnostic partagé des Hauts-de-France, Contribution au Contrat de Plan Régional du Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles 2022-2027, intégrant le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales – SRFSS, Synthèse - Édition 2021, février 2022

<sup>6</sup> Insee Hauts-de-France, « Hauts-de-France en chiffres – Edition 2021 ».

## Etude sur les besoins en emploi et en compétences des métiers liés à la perte d'autonomie | Secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile | Juin 2022

Si la région ne connaît pas de véritable croissance de sa population dans les dernières années<sup>7</sup>, elle se distingue par la vitalité de ses naissances et un solde naturel au-dessus de la moyenne nationale (0,35% contre 0,29% en métropole)<sup>8</sup>. Son solde migratoire est en revanche largement négatif et même le littoral nordiste, contrairement aux littoraux atlantiques et méditerranéens, attire peu, y compris peu de personnes âgées<sup>9</sup>. Le Nord et l'Oise sont les départements les plus représentatifs de cette double tendance. L'Aisne et la Somme en revanche sont les départements les plus vieillissants de la région et se rapprochent de la moyenne nationale.

**Tableau 1.** Structure de la population dans les Hauts-de-France (2018)<sup>10</sup>

En %	Aisne	Nord	Oise	Pas-de-Calais	Somme	Hauts-de-France	France métropolitaine
Part des 0-24 ans	29,9	32,2	31,6	31,2	30,8	<b>32%</b>	29,6%
Part des 65 ans et +	20,2	16,8	16,8	18,5	19,7	<b>17,8%</b>	20%
Taux d'évolution annuel de la population (2013-2018) en %	-0,25	+0,08	+0,29	+0,02	-0,04	+0,06%	+0,36%
<i>Solde naturel</i>	+0,11	+0,47	+0,48	+0,23	+0,12	<b>+0,35</b>	+0,29
<i>Solde migratoire</i>	-0,36	-0,39	-0,19	-0,21	-0,15	<b>-0,29</b>	+0,07
Part des 65 ans et + en 2050	28,4	23	25,4	26,7	26,7	<b>25%</b>	27,1%
Evolution en points	8,2	6,2	8,6	8,2	7	<b>7</b>	7,1

Le vieillissement de la population est malgré tout une réalité. En effet, bien que représentant une part moindre de la population par rapport à d'autres régions, les Hauts-de-France, 5<sup>ème</sup> région la plus peuplée de France, ont une densité de population bien supérieure à celle de l'ensemble de la France métropolitaine. Ainsi, si l'on considère uniquement le département du Nord, qui représentait 43,4% de la population régionale au 1er janvier 2018, les projections de 2013 à 2050 estiment une évolution annuelle moyenne des plus de 65 ans à "seulement" 1,4%. Cela représenterait 5600 personnes de plus par an dans ce seul département<sup>11</sup>.

De plus, actuellement, parmi les plus de 65 ans, la part des personnes de 80 ans et plus ne cesse de croître. Avec le vieillissement de la génération du baby-boom, l'INSEE, dans sa projection Omphale (scénario central) fait passer le poids des 80 ans et plus parmi les plus de 64 ans de 54,7% en 2013 à 63,4% en 2050 dans la région. De 5,8% de la population totale en 2013, ils représenteraient 9,7% des habitants des Hauts-de-France à l'horizon 2050.<sup>12</sup>

<sup>7</sup> -0,2% par rapport à 2020 contre +0,2% au national (C2RP, *ibid.* 2022)

<sup>8</sup> Insee Hauts-de-France, « Hauts-de-France en chiffres – Edition 2021 ».

<sup>9</sup> Observatoire des territoires, « Le vieillissement de la population et ses enjeux », Fiche d'analyse, 2017.

<sup>10</sup> Insee Hauts-de-France, *op. cit.*

<sup>11</sup> J. Guedj – L. Broussy – A. Kuhn Lafont, « LES PERSONNES ÂGÉES EN 2030 - État de santé, démographie, revenus, territoires, modes de vie : portrait-robot de la génération qui vient. », 2018.

<sup>12</sup> Insee, « Projections de population 2013-2050 pour les départements et les régions ». 2017.

Ces éléments nous indiquent que malgré une population plus jeune, les Hauts-de-France n'échappent pas aux problématiques de vieillissement. A ce titre, les départements ne sont pas égaux face à cela : l'Aisne et la Somme seraient les départements les plus touchés par ce phénomène. C'est donc à l'avenir une population plus avancée en âge et potentiellement en moins bonne santé qu'il s'agira d'accompagner dans la perte d'autonomie.

### 1.1.2. ... Mais également en moins bonne santé...

Selon le ministère des Solidarités et de la Santé<sup>13</sup>, l'âge moyen de la perte d'autonomie est de 83 ans. Cette perte d'autonomie intervient progressivement et de plus en plus tardivement : 20% des personnes âgées de 85 ans et plus sont en situation de perte d'autonomie. En 2015, l'INSEE indiquait que la part de personnes âgées de plus de 60 ans en perte d'autonomie dans la région était supérieure au niveau national. C'est le cas, plus spécifiquement, dans les départements de l'Aisne, le Nord, le Pas-de-Calais et dans une moindre mesure la Somme<sup>14</sup>. En se basant sur les projections Omphale, on note néanmoins que ces proportions restent relativement stables à horizon 2050.

**Tableau 2.** Part de personnes de 60 ans ou plus en perte d'autonomie en 2015 et Croissance du taux de prévalence de la perte d'autonomie entre 2015 et 2050 par département

	Aisne	Nord	Oise	Pas-de-Calais	Somme	France
Part de personnes de 60 ans ou plus en perte d'autonomie en 2015 (%)	17,9	17,3	13,5	<b>18,8</b>	16,1	15,3
Croissance du taux de prévalence entre 2015 et 2050 (en points)	1,1	0,5	1,2	0,6	1,2	1,1

L'analyse des données relatives à l'allocation personnalisée à l'autonomie (APA) permet d'aller plus loin. Il est assez frappant de constater que la part des bénéficiaires de l'APA parmi les personnes âgées de 75 ans ou plus, et la très forte prévalence de l'APA à domicile, sont bien plus importantes que dans le reste du territoire, en particulier dans l'Aisne et le Pas-de-Calais.

<sup>13</sup> Chiffres clés du site officiel : <https://solidarites-sante.gouv.fr/archives/loi-relative-a-l-adaptation-de-la-societe-au-veillissement/article/personnes-agees-les-chiffres-cles>

<sup>14</sup> Khaled Larbi (pôle Emploi-population, Insee), Delphine Roy (Drees), « 4 millions de seniors seraient en perte d'autonomie en 2050 », Insee Première n°1767, juillet 2019. URL : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4196949>

**Tableau 3.** Bénéficiaires de l'APA<sup>15</sup>

En %	Aisne	Nord	Oise	Pas-de-Calais	Somme	France
Taux de bénéficiaires de l'APA à domicile ou en établissement pour 100 personnes âgées de 75 ans ou +	26,1	21,7	15,8	28,6	22,3	20,07
Part des bénéficiaires de l'APA à domicile parmi l'ensemble des bénéficiaires de l'APA	<b>69,7</b>	58,5	50,3	<b>74,6</b>	63,3	59,02

**Cela peut signifier au moins deux choses : à âge égal la perte d'autonomie est plus fréquente, et la faiblesse des revenus est plus importante qu'ailleurs.** Ces présupposés sont confirmés par les indicateurs démographiques du territoire. L'état de santé de la population est globalement plus fragile : l'INSEE indique dans un rapport de 2014<sup>16</sup> que la mortalité dans le Nord et le Pas-de-Calais, en 2007, à structure démographique équivalente, était supérieure de 24% à 28% à la moyenne nationale. L'espérance de vie des personnes de 60 ans est donc plus courte dans les Hauts-de-France (77.5 ans pour les femmes et 83.8 pour les hommes contre respectivement 79.8 et 85.7 ans à l'échelle nationale<sup>17</sup>). Et, au-delà de 60 ans, en particulier dans le Nord et le Pas-de-Calais, les années restant à vivre le sont moins souvent qu'ailleurs sans incapacité : elles le sont dans moins de 54.7% des cas (contre 71% au maximum) pour les hommes et dans moins de 51.1% des cas (contre 62% au maximum) pour les femmes<sup>18</sup>. Le taux de dépendance, pour tous les âges à partir de 60 ans, est ainsi supérieur à la moyenne nationale : 10,6% pour le Nord et 11% pour le Pas-de-Calais contre 9.2% à l'échelle nationale.

A domicile, le dernier portrait des bénéficiaires de l'APA dressé par la DREES en 2019<sup>19</sup> indiquait, sur la base de la grille AGGIR<sup>20</sup>, les personnes bénéficiaires de l'APA en forte perte d'autonomie (GIR 1 & 2) étaient proportionnellement plus nombreuses dans les Hauts-de-France (23% des bénéficiaires) qu'au niveau national (19%). Les inégalités entre les départements se creusent : la Somme et l'Oise se démarquent par des situations de perte d'autonomie sévères plus présentes (respectivement 33% et 27%). En revanche, sur l'ensemble des départements la proportion des personnes en situation de GIR 1 et 2 est équivalente (Aisne) ou légèrement plus élevée que le niveau national.

<sup>15</sup> Ministère des Affaires Sociales et de la Santé, Drees, "Enquête Vie Quotidienne et Santé 2014. Résultats départementaux d'une enquête auprès des seniors". *En décembre, France entière hors Mayotte*.

<sup>16</sup> Insee Nord-Pas-de-Calais, « Fragilité sociale des personnes âgées du Nord : entre vieillissement, précarité et dépendance », Février 2014.

<sup>17</sup> Insee Flash Hauts-de-France, « Bilan démographique 2019 : la région quitte le trio de tête », 2020.

<sup>18</sup> M. Crouzet, A. Carrère, C. Laborde, D. Breton, E. Cambois, "Différences d'espérance de vie sans incapacité dans les départements français : premiers résultats à partir de l'enquête Vie Quotidienne et Santé", *Revue Quetelet Journal*, vol 8, n°1, 2020.

<sup>19</sup> Source : Bénéficiaires de l'APA par GIR, payés au titre du mois de décembre 2019, DREES, Enquête Aide sociale.

<sup>20</sup> Pour une explication détaillée, voir : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1229>

**Tableau 4.** Bénéficiaires de l'APA par GIR, payés au titre du mois de décembre 2019 vivant à domicile

Département	Aisne	Nord	Oise	Pas-de-Calais	Somme	Hauts-de-France	France
<b>GIR 1</b>	1%	2%	3%	2%	4%	2%	2%
<b>GIR 2</b>	18%	19%	24%	20%	29%	21%	17%
<b>GIR 3</b>	21%	26%	25%	23%	26%	24%	22%
<b>GIR 4</b>	57%	53%	47%	55%	40%	53%	58%
<b>GIR 5&amp;6</b>	3%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

A l'instar de la tendance nationale, au fil de l'âge, les femmes sont les plus concernées par la perte d'autonomie et notamment à partir de 85 ans. Cela s'explique par une espérance de vie différenciée entre hommes et femmes et, par conséquent, des situations d'isolement plus marquées<sup>21</sup>. Aussi, 31,1% des personnes âgées de 60 ans et plus résidant à domicile dans les Hauts-de-France déclarent avoir au moins une limitation fonctionnelle (marcher, se concentrer sur une durée longue...), ce qui figure comme la proportion la plus élevée des régions françaises (+4,7 points par rapport au niveau national), Les limitations physiques (difficultés pour monter un escalier, se pencher et ramasser un objet par exemple) sont les plus citées<sup>22</sup>.

Pour aller plus loin, les travaux réalisés dans le cadre de la silver economy dans les Hauts-de-France<sup>23</sup> offrent une mise en perspective de ces indicateurs fine et territorialisée. Ils mettent notamment en avant deux facteurs essentiels qui permettent de caractériser les besoin d'accompagnement des personnes âgées : les revenus du foyer et l'accessibilité des services.

### 1.1.3. ...avec des revenus plus faibles et une accessibilité aux services de proximité disparate.

#### Des domiciles parfois excentrés des soins et services de base

L'accès aux soins de santé dans la région est globalement plutôt bon et bénéficie d'une moyenne de temps d'accès aux médecins<sup>24</sup> ou aux hôpitaux sensiblement inférieure<sup>25</sup> à l'ensemble du territoire national. Cependant, et c'est globalement vrai de tous les services essentiels à la vie quotidienne, cette moyenne ne reflète pas les disparités entre des zones très denses et très équipées en services médicaux, et des zones excentrées et isolées. D'une part, l'Aisne, le Pas-de-Calais et l'Oise sont moins bien dotés en médecins généralistes que les autres départements. D'autre part, la carte de l'Insee<sup>26</sup> ci-

<sup>21</sup> Nadia Belhakem, Cyril Gicquiaux, « Une perte d'autonomie chez les seniors plus fréquente qu'au niveau national », Insee Flash Hauts-de-France n°46, 2018 URL : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3561203>

<sup>22</sup> *Ibid.*

<sup>23</sup> Laure Leroy, « Des besoins différenciés selon les profils de seniors résidents – la silver économie dans les Hauts-de-France », Insee Analyse Hauts-de-France n°42, 2017

<sup>24</sup> Mutualité française et Association des maires de France et des présidents d'intercommunalité, « 1er Baromètre Santé-Social - Territoires et Mutuelles engagés pour répondre aux attentes des Français », novembre 2020.

<sup>25</sup> Conseil national de l'ordre des médecins, « Atlas 2021 de la démographie médicale », 2021.

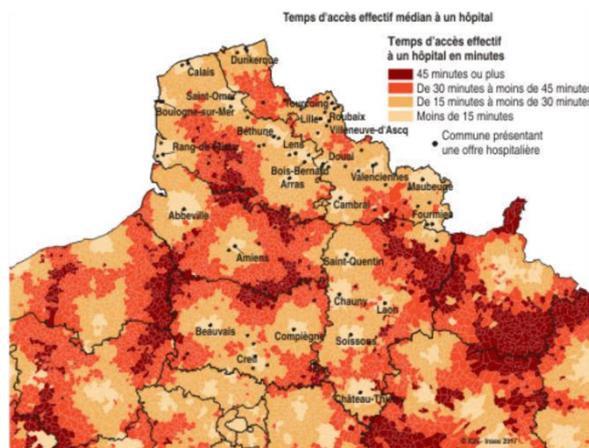
<sup>26</sup> A. Baëhr, É. Cuchère – Insee, « Un temps d'accès à l'hôpital le plus faible de France métropolitaine, mais des disparités entre les territoires. Atouts et défis des Hauts-de-France. », 2018.

dessous illustre les difficultés que rencontrent les habitants de l'Avesnois, du Thiérache, du bassin minier et également de l'est de la région.

### Illustration 1. Temps d'accès à l'hôpital dans les Hauts-de-France

Figure 3 – Des temps d'accès supérieurs à 30 minutes dans les zones moins peuplées des Hauts-de-France

Carte des temps d'accès médians à l'hôpital par commune de résidence (29 spécialités confondues)



Sources : Insee, distancier Metric ; Insee-Drees, PMSI MCO 2013.

Or, les personnes résidant sur ces territoires, si elles représentent une part plutôt faible de la population, sont aussi celles qui ont les revenus les moins élevés. Concernant l'accès aux commodités de manière plus globale, si la moyenne d'accès à ces dernières est supérieure d'un point à la moyenne nationale, l'Aisne, l'Oise et la Somme souffrent d'un déficit d'accès aux 21 équipements de la gamme de proximité en 7 minutes maximum<sup>27</sup> (de 85,1% à 91,2% pour une moyenne régionale de 94.5%<sup>28</sup>).

### Des disparités territoriales de revenus qui touchent également les personnes âgées

A l'image de l'ensemble de sa population, dont le taux de pauvreté est de 3.4 points supérieur au taux national (18% au niveau régional contre 14.6% à l'échelle nationale en 2018<sup>29</sup>), mais qui varie considérablement d'un territoire à l'autre (de 12.2% dans l'Aisne à 19.3% dans le Pas-de-Calais<sup>30</sup>), les revenus des retraités dans les territoires les plus défavorisés induisent une vulnérabilité économique forte. Au sein de la région un écart majeur est visible entre d'un côté le Nord, le Pas-de-Calais et l'Aisne, et de l'autre la Somme et surtout l'Oise, plus aisés. Au sein même des 3 territoires réunissant les plus bas revenus, des différences significatives sont observables. Par exemple, dans l'Aisne, c'est bien le Thiérache, notamment le canton d'Hirson qui se distingue par un revenu de retraites moyen bien plus bas que la moyenne même départementale (respectivement 18 359€ et 20 790€ en 2015). Or, le baromètre n°25 de l'Observatoire de l'emploi à domicile a montré que des revenus plus faibles

<sup>27</sup> Il s'agit d'une liste d'équipements déterminés par l'Insee couvrant les soins médicaux de base (médecins généralistes, infirmiers, kinésithérapeute), mais aussi les petits commerces de bouches (supérette, boulangerie...), les artisans nécessaires à l'entretien du logement (plombier, électricien...), ou encore les offres culturelles et sportives (bibliothèque, terrain de sport...). Pour voir la liste complète : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3568650?sommaire=3568656>

<sup>28</sup> Insee Hauts-de-France, *op. cit.*

<sup>29</sup> *Ibid.*

<sup>30</sup> *Ibid.*

tendaient à financer les besoins de prise en charge des personnes par le recours à l'emploi à domicile<sup>31</sup>. En effet, l'accès aux EHPAD est/ou paraît plus coûteux. Les bénéficiaires de l'APA dans les Hauts-de-France bénéficient ainsi davantage du volet domicile de la prestation (67%) que dans le reste du territoire métropolitain (59%). Le Pas-de-Calais et l'Aisne, avec des taux respectifs de 75% et 70% sont particulièrement représentatifs de cet écart<sup>32</sup>.

La préférence pour le maintien à domicile, très largement majoritaire au niveau national, semble donc encore davantage marquée au niveau régional, et ce malgré une **proportion de personnes vivant seules plus importante que dans l'ensemble du territoire**. En 2018, l'INSEE<sup>33</sup> mesurait une part de personnes de 75 ans et plus vivant seules dans le Pas-de-Calais (42,5%), le Nord (42,4%) et l'Aisne (40,7%) plus importante que la moyenne nationale (38,4%) et figurant parmi les départements dont la part est la plus élevée après Paris (48,3%) et les Hauts-de-Seine (42,8%). Avec un taux d'équipement en places d'EHPAD dans la moyenne nationale, les difficultés d'accessibilités ne peuvent pas expliquer cette singularité (au minimum 155 places pour 1000 personnes de 75 ans ou plus dans le Nord, l'Aisne et l'Oise et de 129 à moins de 155 dans le Pas-de-Calais et la Somme)<sup>34</sup>. Le coût ou la peur d'un coût trop élevé peut en revanche être un facteur explicatif, même s'il n'est pas clairement établi que la prise en charge en institution soit nécessairement plus coûteuse.

**Conjuguant les facteurs de l'isolement des personnes âgées à leur domicile, un recours un peu plus faible à des placements en institution et une volonté de vivre et vieillir à son domicile, l'accompagnement des personnes âgées au domicile relève d'une importance singulière dans les territoires des Hauts-de-France.** Cet accompagnement revêt deux aspects complémentaires : un recours à un salarié à domicile et un recours à un aidant familial ou professionnel. La possibilité de faire appel à un entourage familial résidant à proximité semble plus importante dans la région. Ainsi, parmi les plus de 75 ans, plus de 48% des Nordistes, des Axonais, des Pas-de-Calaisiens déclarent bénéficier de l'aide d'un proche alors que c'est le cas de 41% de l'ensemble de la population française. Seuls les DROM et 4 autres départements dans toute la France peuvent prétendre à des taux d'aide de leur entourage aussi élevés. Or, la FEPEM indique<sup>35</sup> que si un aidant familial peut se substituer à un aidant professionnel, il peut également faciliter ce recours en assumant les tâches de coordination administrative.

---

<sup>31</sup> Observatoire des emplois de la famille, FEPEM, « Le vieillissement de la population. Une estimation des particuliers employeurs âgés et des besoins d'emplois à domicile à l'horizon 2040. », Baromètre 25, 2018.

<sup>32</sup> Ministère des Affaires Sociales et de la Santé, Drees, "Enquête Vie Quotidienne et Santé 2014. Résultats départementaux d'une enquête auprès des seniors".

<sup>33</sup> Insee, « Recensement de la population, exploitation complémentaire PA09 – Mode de cohabitation des personnes âgées en 2018. Dans Enquête Vie Quotidienne et Santé 2014 : Résultats départementaux (Drees) ».

<sup>34</sup> Schéma départemental de l'autonomie de l'Aisne (2018-2022)

<sup>35</sup> Observatoire des emplois de la famille, FEPEM, *op. cit.*

## 1.2. Le recours à l'emploi à domicile des personnes de plus de 60 ans dans les Hauts-de-France

Aux éléments présentés précédemment, il convient d'apporter un regard complémentaire portant sur le recours à l'emploi à domicile et les professionnels œuvrant dans l'accompagnement des résidents vieillissants des Hauts-de-France. On constate que les personnes âgées de 60 ans et plus ont davantage recours à cette modalité d'accompagnement que sur l'ensemble de la France. En effet, pour 2 des 3 départements sensibles identifiés dans le rapport, la part des 60 ans et plus parmi l'ensemble des particuliers employeurs est supérieure à la moyenne nationale (58.9%)<sup>36</sup>.

**Tableau 5.** Part des 60 ans et plus parmi les particuliers employeurs des Hauts-de-France<sup>37</sup>

Part des personnes âgées de 60 ans et plus parmi les particuliers employeurs	
Aisne	De 60% à 69%
Nord	De 45% à 59%
Oise	De 45% à 59%
Pas-de-Calais	De 60% à 69%
Somme	De 60% à 69%

### 1.2.1. Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

#### Quels emplois ?

Dans le secteur de l'emploi à domicile, le particulier est l'employeur de son salarié, c'est ce qui fait sa singularité. Cette caractéristique a pour effet que chaque individu peut employer directement un salarié ou faire appel à une structure mandataire pour l'appuyer dans la gestion de cette relation de travail. Ce sont des emplois locaux non délocalisables. Par ailleurs, il convient également de retenir, d'une part, que les femmes occupent 88% des emplois du secteur et, d'autre part ; que plus d'un(e) salarié(e) sur deux est âgé(e) de 50 et plus. Le remplacement des départs à la retraite des salariés est donc un enjeu majeur sur le territoire et offre de réelles opportunités d'emploi.

Le rapport sectoriel de la branche 2022 apporte encore les informations suivantes pour les Hauts-de-France.

**Tableau 6.** Salariés et employeurs du secteur dans les Hauts-de-France en 2020<sup>38</sup>

Branche des salariés du particulier employeur en Hauts-de-France	
Nombre de particuliers employeurs	238 152
Nombre de salariés	100 439
Nombre d'heures déclarées (en millions)	120,2
Masse salariale nette (en millions d'€)	578.2

<sup>36</sup> Observatoire des emplois de la famille, FEPEM, « Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Rapport sectoriel des branches. Édition 2021»

<sup>37</sup> Observatoire de l'emploi à domicile, FEPEM, « Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Rapport sectoriel des branches. Édition 2022»

<sup>38</sup> *Ibid.*

A l'échelle nationale, avec plus d'un salarié sur deux ayant plus de 50 ans, le nombre de départs à la retraite va avoir une importance considérable sur la démographie des assistants de vie et employés familiaux. Pour ces 2 métiers, l'Observatoire de l'emploi à domicile de la FEPEM<sup>39</sup> prévoit ainsi le départ, avec l'hypothèse d'une retraite à 62 ans, d'un salarié sur deux à l'horizon 2030, soit une perte de 524 750 employés à domicile susceptibles d'accompagner les personnes âgées dans leur perte d'autonomie.

Or, nous l'avons vu précédemment (1.1) les besoins en accompagnement vont eux continuer à croître. Selon le scénario central de la projection Omphale de l'Insee, le nombre de personnes de 80 ans et plus devrait augmenter d'un tiers d'ici à 2030, soit 1.3 millions de personnes supplémentaires par rapport à 2017. Pour cette tranche d'âge seulement, avec un taux de recours à l'emploi à domicile similaire à ce qui se fait actuellement (20%), cela nécessiterait **la création de 29 320 emplois en équivalents temps plein en 2030**. 10% des ménages âgés de 60 ans ont également recours à l'emploi à domicile. Le territoire des Hauts-de-France, malgré une population en moyenne plus jeune que la population nationale, ne fait pas exception à cette évolution, même si c'est davantage dans la deuxième période (2030-2040) que la croissance des besoins en accompagnement dans les Hauts-de-France devrait être la plus importante. Ainsi, pour maintenir un niveau d'accompagnement des particuliers employeurs âgés de 80 ans et plus identique à celui en 2017, l'Observatoire de l'emploi à domicile de la FEPEM estime que la création de 4 735 emplois d'assistants de vie en équivalent temps plein serait nécessaire d'ici 2040 dans les Hauts-de-France. Cela représente une croissance des besoins de 72%.

**Mais les caractéristiques de cette population en moins bonne santé et plus pauvre n'est pas sans conséquence sur l'attractivité des métiers, métiers connaissant déjà de fortes tensions de recrutement.** D'une part, on peut supposer que les employés à domicile, actuels ou potentiels sont également touchés par ces phénomènes. La moyenne d'âge élevée de ces salariés de particuliers employeurs s'explique en effet par une entrée tardive dans ce secteur d'activité, après avoir subi une instabilité professionnelle souvent forte, et qui s'accompagne probablement des mêmes problèmes de santé que le reste de la population. De plus, ces emplois peu rémunérés à l'échelle nationale le sont encore moins à l'échelle régionale. Le taux horaire de salariés de particuliers employeurs considérés comme fragiles est le plus faible de la France métropolitaine, quel que soit le mode de calcul retenu. Il est de 10.1€ pour les salariés de particuliers employeurs bénéficiant de l'exonération « 70 ans ou plus » (moyenne nationale : 11.4€) et de 8.7€ pour les salariés de particuliers employeurs bénéficiant de l'APA (moyenne nationale : 9.7€)<sup>40</sup>.

Par conséquent, les enquêtes BMO de Pôle Emploi depuis plusieurs années indiquent une difficulté majeure à recruter. 4<sup>ème</sup> secteur de recrutement en 2021, les catégories désignées comme « aides à domicile et aides ménagères » sont aussi parmi les métiers pour lesquels le recrutement est le plus complexe. En 2021, 72.4% des 7680 projets de recrutement se sont avérés difficiles. Le Pas-de-Calais et l'Oise sont particulièrement en tension avec des taux de difficultés allant de 81.3% à 82.3%.

---

<sup>39</sup> IPERIA, avec l'appui de l'Observatoire des emplois de la famille, FEPEM « Evolution de l'emploi : quels enjeux en termes de ressources humaines pour le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile à l'horizon 2030 et 2040. » EDEC PIC (livrable 1), 2021.

<sup>40</sup> Observatoire des emplois de la famille, FEPEM, « Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Rapport sectoriel des branches. Édition 2021 »

## Etude sur les besoins en emploi et en compétences des métiers liés à la perte d'autonomie | Secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile | Juin 2022

Pourtant, avec un taux de chômage largement au-dessus de la moyenne nationale et un taux d'insertion des jeunes particulièrement faible, les Hauts-de-France ont un vivier potentiel important d'employés dédiés à l'accompagnement des personnes en perte d'autonomie.

**Tableau 7.** Salariés de particuliers employeurs (hors garde d'enfants) par département en 2020

Département	Particuliers Employeurs	Salariés de Particuliers Employeurs
Aisne	11 612	6 271
Nord	58 740	25 875
Oise	16 677	7 736
Pas-de-Calais	32 299	17 145
Somme	17 741	8 613

### Pour quels métiers ?

2016, la FEPEM et les syndicats de salariés s'accordent sur une grille de métiers 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'interventions puisqu'il accompagne la famille dans de nombreux aspects de la vie quotidienne. Toutefois, la part des employeurs de 60 ans et plus étant importante dans le secteur<sup>41</sup>, les employés familiaux accompagnent, pour beaucoup, leur employeur dans des âges avancés et un employé familial peut devenir un assistant de vie. Les titres de branches Assistant de vie dépendance et Employé familial, 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.

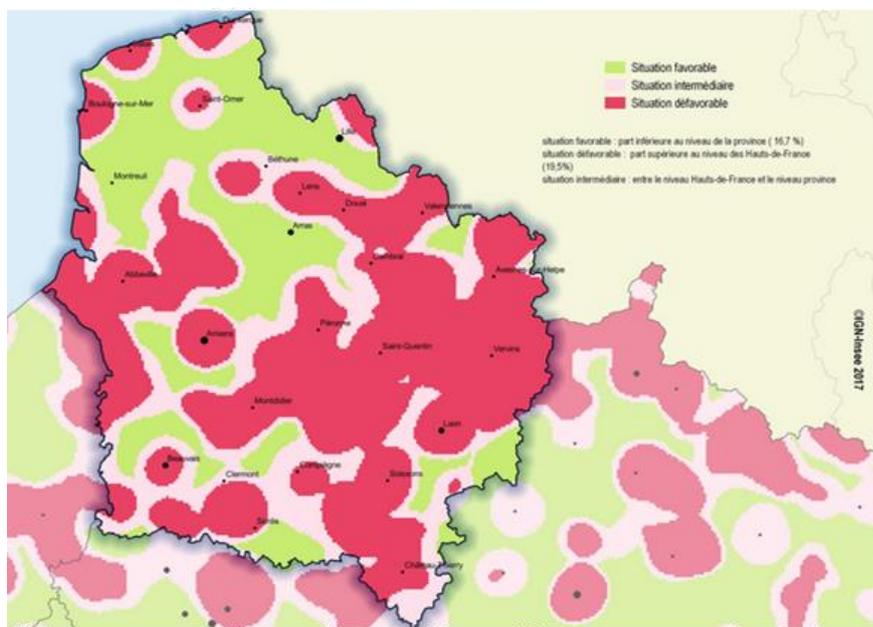
Or, cet accès à la qualification est un enjeu majeur dans les territoires des Hauts-de-France. S'il existe une amélioration notable du niveau de formation initiale dans la région, elle reste contrastée selon les territoires<sup>42</sup> puisque ce sont les territoires les moins urbanisés où résident, proportionnellement, moins de personnes ayant un diplôme.

<sup>41</sup> Selon des données Acof, traitées par l'Observatoire des emplois de la famille (Rapport sectoriel de branche, édition 2021), au niveau national, 57% des particuliers employeurs hors garde d'enfants sont âgés de 60 ans et plus. Les déclarations des particuliers employeurs ne permettent cependant pas de distinguer les profils d'assistant de vie des profils d'employés familiaux.

<sup>42</sup> Virginie Gamblin, Élisabeth Vilain - Insee, « Niveau de diplôme des habitants : du mieux en 15 ans, mais des disparités territoriales subsistent : Atouts et défis des Hauts-de-France », Insee Analyses Hauts-de-France n°65, 2017

## Illustration 2. Part des personnes sans diplôme parmi les 18-34 ans dans les Hauts-de-France en 2013

Figure 3 – Les personnes sans diplôme plus présentes dans les zones peu urbanisées, l'ancien bassin minier et sur le littoral  
Part des personnes sans diplôme parmi les 18-34 ans en 2013



Champ : population de 15 ans ou plus non scolarisée.

Source : Insee, recensement de la population 2013.

Si la situation a nettement progressé depuis 2013, la cartographie présentée souligne en tout état de cause l'importance de l'accès à la formation tout au long de la vie et à la certification et ceux, spécifiquement dans des bassins de vie situés à l'intersection du Nord (sud), l'Aisne et la Somme (est).

### 1.2.2. Mise en perspective : être salarié de particuliers employeurs âgés dans les Hauts-de-France

A partir des constats des caractéristiques démographiques, sociales et territoriales des personnes âgées dans les Hauts-de-France, plusieurs axes de questionnements émergent, en relation à la façon d'exercer les métiers de l'emploi à domicile auprès de ces populations et à l'attractivité de ceux-ci.

**Tableau 8.** Synthèse du profil des personnes âgées dans les départements des Hauts-de-France

Départements	Profils des personnes âgées en lien avec la thématique du vieillissement
<b>Aisne</b>	Les personnes âgées représentent une part importante de la population. Cependant, le vieillissement s'accroîtra rapidement d'ici 2050 et, ce, au-delà du niveau national. Ces personnes sont proportionnellement plus dépendantes mais avec un degré moins avancé que sur le reste de la région. Les services de proximité y sont un peu moins accessibles. Les personnes âgées vivent proportionnellement davantage seules.
<b>Nord</b>	Le département du Nord a une population plus jeune et un maillage des services de proximité plus dense que la plupart des départements de la région. Le nombre de personnes âgées vivant à domicile seules reste élevée.
<b>Oise</b>	A l'instar de l'Aisne, la part des personnes âgées dans la population reste en deçà de la moyenne mais tend à s'accroître d'ici 2050. Aujourd'hui, la part des personnes âgées en perte d'autonomie est assez élevée et se décrit par un degré de dépendance élevé. Les revenus de ces personnes restent globalement plus élevés que la moyenne.
<b>Pas-de-Calais</b>	Le Pas-de-Calais rejoint le profil du département du Nord à l'exception de l'existence d'une plus grande part des personnes de 60 ans et plus en perte d'autonomie.
<b>Somme</b>	La Somme est le département où la part des 65 et plus est la plus importante. Si parmi eux, la part des personnes en perte d'autonomie est à un niveau modéré, le taux de prévalence 2015-2050 montre une accélération du phénomène dans les années à venir. L'accessibilité aux services de proximité reste bonne mais déficiente par rapport à d'autres départements plus urbains. Les personnes âgées y sont globalement plus aisées et se démarquent par un recours à l'emploi à domicile plus prononcé.

D'abord, l'état de santé des personnes âgées semblant être moins bon à un âge moins élevé, il semble indispensable que les salariés de particuliers employeurs, et en particulier les employés familiaux, soient en mesure d'identifier les signaux d'alerte de manière à prendre en charge la perte d'autonomie le plus rapidement et le plus efficacement possible. C'est un enjeu de formation majeur pour ce métier sur l'ensemble du territoire puisque le basculement de ce métier vers celui d'assistant de vie se fait trop souvent de manière implicite et dans des conditions déjà dégradées. Dans les Hauts-de-France, la détection de ce phénomène semble demander une vigilance accrue et probablement plus précoce.

L'intégration des aidants dans ces processus et plus globalement dans l'accompagnement de la personne âgée est également primordiale. Elle se distingue dans la région par deux aspects : les aidants sont plus souvent extérieurs au ménage puisque les personnes âgées vivent plus souvent seules, et ceux-ci sont particulièrement impliqués dans l'aide à leur proche.

L'accompagnement personnalisé doit également s'adapter au niveau de vie des ménages (équipement du logement, domotique par exemple).

Enfin, le niveau de vie des ménages a un impact direct sur celui des salariés de particuliers employeurs et il est indispensable de savoir gérer la dimension financière du contrat et de réaliser des négociations salariales permettant aux 2 parties de faire face sur la durée et en s'adaptant à chaque situation.

Enfin, on a pu constater que les écarts de densité du territoire rendent les conditions d'exercice du métier très différentes selon que l'on se trouve dans le Nord, et dans quelques autres grandes aires urbaines, ou dans des territoires plus ruraux et excentrés de l'Aisne en particulier, du Pas-de-Calais également. Dans ce dernier cas, l'accompagnement doit plus souvent se penser dans l'articulation entre des activités au sein du domicile et à l'extérieur de celui-ci. Des solutions de mobilité doivent être rendues possibles quand elles sont difficiles et les salariés doivent également prendre en compte cet aspect dans l'organisation de leur activité multi-employeurs.

Les parties suivantes permettront d'approfondir ces premières réflexions.

# 2 ■ **Freins et leviers d'attractivité : regards croisés de salariés et de particuliers employeurs des Hauts-de-France**

La mise en lumière d'un certain nombre d'indicateurs propres au vieillissement et au maintien à domicile dans les Hauts-de-France révèle l'enjeu stratégique d'attirer de nouveaux publics dans les métiers qui y sont liés et de les fidéliser pour assurer un accompagnement durable. Ainsi, le regard se porte désormais sur la réalité des métiers : la représentation des salariés et des particuliers employeurs sur cette relation spécifique qui les noue. Ces représentations, bousculées par le début de la crise sanitaire en 2020, flèchent un certain nombre de freins à l'attractivité des métiers, à leur professionnalisation mais également des pistes de réflexion à approfondir pour adapter toujours mieux la politique de professionnalisation dans les Hauts-de-France.

## **2.1. Une enquête au cœur de la crise sanitaire**

### **2.1.1. Deux questionnaires interrogeant les parcours, les activités et compétences des assistants de vie et employés familiaux**

Pour recueillir les besoins de terrain, appréhender les réalités de ces métiers tant du point de vue des personnes qui les exercent que de celles qui en reçoivent les effets, deux questionnaires approfondis, réalisés en miroir, ont été soumis aux particuliers employeurs et aux assistants de vie et employés familiaux connus d'IPERIA.

Du côté des salariés de particuliers employeurs, le questionnaire visait à comprendre le parcours professionnel des répondants, leur situation professionnelle actuelle, les activités d'accompagnement des personnes âgées et l'évolution passée ou à venir de ces tâches et des compétences qui en découlent ou encore le regard que ces salariés ont sur leur métier et leur perception du regard des autres. Le questionnaire ayant été administré quelques mois après le premier confinement lié à la Covid-19, l'impact potentiel de cette crise sur leur activité est également interrogé.

Le faible recours à la formation des employés familiaux et des assistants de vie dépendance via le plan de développement des compétences a restreint le nombre de réponses attendu : 11 réponses sont

exploitables. Si ce nombre ne permet en aucun cas de considérer que l'échantillon est représentatif des employés familiaux et assistants de vie exerçant à domicile intervenant auprès des personnes âgées des Hauts-de-France, leurs témoignages révèlent de manière qualitative des pistes de réflexion intéressantes. Elles permettront de se représenter les parcours, les trajectoires et les perceptions d'un certain nombre de répondants ainsi que quelques éléments de convergences et de distinction. Des condensés de réponses aux questionnaires sous forme de courtes monographies anonymisées seront proposées au fil de ce rapport.

En parallèle, les particuliers employeurs ont été sondés sur leurs besoins, tant à l'étape de recrutement qu'au cours du contrat, sur l'adéquation de la réponse à ces besoins et sur les évolutions en compétences estimées nécessaires. L'impact de la Covid-19 sur les besoins et sur les relations avec leurs salariés a également été mesuré.

Pour aider à une meilleure lisibilité des résultats tout au long du document, les visualisations de données concernant les particuliers employeurs seront, dans la mesure du possible, en violet, alors que celles concernant les salariés apparaîtront en orange.

### 2.1.2. Profils et caractéristiques principales des répondants

Un échantillon de particuliers employeurs majoritairement Nordiste, septuagénaire en moyenne et vivant majoritairement seul

L'échantillon des particuliers employeurs présente un panel assez large et diversifié. 77 particuliers employeurs ont répondu au questionnaire en totalité. Des personnes de tous les départements ont été touchées même si, sans surprise, la moitié réside dans le Nord. L'âge médian, de 77 ans, inclut des particuliers employeurs ayant jusqu'à 99 ans. La proportion de femmes, majoritaire, et de personnes vivant seules est également en cohérence avec les données démographiques de la région dont nous disposons.

#### Illustration 3. Profil des répondants particuliers employeurs



### Des répondants en perte d'autonomie à 62%

Pour déterminer le degré d'autonomie des personnes interrogées, les particuliers employeurs ont été amenés à sélectionner la ou les situations (3 au maximum) qui leur correspondaient le mieux. Ces situations correspondent aux descriptions de la grille AGGIR<sup>43</sup>, grille utilisée dans le cadre de la demande d'Aide Personnalisée à l'Autonomie. Ainsi, **38% de l'échantillon se déclare en Gir 6**, et est donc autonome pour les actes essentiels de la vie courante.

Les autres répondants connaissent des pertes d'autonomie à des degrés divers, et se trouvent même parfois entre 2 catégories au sens de cette grille :

- **19% des personnes se déclare en Gir 5**. Ce sont les personnes qui commencent à avoir besoin d'une aide ponctuelle pour la toilette, la préparation des repas et le ménage.
- A partir des **Gir 3 et 4**, l'aide est limitée à certains actes réguliers de la vie courante bien identifiés et elle nécessite des durées plus ou moins importantes. **42%** de l'échantillon se trouve dans cette situation.
- Enfin, **37% de l'échantillon est dépendant d'une aide quasi permanente (Gir 1 et 2)**, de nombreuses capacités physiques voire mentales étant altérées.

**Certains se positionnent entre deux catégories mais il est possible de retenir que plus de 60% de l'échantillon est concerné, à des degrés divers, par la perte d'autonomie.**

Avec cela à l'esprit, il est intéressant d'observer les intitulés de métier retenus par les particuliers employeurs pour désigner leurs salariés : 59% les considère comme des Employés Familiaux, et 43% comme des Assistants de vie. Si d'autres critères sont à prendre en compte (accompagnement parallèle par un aidant familial pour les difficultés liées à la perte d'autonomie par exemple), se dessine ici un début de paradoxe entre la fonction telle qu'elle est imaginée par le particulier employeur (et, souvent, par le salarié lui-même) et la réalité de l'accompagnement au quotidien. Cet élément sera approfondi ultérieurement. En tout état de cause, la constitution de cet échantillon nous permet d'observer de la pleine autonomie à sa perte complète, le rôle du salarié et les besoins d'accompagnement auxquels il doit répondre.

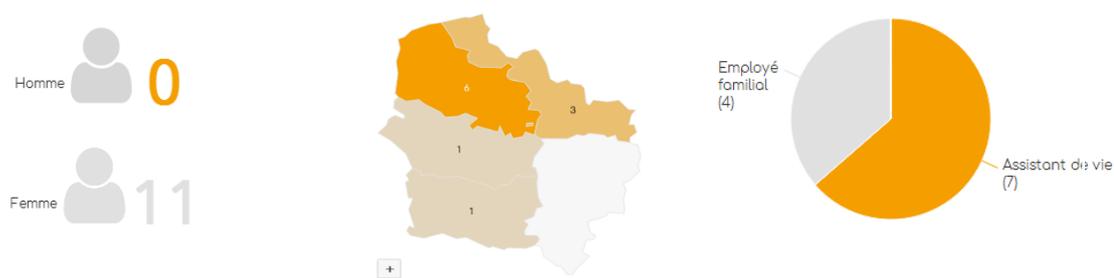
### Des salariées de particuliers employeurs en recherche de plus de travail malgré une moyenne de 3.9 employeurs par personne

Côté salariés de particulier employeur, l'échantillon, exclusivement composé de femmes **compte 7 assistantes de Vie et 4 employées familiales**, résidant quasi exclusivement dans le Pas-de-Calais et le Nord. Ces salariées ont des âges hétérogènes puisqu'elles ont entre 23 à 60 ans donnant une moyenne d'âge de 49.2 ans.

---

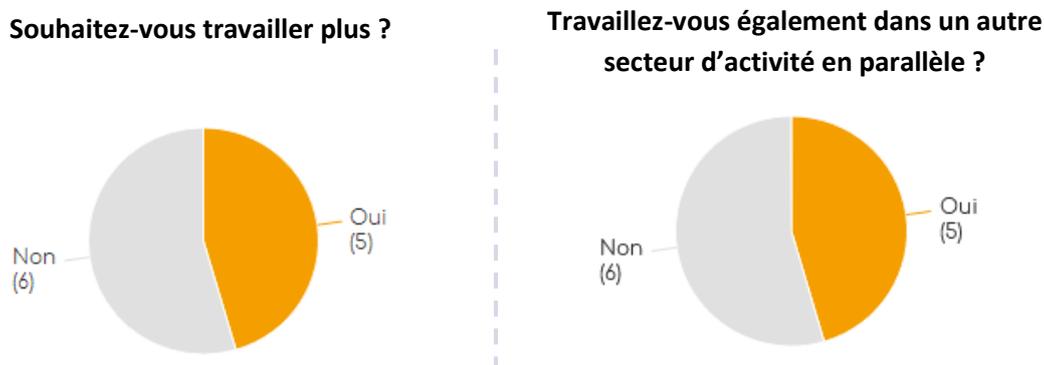
<sup>43</sup> Pour une explication détaillée, voir : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1229>

#### Illustration 4. Profil des répondants salariés de particuliers employeurs



Les trois quarts des répondantes gèrent leur activité sans passer par une structure mandataire. Pourtant, avec en moyenne 3.9 employeurs et un temps de travail médian de 90h par mois, 5 d'entre elles souhaiteraient travailler davantage dans ce secteur alors même qu'une petite moitié d'entre elles travaille déjà en parallèle dans un autre secteur.

#### Illustration 5. Un besoin de travailler davantage



### 2.1.3. La reconnaissance du métier en tant qu'activité d'utilité sociale : des perceptions mitigées mais un moteur puissant

Au cœur du sujet de l'attractivité, la représentation des métiers et la reconnaissance des compétences qui y sont associées est fondamentale. En « deuxième ligne », les professionnels qui interviennent auprès des personnes âgées ont été particulièrement exposés à la COVID-19 : que ce soit par l'aspect sanitaire ou par l'aspect organisationnel (équipement, protocole d'hygiène...). Derrière ces bouleversements, la reconnaissance, facteur de fidélisation et d'attractivité, apparaît comme un élément encore fragile aux yeux des salariés.

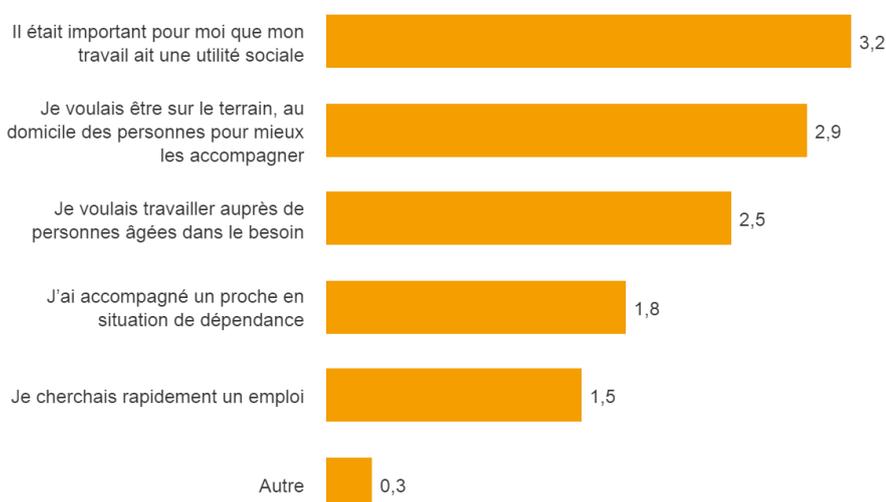
## Des métiers exercés pour leur utilité sociale, qui ne récoltent pas toujours la reconnaissance souhaitée

Si 3 personnes évoquent la nécessité de trouver un travail le plus rapidement possible, une seule n'adosse pas à cette motivation des facteurs liés au sens et à la dimension relationnelle du métier choisi. L'utilité sociale, la proximité avec des personnes âgées ou encore l'aide à des personnes dans le besoin dominant largement parmi les facteurs d'orientation proposés. Le vécu personnel de l'accompagnement d'un proche en perte d'autonomie a également déclenché cet engagement professionnel chez 4 des répondantes. La prédominance du « care », du sentiment d'utilité et de l'aspect relationnel comme facteurs de motivation est également établie dans d'autres études qualitatives auprès d'intervenantes à domicile.<sup>44</sup> Le graphique ci-dessous l'illustre bien, les motivations pour entrer dans ce secteur ne sont pas principalement d'ordre alimentaire.

### Illustration 6. Facteurs d'orientation vers les métiers d'employé familial ou Assistant de vie dépendance

L'indice d'importance est déterminé par le croisement de deux critères : le nombre de fois où la modalité a été sélectionnée par les répondants et le classement de cette modalité par rapport aux autres modalités sélectionnées par le répondant. Clé de lecture : « il était important pour moi que mon travail ait une utilité sociale » a été classé comme le facteur d'orientation le plus déterminant parmi les 6 facteurs proposés.

#### Pourriez-vous classer les principaux facteurs qui vous ont orienté vers ce secteur ?



Ces éléments nous permettent de présupposer un engagement personnel assez fort dans le travail effectué et par conséquent la recherche d'une reconnaissance de leur utilité. La crise sanitaire a pu renforcer ce sentiment d'utilité. La totalité des répondantes, au moment du confinement, déclare s'être sentie « tout-à-fait utile ».

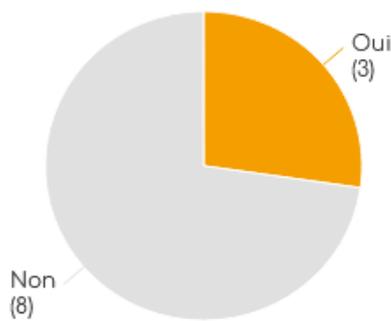
<sup>44</sup> Voir par exemple : Ilda Ilse Ilima, Sophia Belghiti-Mahut et Alain Briole, « Une qualité d'emploi mitigée : qu'est-ce qui motive les aides à domicile? », *Revue Interventions économiques* [En ligne], 51 | 2014, mis en ligne le 01 novembre 2014.

Un sentiment d'invisibilité dominant par rapport à la société

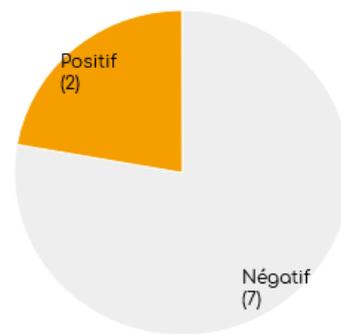
Pourtant, et malgré la crise sanitaire liée à la Covid-19 lors de laquelle l'importance des métiers « de première ligne » ou de « seconde ligne » et notamment ceux du soin et de l'accompagnement des personnes fragiles a été mise en avant auprès du grand public, les assistantes de vie et employées familiales se sentent très peu valorisées socialement.

Illustration 7. Sentiment de reconnaissance par la société

Après/Pendant la crise sanitaire, vous sentez-vous davantage valorisé dans l'exercice de votre métier ?

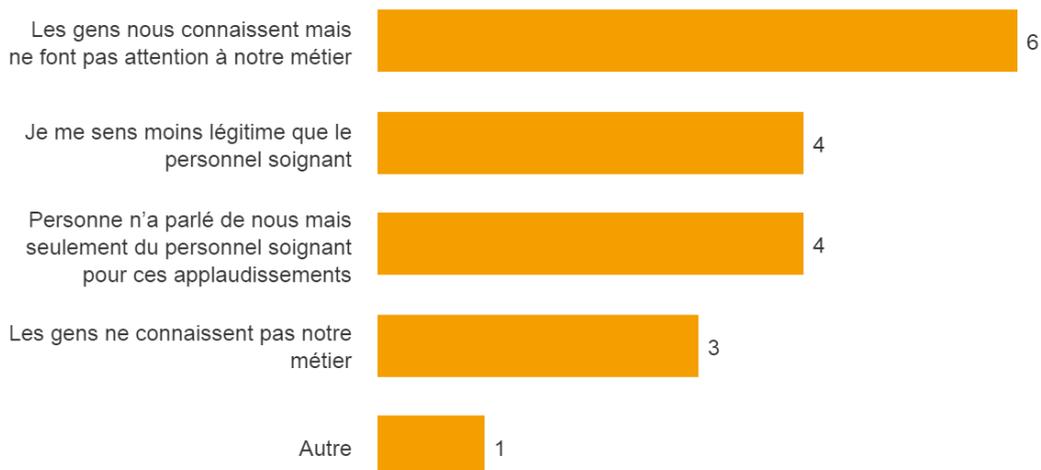


Vous êtes-vous senti concerné par les applaudissements le soir à 20h ?



Parmi les personnes ne s'étant plutôt pas ou pas du tout (résumé sous l'appellation « négatif » dans le graphique ci-dessus) senties concernées par les applaudissements quotidiens à 20h, plus que l'idée que ces métiers ne seraient pas connus, ou seraient moins légitimes que ceux exercés par le personnel soignant, il ressort de ces témoignages un sentiment d'invisibilité.

Illustration 8. Raisons pour lesquelles elles ne se sont pas senties concernées par les applaudissements à 20h



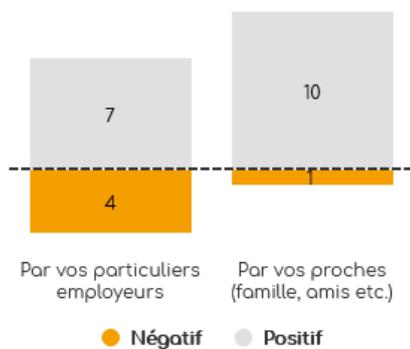
En revanche, un sentiment fort et réciproque de reconnaissance entre les salariés du particulier employeur et les particuliers employeurs, qui s'est accentué avec la crise sanitaire

Il est cependant intéressant de constater que ce sentiment d'invisibilité est beaucoup moins présent dans les sphères plus rapprochées des salariées : 10 salariées sur 11 se sentaient, avant même la crise sanitaire, reconnues pour leur travail par leurs proches.

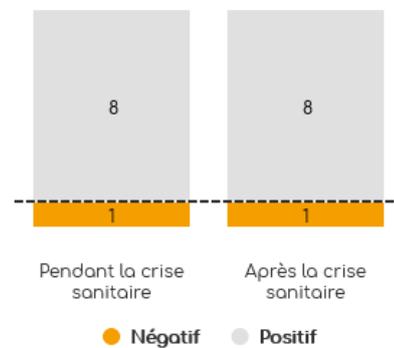
La reconnaissance des particuliers employeurs était, elle, ressentie plus modérément. Le Covid-19 a cependant eu un impact sur le regard que les particuliers employeurs portent sur le travail réalisé par leurs salariées, et sur la relation qui lie les deux parties. En effet, le sentiment de reconnaissance perçu par les employées avant la crise sanitaire était globalement positif (64%) sans atteindre le niveau des proches. En revanche, les salariées et les particuliers employeurs s'accordent pour dire que leur relation de confiance est sortie renforcée de la période de confinement (à respectivement 89% et 73%). Les particuliers employeurs se sont ainsi sentis soutenus par leurs salariées et 80% d'entre eux déclarent avoir désormais une vision plus positive de leur salarié et de leur métier. Cette évolution des particuliers employeurs semble avoir été perçue du côté des répondantes puisque 89% d'entre elles se sont senties davantage considérées au regard des risques pris en cette période particulière.

### Illustration 9. Impact de la crise sanitaire sur la valorisation par les employeurs

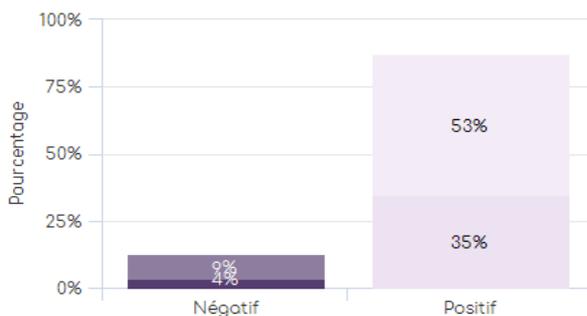
**Avant la crise sanitaire du Covid-19, vous sentiez-vous valorisé et reconnu pour toutes les activités que vous réalisiez en exerçant votre métier ?**



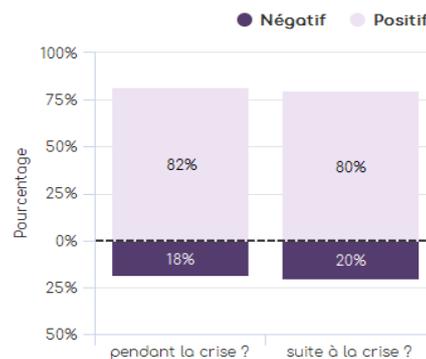
**Votre relation de confiance s'est-elle renforcée ?**



**Vous êtes-vous senti soutenu pendant ce moment difficile par votre salarié ?**



**Avez-vous désormais une vision plus positive de votre salarié/de son métier ?**



### 2.1.4. La reconnaissance du métier en tant qu'activité professionnelle : une reconnaissance qui reste à conquérir

Dans une société où ces activités d'entretien du cadre de vie et d'aide aux personnes sont encore souvent associées à des compétences caricaturées comme « féminines » voire innées<sup>45</sup>, le regard porté sur ces interventions a une influence non négligeable sur les conditions d'emploi.

#### Comment les particuliers employeurs considèrent les compétences qu'ils emploient ?

Les graphiques précédents donnent certains indices sur la perception du caractère professionnel des compétences des salariées par leurs employeurs : un sentiment de reconnaissance de leur travail par les salariées avant la crise sanitaire modéré bien que majoritairement positif, et une vision plus positive du métier quelques semaines après la fin du confinement pour 80% des employeurs, qui peut interroger sur leur perception préalable du métier.

Surtout, et s'il convient de se garder de formuler des interprétations trop rapides au regard de la difficulté de contextualiser cette réponse, une majorité de particuliers employeurs considère que leurs proches, s'ils étaient disponibles, seraient en mesure de réaliser les tâches confiées aux employées.

#### Illustration 10. Des compétences professionnelles reconnues ?

**Pensez-vous que vos proches, s'ils étaient disponibles, auraient les compétences pour réaliser les mêmes activités que votre salarié ?**



Cette idée répandue au-delà des particuliers employeurs que les compétences mobilisées seraient accessibles au plus grand nombre influe sur leur valorisation sociale, mais également sur leur valorisation financière<sup>46</sup>. Spécifiquement dans certains territoires des Hauts-de-France, un frein supplémentaire s'ajoute : les particuliers employeurs des Hauts-de-France ont en moyenne des moyens financiers plus modestes que dans l'ensemble du territoire national pour rémunérer ce travail.

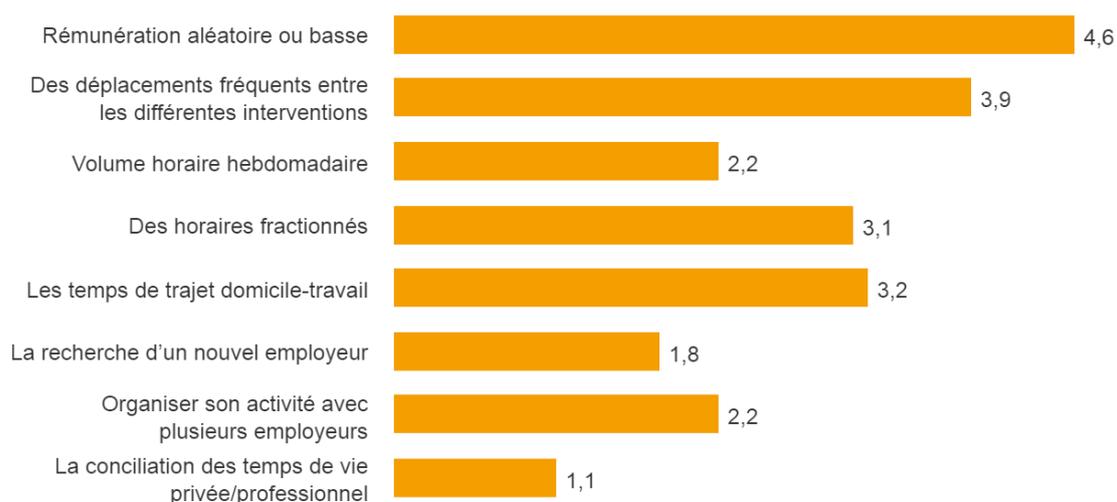
<sup>45</sup> Voir par exemple « Le domicile : lieu de domination par excellence ? Réflexion sur la relation d'emploi à domicile ». I. Puech, Contribution à la Conférence de consensus « Le domicile : enjeu sociétal majeur ? » - 17 et 18 décembre 2014.

<sup>46</sup> Voir par exemple « L'aide à domicile en recherche d'attractivité », G. Langlois. Entretiens avec F-X Devetter et L. Trabut, 01/2019.

### La rémunération comme enjeu clé de la reconnaissance des compétences et des métiers

De fait, la rémunération est au cœur des difficultés des salariées qui se sont exprimées. En effet, à l'entrée dans la profession, « Trouver un équilibre financier » est la seconde difficulté exprimée après la question des plages horaires au démarrage de leur activité. Cette problématique se poursuit bien au-delà du démarrage de l'activité puisque « une rémunération basse ou aléatoire » est considérée comme la plus grande difficulté en termes de conditions d'emploi.

#### Difficultés liées aux conditions d'emploi



Ces éléments concourent avec les données quantitatives sur la rémunération des employés familiaux et des assistants de vie. A fin 2020<sup>47</sup>, le taux horaire net moyen des employés familiaux était de 10,3€ dans la région Hauts-de-France contre 11€ au niveau national. Les assistants de vie avaient quant à eux un taux horaire de 9,8€ contre 11€ au niveau national. Lorsque l'on regarde plus spécifiquement les salariés intervenant auprès de particuliers employeurs âgés de 70 ans et plus quel que soit le métier exercé, le taux horaire net moyen était un peu plus élevé (10,4€) mais reste en deçà du niveau national (11,7€).

### Un manque de reconnaissance auquel s'ajoute des signes non négligeables de fragilité psychologique due à l'exercice du métier

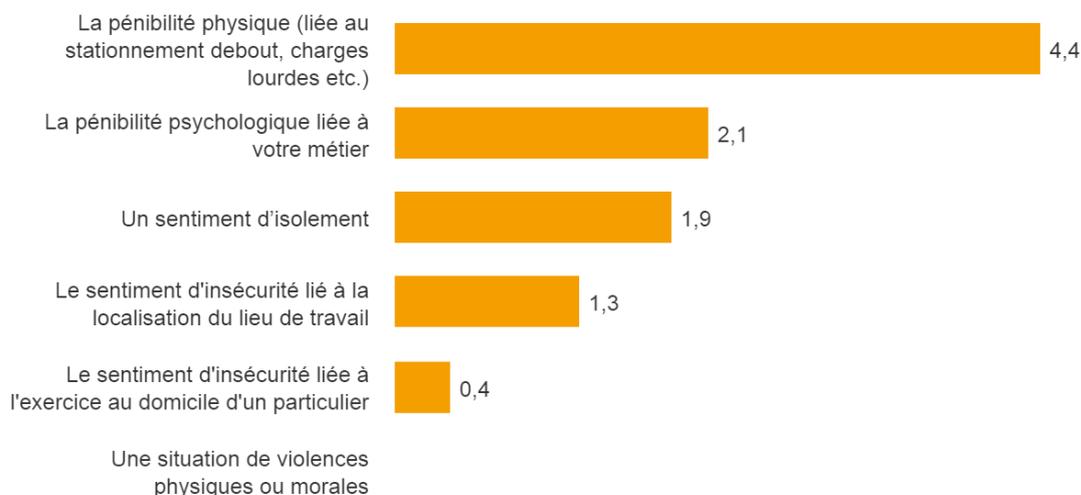
La question de la reconnaissance, notamment financière, de ces métiers est d'autant plus importante que les répondants montrent des signes de fragilité psychologiques non négligeables. Sur les 11 personnes ayant répondu au questionnaire, seules 3 n'évoquent pas de sentiment d'isolement ou de pénibilité psychologique. Les deux dimensions sont souvent évoquées par les mêmes individus. Le parcours de Sophie, dont un résumé suit ce paragraphe, est particulièrement éloquent : cumulant manque de reconnaissance, souffrances psychologiques et sentiment d'isolement, Sophie souhaite changer de métier. De plus, ces écueils, s'ils ne supplantent pas la pénibilité physique de ces métiers à laquelle il convient également de préparer les professionnelles, arrivent en 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> rang des difficultés

<sup>47</sup> Source : Acoess, 4e trimestre 2020. Évolution annuelle. - Traitement par l'Observatoire de l'emploi de la famille, FEPEM

rencontrées. Si l'on ajoute les personnes déclarant comme difficulté du quotidien la confrontation à la maladie, la mort, la vieillesse, une seule personne sur les 11 ne manifeste pas de difficulté psychologique dans l'exercice de son métier.<sup>48</sup>

### Illustration 11. Les difficultés les plus importantes liées aux conditions de travail

L'indice d'importance est déterminé par le croisement de deux critères : le nombre de fois où la modalité a été sélectionnée par les répondants et le classement de cette modalité par rapport aux autres modalités sélectionnées par le répondant. Clé de lecture : « la pénibilité physique » a été classé comme la difficulté la plus importante parmi les 6 facteurs proposés.



<sup>48</sup> Cette notion de pénibilité psychologique est partagée bien au-delà de l'échantillon et des Hauts-de-France. Voir par exemple « Contraintes de temps et pénibilité du travail : les paradoxes de la professionnalisation dans l'aide à domicile », Devetter F-X, Messaoudi D., Faravque N, *Revue française des affaires sociales*, p. 244-268. Article basé sur des données de l'enquête Intervenants à Domicile (IAD), menée par la DREES en 2008 auprès de 2589 aides à domicile.

*Sophie, une assistante de vie expérimentée mais découragée*

*Assistante de Vie en banlieue Lilloise depuis 15 ans, Sophie intervient actuellement chez 4 particuliers employeurs âgés de 50 à 80 ans, et relativement autonomes.*

*Alternant à l'époque périodes de chômage et contrats courts, et ayant accompagné son beau-père dans son quotidien suite à un AVC, son entourage lui a suggéré d'en faire son métier.*

*Elle conjugue actuellement cette activité à un poste dans le service aux entreprises.*

*Même si Sophie apprécie de se rendre utile de diverses façons et d'échanger avec les personnes qu'elle accompagne à leur domicile, elle semble être sur le point d'arrêter ce travail et se projette auprès d'un public différent et dans un environnement collectif puisqu'elle souhaite travailler en crèche.*

*En effet, au-delà des contraintes de trajets pour un nombre d'heures de travail et un salaire faibles, et de la pénibilité physique de ses activités, Sophie exprime surtout une souffrance psychologique : difficulté à faire respecter ses limites professionnelles, empiètement sur son temps personnel, sentiment d'insécurité aux abords des domiciles de ses employeurs ou encore confrontation à la maladie, à la vieillesse, au handicap ou à la mort. De plus, malgré des relations de confiance avec ses employeurs, Sophie ne perçoit pas de reconnaissance de leur part, et encore moins de la société.*

*Sa difficulté à continuer à se projeter dans ce métier est visible dans son rapport à la formation. De niveau CAP, Sophie a occasionnellement eu l'opportunité de suivre des formations et envisage de consolider certaines compétences voire d'obtenir une qualification en lien avec son métier. Cependant, elle ne souhaite pas développer de compétences supplémentaires dans l'objectif de réaliser davantage de tâches que ce qu'elle fait actuellement.*

---

L'enquête apporte un premier enseignement qu'il est important de souligner. Le manque de visibilité et de reconnaissance des métiers des assistants de vie est lié à :

- **L'association des activités domestiques à une activité non rémunérée, accessible sans qualification.** Perception encore prégnante, elle tend à évoluer et ce, positivement, par l'effet loupe de l'impact de la crise sanitaire sur les métiers de la « deuxième ligne ». Si peu d'indices permettent de tracer une amélioration accélérée et significative de cette reconnaissance des métiers d'employé familial et assistant de vie, les politiques publiques ont marqué le pas en saisissant de nouvelles ambitions en lien avec l'accompagnement du grand âge. Dans ce nouveau paysage, la reconnaissance des activités domestiques liées à l'entretien du cadre de vie reste difficile. Cela se manifeste par la faible récurrence du sujet dans les travaux de recherche publiés après crise sanitaire et dans les travaux liés à la question du Grand âge.
- **Des conditions de travail et d'emploi, plus particulièrement de rémunération, symptomatique des métiers encore trop peu valorisés malgré la responsabilité qu'ils portent.** La rémunération salariale, globale et en taux horaire, apparaît comme une marque de reconnaissance incontestable. Elle dépend cependant de particuliers employeurs dont la marge de manœuvre pour revaloriser un salaire dépend de la capacité financière des ménages, parfois très limitée dans certains territoires des Hauts-de-France, et des aides publiques apportées.
- **La conjugaison de ces facteurs dessine une difficulté spécifique à valoriser le métier d'employé familial.** Avec des compétences encore moins valorisées par la société et des aides publiques très faibles par rapport à un assistant de vie, l'employé familial exerçant auprès des personnes âgées est pourtant, avec le soutien de l'entourage s'il existe, le dernier rempart de prévention face à la perte d'autonomie.

Pour autant, le sentiment d'utilité à l'origine de l'entrée dans ces métiers des professionnels, ainsi que l'importance accordée à la relation avec l'employeur et à son bien-être sont autant de leviers à mobiliser pour renforcer la volonté de ces salariés de développer leur posture professionnelle, en accordant notamment une place plus importante à la formation continue. L'analyse réalisée par Iperia des salariés partis en formation montre que leurs taux horaires sont significativement plus élevés que les taux horaires moyen. En 2021, les employés familiaux formés dans le cadre du plan de développement des compétences perçoivent ainsi un taux horaire de 12,8€, soit 2€ de plus que l'ensemble des employés familiaux en France, et les assistants de vie partis en formation sont rémunérés 11,7€ de l'heure (vs 10,8€ en moyenne).

Une meilleure confiance en sa propre valeur, la loi de l'offre et de la demande sur des compétences particulièrement recherchées, une meilleure appréhension des éléments à intégrer dans la négociation salariale ou encore un consentement plus élevé de la part des particuliers employeurs à payer un service considéré comme « qualifié », comme avancé par François-Xavier Devetter<sup>49</sup>, sont autant de pistes d'explications de ce phénomène. Il convient donc d'explorer les compétences les plus valorisantes dans le contexte des Hauts-de-France.

---

<sup>49</sup> La Gazette des Communes – G. Langlois, « L'aide à domicile en recherche d'attractivité. », entretien avec F-X Devetter et L. Trabut, 2019.

## 2.2. Remettre la compétence au cœur de la relation d'emploi

En effet, malgré ce manque de reconnaissance, les activités exercées et les compétences demandées sont de plus en plus pointues. L'échantillon, composé de personnes ayant déjà à trait la formation professionnelle, s'est exprimé à la fois sur des besoins de formation dans ce que l'on peut considérer comme des compétences socles mais aussi des compétences plus spécifiques. Ainsi, il faudra se poser la question de l'accessibilité des formations et leur attrait pour répondre à ces (nouveaux) besoins d'accompagnement. Enfin il s'agira d'interroger d'autres canaux de rencontre entre l'offre et la demande : les circuits, les leviers et freins, le recrutement.

### 2.2.1. Convergences et divergences : quels sont les besoins en formation exprimés par les salariés et les particuliers employeurs ?

#### L'entretien du domicile : compétences socles des métiers assistant de vie dépendance et employé familial

Comme évoqué précédemment, les compétences traditionnelles des employés à domicile, et notamment l'entretien du domicile, sont parfois considérées comme acquises de manière plus ou moins innées, par les uns et par les autres. Il est pourtant assez frappant de constater que c'est la compétence qui divise le plus. Alors qu'aucune des salariées interrogées ne ressent le besoin de renforcer ou encore moins d'apprendre à entretenir le domicile, c'est l'activité première à améliorer, et de loin (65%) pour les employeurs. Pourtant, l'entretien du domicile est l'activité la plus demandée que ce soit du côté des salariés (11/11) que des particuliers employeurs (82%). Ainsi, pour cette activité, la plus « objectivement » mesurable a priori, il ne semble pas y avoir de critères communs vraiment définis entre salariés et employeurs.

Ces éléments suggèrent deux pistes de réflexion :

- L'entretien du domicile est le socle de l'intervention du salarié, employé familial ou assistant de vie. Or, nous l'avons vu, il semble exister une asymétrie entre les attendus et ce qui est réalisé. Cela semble flécher un possible manque de formation sur les compétences « socles » à l'embauche du salarié.
- Cette asymétrie flèche également des lacunes en termes de communication entre les deux parties pour déterminer des critères évaluatifs du travail effectué au domicile. Ce constat souligne l'importance des compétences sociales et transversales dans le cadre de la relation nouée entre le particulier employeur et le salarié.

Des activités à revaloriser : Une convergence sur le besoin de développer des tâches de coordination

Au contraire, des éléments de convergence sont présents et font notamment émerger de nouveaux besoins en compétences de coordination. Précisons ici que 23% des particuliers employeurs souhaiteraient voir leur salarié réaliser de nouvelles activités. On peut identifier deux volets : la coordination des différents besoins d'accompagnement pour la personne âgée, et la coordination des différents intervenants. Ce deuxième point est évoqué par des salariées comme par des particuliers employeurs. Cependant, ces derniers y accordent une importance assez minime. En revanche, le besoin d'être formé ou de bénéficier d'un accompagnement global et personnalisé fait l'unanimité.

**Illustration 12. Les nouveaux besoins en accompagnement**

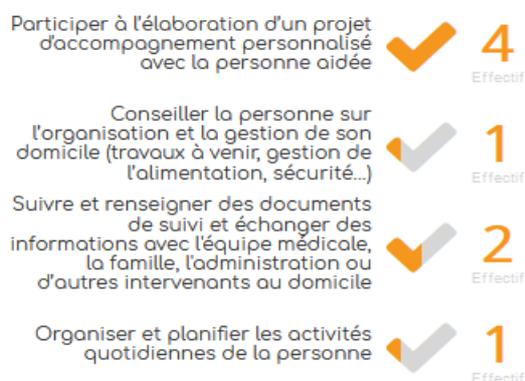
**Quelles nouvelles activités aimeriez-vous que votre salarié réalise ?**

Clé de lecture : 80% des particuliers employeurs souhaitant que leur salarié réalise de nouvelles activités aimeraient que ce dernier élabore un plan d'accompagnement personnalisé



**Parmi les activités que vous ne réalisez pas, pour lesquelles souhaitez-vous renforcer vos compétences/vous former ?**

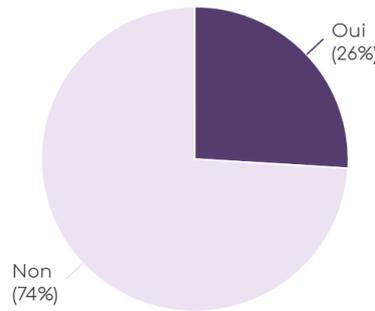
Clé de lecture : 100% des salariés de particuliers employeurs souhaitant réaliser de nouvelles activités aimeraient participer à l'élaboration d'un plan d'accompagnement personnalisé



Aller plus loin dans l'accompagnement : Un besoin émergent de maîtrise d'outils numériques

**Illustration 13. Accompagnement numérique**

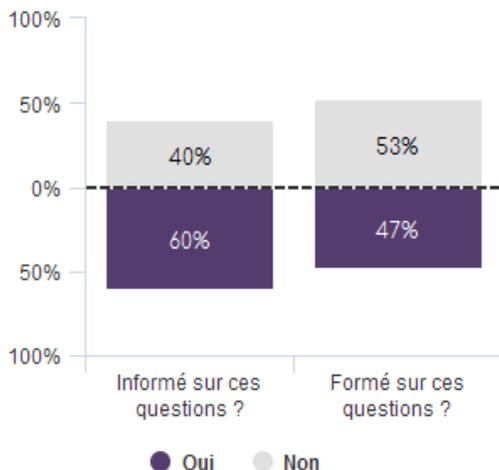
Demandez-vous à votre salarié une connaissance sur l'utilisation d'outils informatiques ou domotiques ?



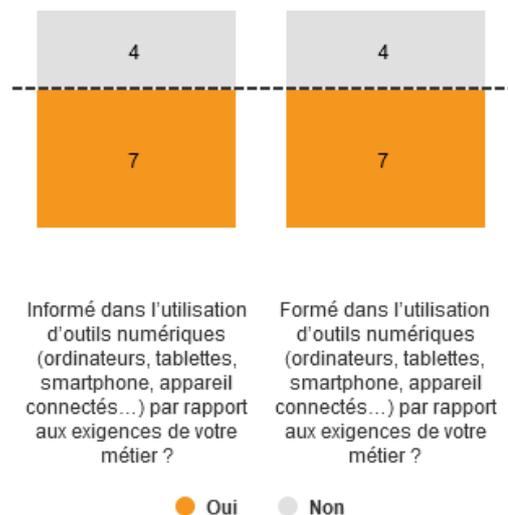
Un peu plus d'un quart des particuliers employeurs souhaitent avoir des salariés aptes à utiliser des outils numériques ou informatiques. La moitié de ceux-ci ont moins de 65 ans et le développement de la dématérialisation des démarches ainsi qu'un certain essor de la domotique devrait accompagner ces particuliers dans l'âge et dans leur besoin d'accompagnement. Or, ces employeurs ont majoritairement le sentiment que bien qu'informés de ces outils, leurs salariés ne sont pas nécessairement formés à leur utilisation. Quant aux répondantes employées à domicile, si elles se déclarent plus à l'aise, il convient de garder à l'esprit que le questionnaire a été diffusé par la voie numérique et que les répondantes ont par conséquent une aisance minimum qui n'est pas forcément représentative.

**Illustration 14. Les nouveaux besoins en accompagnement**

Estimez-vous que votre salarié soit suffisamment...



Vous sentez-vous suffisamment...



## 2.2.2. Le recours à la formation : une pratique valorisée mais encore peu priorisée

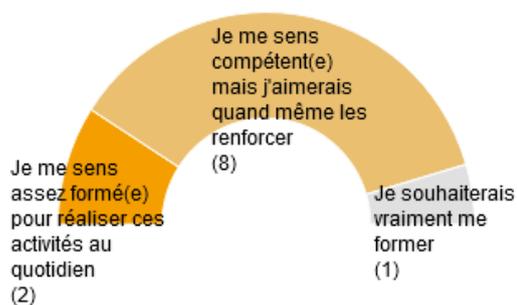
Un apprentissage "sur le tas", qui implique souvent un sentiment d'incertitude quant à ses compétences chez les SPE

Avec des personnes souvent peu diplômées de la formation initiale et un taux de recours à la formation professionnelle assez faible (En 2019, moins de 1% des salariés du particuliers employeurs étaient partis en formation<sup>50</sup>) quoiqu'en augmentation constante, force est de constater que c'est majoritairement l'expérience qui permet aux salariés d'acquérir l'essentiel des compétences professionnelles qu'ils mobilisent.

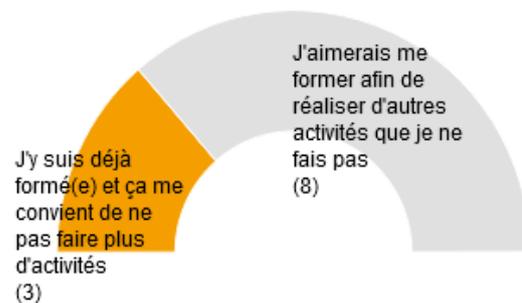
Les personnes interrogées dans le cadre de ce questionnaire ont quant à elles nécessairement suivi un parcours de formation. Pourtant, un sentiment d'insuffisance est perceptible. Même pour les tâches réalisées au quotidien auprès de leurs particuliers employeurs (entretien du domicile, repas, aide à la toilette, etc.) et pour lesquelles elles se sentent compétentes, 72.7% des répondantes souhaitent, à l'image de Nadine (cf infra), renforcer ces compétences. C'est un souhait aussi fort que celui de se former pour acquérir de nouvelles compétences et ainsi pouvoir réaliser de nouvelles activités.

### Illustration 15. Besoins de formation

**Estimez-vous d'avoir besoin de renforcer vos compétences pour mener à bien ces activités ?**



**Aimeriez-vous être formé afin de réaliser plus d'activités que vous n'en réalisez pour le moment ?**



<sup>50</sup> Données relatives au recours au plan de développement des compétences du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, IPERIA

### ***Nadine, une employée familiale « hors réseaux » peu sûre de ses compétences***

*Nadine est une résidente de Creil de 55 ans. Elle est employée familiale depuis 15 ans. C'est un métier qu'elle aime pour son caractère relationnel, le sentiment d'utilité qu'il lui procure, la diversité des missions qu'elle réalise et l'autonomie dont elle jouit. Pour autant, la pénibilité physique que le métier implique et le faible nombre d'heures qu'elle effectue (elle déclare 80h par mois pour 620€), faute de trouver de nouveaux employeurs sur son territoire, sont autant de difficultés qu'elle déplore.*

*Nadine a déniché ses employeurs par le bouche-à-oreille, gère sa relation avec ses deux employeurs sans l'intermédiaire d'un mandataire et a appris son métier « sur le tas ». Sans diplôme, ayant un passé professionnel davantage tourné vers le secrétariat et la gestion administrative, elle n'est pas sûre de ses compétences. En effet, elle effectue pour ses 2 employeurs octogénaires des tâches liées à l'entretien du domicile et à la gestion des repas pour lesquelles elle souhaiterait renforcer ses compétences. Surtout, elle souhaiterait développer davantage d'activités autour de l'accompagnement à la personne : organisation d'activités de loisirs ou aide aux démarches en ligne par exemple. Elle envisage pour cela de suivre des formations, pourquoi pas d'obtenir une qualification, mais a le sentiment qu'y accéder est trop compliqué.*

*De sa propre initiative, elle s'efforce d'appliquer quelques écogestes dans son activité quotidienne et a complètement intégré l'utilisation des outils numériques dans sa pratique.*

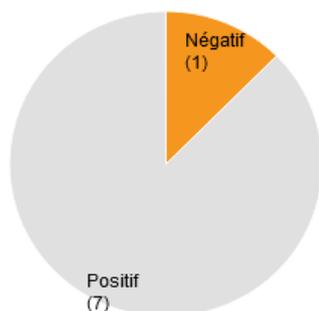
*La crise sanitaire ne semble pas avoir impacté son quotidien ou même le rapport qu'elle entretient avec son métier et la façon dont ce dernier est perçu par la société. En effet, à l'exception de la mise en place de gestes barrières, son activité est restée la même pendant la crise. Si elle se sentait plutôt reconnue pour ce qu'elle fait par ses employeurs comme par son entourage avant même la Covid-19, et qu'elle continue de se projeter dans ce métier, elle porte un regard assez pessimiste sur la considération que la société accorde à son métier et ne compte pas sur une évolution dans les mois ou les années qui viennent.*

---

Des salariés qui aimeraient partir plus souvent en formation mais qui considèrent que c'est difficile

### Illustration 16. Accès à la formation

**Estimez-vous qu'il soit compliqué de partir en formation sur votre territoire ?**



La difficulté de l'échantillon à se former semble majeure. L'accessibilité aux centres de formation ou à des modules de formation souhaités par les répondantes peuvent être une première explication à cette difficulté. Cela semble se confirmer si l'on met en rapport les lieux d'habitation des répondantes, le degré de difficulté qu'elles indiquent et les modules délivrés par les organismes de formation labellisés par IPERIA dans les départements concernés. En effet, à l'exception du Nord où il est estimé qu'il n'y a « plutôt pas » de difficulté, et dans lequel une diversité d'actions de formations dans plusieurs villes, certifiantes ou non, ont effectivement été organisées à la fois pour des profils d'employées familiales et d'assistantes de vie, l'offre de

formation semble très restreinte. Malgré 27 départs en *Ravie* (séances d'échanges thématiques entre assistantes de vie) dans le Pas-de-Calais en 2020, qui peuvent être très utiles pour lutter contre le sentiment d'isolement évoqué précédemment, seul un module sur l'accompagnement du cancer suivi 11 fois et un module sur les droits et devoirs suivi par un salarié ont été mis en place. 64 parcours certifiants, plus difficiles à suivre pour des salariés en poste, ont en revanche eu lieu. Quant à l'Oise, seules des formations à destination des salariés de particuliers employeurs intervenants auprès d'enfants ont été mises en place. La Somme qui a compté 4 organismes de formation labellisés IPERIA actif en 2020 dans le cadre du plan de développement des compétences n'a elle accueilli quasiment que des relais assistant de vie (13 départs en formation), et 12 parcours certifiants. L'année 2021, malgré une augmentation globale des parcours certifiants, ne modifie pas ces tendances.

***Fatiha, assistante de vie, en demande de formations régulières pour renforcer ses compétences***

*Fatiha est assistante de vie auprès de particuliers employeurs depuis 14 ans au sein d'un territoire rural de la Somme.*

*Suite à une période de chômage de plus d'un an, des conseillers à l'emploi ainsi que son entourage l'ont convaincue de se lancer dans ce métier, avec un statut qu'elle apprécie pour l'indépendance qu'il lui procure concernant la gestion de son activité.*

*Surtout, l'utilité sociale de ce métier a été un moteur fort de son engagement, et plus globalement de son parcours professionnel. Elle a en effet par le passé exercé en tant qu'aide éducatrice et cumule son activité de salariée de particuliers employeurs (130 heures par mois) avec un autre poste de service à la personne. La relation de confiance et la reconnaissance que lui témoignent les personnes qu'elle accompagne et ses proches sont également prédominants dans son rapport à son métier, et ces liens se sont encore renforcés depuis la crise sanitaire. En revanche, Fatiha manifeste un sentiment d'invisibilité par rapport au reste de la société et a peu d'illusion sur l'évolution de la considération de son métier suite à la pandémie.*

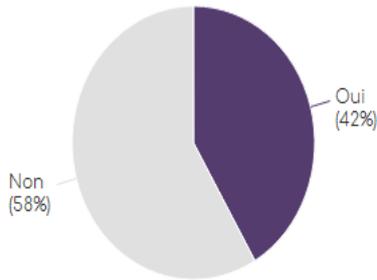
*A l'aise avec les pratiques écocitoyennes et l'utilisation des outils numériques dans son accompagnement des personnes, Fatiha prend également soin de se former au moins une fois par an pour renforcer certaines compétences dans les tâches qu'elle exerce chez ses employeurs, notamment en termes de coordination des différents intervenants auprès de ces derniers (équipe médicale, famille ou proches...). Elle souhaiterait d'ailleurs bénéficier de formations plus souvent. Celles-ci pourraient lui être utiles par rapport à certaines difficultés qu'elle rencontre comme l'appréhension de certaines maladies cognitives ou motrices, la confrontation à l'intimité des personnes, ou encore le sentiment d'isolement. Cependant, elle estime qu'y accéder dans son territoire est difficile, et regrette également un manque d'information sur les possibilités d'évolution de carrière. Elle ne ressent pas pour autant le besoin de développer de nouvelles compétences ou bien d'obtenir une qualification liée à son métier.*

---

Des particuliers employeurs assez partagés sur le rapport à la formation : un intérêt plus marqué pour les personnes vivant seules et les personnes en perte d'autonomie

**Illustration 17. Souhaits de formation des particuliers employeurs**

**Souhaitez-vous que votre salarié se forme plus régulièrement ?**



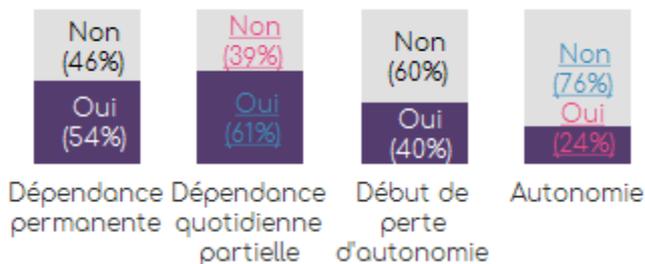
Les particuliers employeurs majoritairement ne souhaitent pas que leurs salariés se forment davantage. La réponse illustrée dans le graphique ci-contre est plutôt cohérente avec la proportion de particuliers employeurs qui aimerait que leur salarié développe de nouvelles compétences (26%) ou encore qui souhaiterait une amélioration de certaines compétences (29%). La part de particulier employeurs qui a vu leur salarié actuel partir en formation depuis le début de leur contrat est de 19%, et moins de la moitié d'entre eux a perçu un bénéfice suite à cette formation. Par ailleurs, la formation est un critère de recrutement indispensable pour seulement 10% des salariés.

Cependant, ce rapport à la formation et à son utilité perçue est très corrélé au degré de dépendance au salarié, et l'on voit la tendance s'inverser dans deux cas : lorsque la personne âgée est en perte d'autonomie au sens de l'APA, et également lorsqu'elle ne peut compter sur la présence d'un conjoint au domicile. **On peut observer plus précisément que c'est en situation de dépendance partielle mais régulière que les employeurs manifestent un intérêt plus fort pour la formation.** La période correspondant aux premiers signes de perte d'autonomie, cruciale dans la mise en place d'un accompagnement permettant le bien-vieillir suscite également un intérêt plus fort pour la formation.

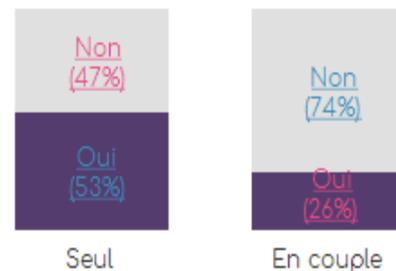
**Illustration 18. Les besoins de formation selon les particuliers employeurs**

**Souhaitez-vous que votre salarié se forme plus régulièrement ?**

**Réponse selon le niveau de dépendance**



**Réponse selon la présence ou non d'un conjoint**



Éléments sous-représentés surlignés en rose  
 Éléments sur-représentés surlignés en bleu  
 La relation est significative.

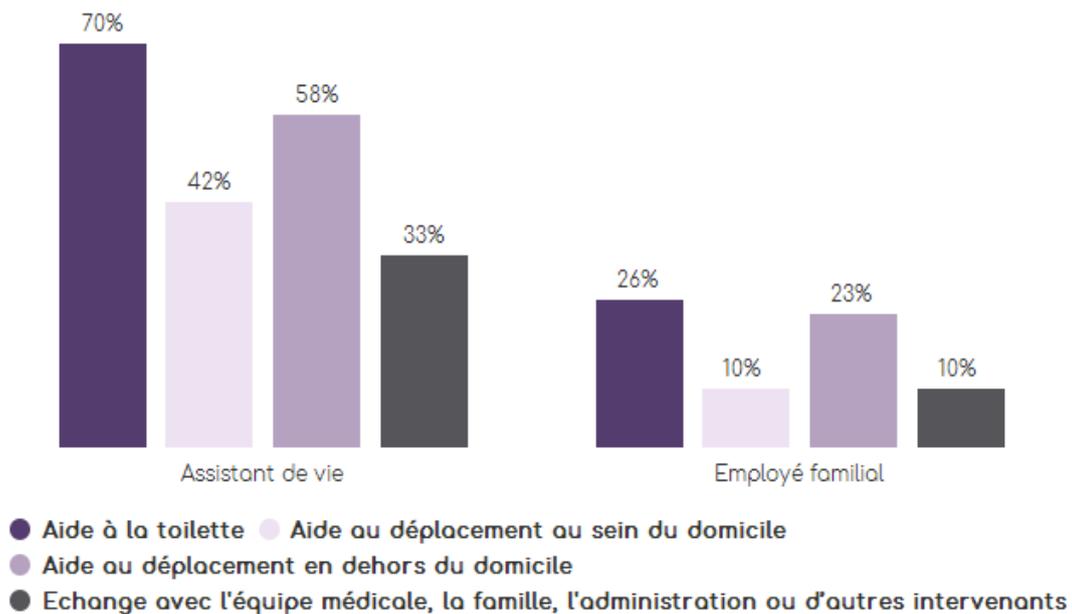
Éléments sous-représentés surlignés en rose  
 Éléments sur-représentés surlignés en bleu  
 La relation est significative.

On peut cependant considérer qu'il est regrettable de ne pas percevoir l'intérêt de la formation des salariés en amont de la perte d'autonomie, la formation pouvant en effet permettre de ralentir ce processus. C'est particulièrement vrai pour les employeurs ayant recruté des employés familiaux, qui, peu formés à détecter les premiers signes de dépendance, se transforment progressivement, souvent sans en avoir conscience et sans en avoir les connaissances, en assistants de vie. La porosité entre ces deux fonctions est une réalité pour les répondants de l'enquête. En effet, comme évoqué dans la première partie, l'intitulé d'employé familial est parfois galvaudé. On peut d'abord s'étonner de l'absence de corrélation entre le nombre de personnes dépendantes et le nombre de salariés recrutés comme assistants de vie. Surtout, une incohérence entre l'intitulé donné au métier de son salarié et les fonctions qui lui sont attribuées est visible sur le graphique ci-dessous. Les salariés recrutés par les particuliers employeurs en tant qu'employés familiaux réalisent relativement fréquemment des tâches spécifiques au métier d'assistant de vie.

**Illustration 19. Ecart entre métier et activités réalisées**

**Selon vous, quel profil employez-vous actuellement ? / Quelles sont les activités dont vous avez besoin et que votre salarié réalise ?**

*Clé de lecture : 70% des personnes âgées ayant recruté, selon eux, un assistant de vie, a besoin de ce salarié pour l'aide à la toilette*



Pourtant, le manque de formation n'est pas négligeable dans les difficultés de recrutement puisque 47% des particuliers employeurs ayant rencontré des difficultés à recruter évoque un manque de formation des candidats rencontrés. Ce graphique permet également de confirmer les besoins en déplacement à l'extérieur du domicile des personnes âgées dans les Hauts-de-France.

### 2.2.3. Une rencontre entre l'offre et la demande qui semble insatisfaisante pour les 2 parties

Les salariées de particuliers employeurs interrogées, comme évoqué précédemment, déplorent des conditions de travail et d'emploi difficiles dès leur entrée dans le secteur. Pourtant, celles-ci sont très largement optimistes sur leur capacité à trouver du travail dans les années à venir. **Du côté des particuliers employeurs, l'absence de candidats est également l'un des premiers motifs de difficultés de recrutement.** S'il y a donc bien un problème de mise en relation pour les deux parties, il semble s'agir avant tout d'une offre de travail inadaptée aux besoins des particuliers employeurs.

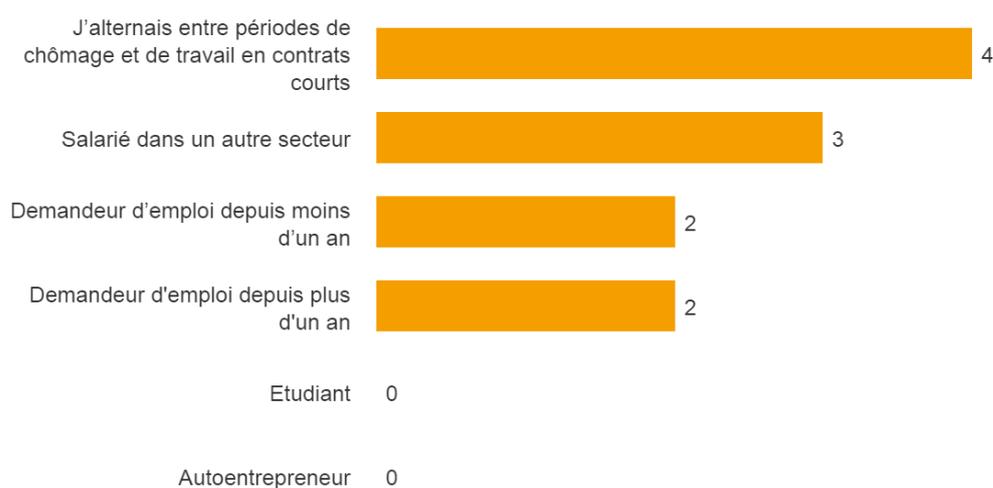
#### Un public salarié parfois précaire dont l'insertion en emploi, même après une qualification, reste spécifiquement difficile dans les Hauts-de-France

Les difficultés de recrutement d'une part et d'insertion dans l'emploi d'autre part, y compris des personnes détentrices d'une certification IPERIA, sont un enjeu majeur pour les Hauts-de-France. En effet, 44% des particuliers employeurs de l'enquête ont déclaré avoir eu des difficultés de recrutement et l'enquête de Suivi en Emploi à 6 mois des personnes ayant obtenu un titre, menée par IPERIA depuis 2017, révèle un taux d'insertion en emploi de 48%, particulièrement faible en comparaison des autres régions métropolitaines (67% en moyenne)

L'enquête menée dans le cadre de cette étude montre qu'une grande majorité des personnes interrogées s'engage dans ce secteur suite à une période de chômage, ou d'alternance entre contrats précaires et périodes de chômage.

#### Illustration 20. Situation professionnelle antérieure

##### Quelle était votre situation avant d'exercer ce métier ?



Par ailleurs, il est frappant de constater que parmi les 11 salariés de particuliers employeurs ayant répondu au questionnaire, 4 d'entre elles (3 assistantes de vie mais aussi une employée familiale) ont

évoqué l'accompagnement d'un proche en situation de dépendance comme élément moteur de l'orientation vers ces métiers. Pour deux d'entre elles, c'est même le seul motif indiqué<sup>51</sup>.

De fait, l'homogénéité des profils de salariés de particuliers employeurs pose la question de l'information au grand public sur ces métiers et sur ce secteur, y compris auprès de jeunes devant s'orienter dans le cadre de leur formation initiale, ou auprès d'hommes, très minoritaires. Il est ainsi assez étonnant d'observer à la fois un vivier d'emploi disponible particulièrement important dans les Hauts-de-France, avec un taux d'insertion des jeunes dans l'emploi plus faible qu'ailleurs<sup>52</sup>, une difficulté aussi importante à recruter et des profils de salariés très similaires entre eux.

**Aussi, la question de l'orientation faite sur ces métiers revêt une importance particulière dans les territoires des Hauts-de-France. Les prescripteurs ou orienteurs institutionnels peuvent être des relais essentiels dans cette perspective.**

En effet, dans ce domaine aussi, la prégnance de l'informel est visible : 4 fois sur 10 la famille ou les proches ont un rôle déterminant dans cette orientation. 4 fois sur 10 aussi (catégorie « autre » du graphique), c'est la personne toute seule qui a envisagé ce métier, ou cela lui a été suggéré directement par un particulier employeur. Cette tendance à saisir des opportunités par le bouche-à-oreille lors de périodes de chômage a également été identifiée lors du contrat d'études prospectives sectoriel en publié en 2020<sup>53</sup>.

Pour autant, les acteurs institutionnels tels que Pôle Emploi, la Maison de l'Emploi ou les missions locales sont des acteurs qui interviennent à la même fréquence et 3 fois sur 4 ils sont classés par les répondants comme les acteurs ayant eu la plus grande influence parmi les différents interlocuteurs qui ont participé à ce processus d'orientation. Les conseillers peuvent donc avoir un rôle déterminant dans la diversification des profils à engager, pourvu qu'ils parviennent à capter les publics adéquats et à disposer de suffisamment d'informations pour les identifier et les attirer.

En effet, les différents métiers de l'emploi à domicile et plus particulièrement les métiers liés à la perte d'autonomie sont souvent méconnus des prescripteurs de l'emploi local comme du grand public.

C'est pourquoi depuis 2019, IPERIA et la FEPEM développent un plan d'action partagé avec la Direction régionale de Pôle Emploi. Dans le cadre de cette collaboration, toutes les directions territoriales (Aisne, Oise, Somme, Nord et Pas-de-Calais) ont été rencontrées et des actions ont été mises en place localement afin de sensibiliser et d'informer les professionnels de Pôle Emploi au sujet des opportunités d'emploi que représentent le secteur de l'emploi à domicile.

Cette démarche partenariale avec Pôle Emploi a notamment permis de donner de la visibilité au secteur et d'outiller les professionnels afin d'orienter au mieux les publics intéressés par les métiers du grand âge vers des formations adaptés.

---

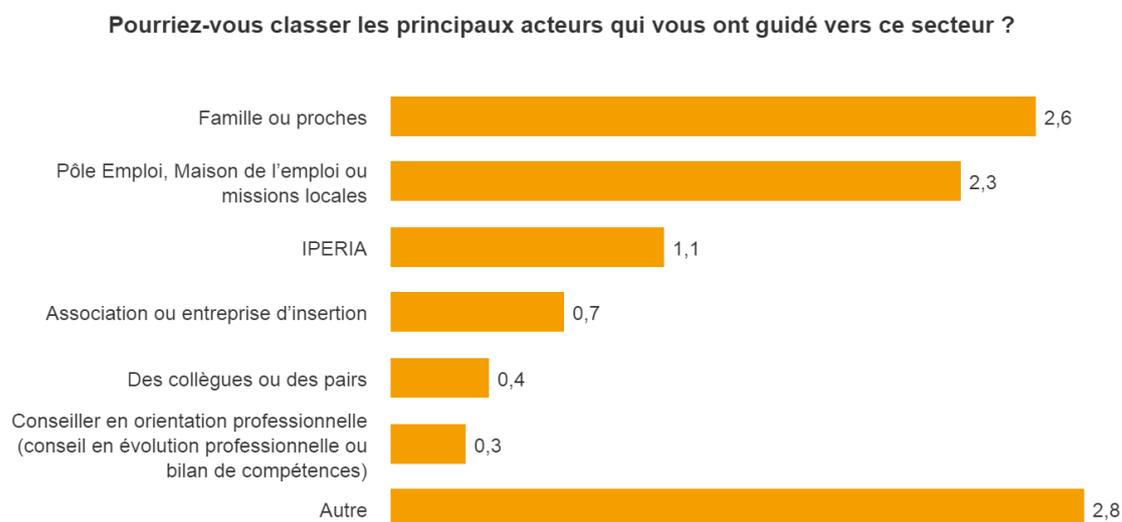
<sup>51</sup> Des 11 personnes interrogées, une seule, une jeune femme de 23 ans, a fait ses études initiales en vue d'exercer dans le domaine de l'entretien du cadre de vie (CAP ATMFC).

<sup>52</sup> Insee Hauts-de-France, *op. cit.*

<sup>53</sup> IPERIA, « Etude prospective des branches professionnelles des assistants maternels et salariés du particulier employeur : relever les défis de l'emploi, des métiers et des compétences d'ici 2030 », sous la direction de Eva Barachino et Nadège Turco, Paris, 2021.

### Illustration 21. Facteurs d'orientation vers ces métiers

L'indice d'importance est déterminé par le croisement de deux critères : le nombre de fois où la modalité a été sélectionnée par les répondants et le classement de cette modalité par rapport aux autres modalités sélectionnées par le répondant.



#### Pour les particuliers employeurs, la mise en relation est mise en cause

En effet, les autres motifs indiqués par les employeurs sont davantage qualitatifs, et ont été parfois cités à la même fréquence que l'absence de candidats. En tête des problématiques selon les personnes âgées, juste avant le manque de formation, se trouve l'inadaptation des candidats (âge, capacités physiques, savoir-être) et leur manque de motivation. On constate donc que ce sont autant les compétences techniques qui semblent manquer que les compétences sociales et transversales des candidats.

Quant aux salariées interrogées, si le manque de compétences ou de motivations est très peu évoqué dans les freins rencontrés, c'est la quantité d'offres proposées qui est lacunaire, mais surtout, pour 80% d'entre elles le volume d'heures proposé qui est trop faible. On le sait, ces métiers nécessitent très souvent un cumul d'employeurs pour obtenir un nombre d'heures satisfaisant qui nécessite une organisation particulièrement efficace.

Enfin, les difficultés de mobilité, évoquées comme un risque en première partie au regard de la répartition des services de proximité dans les Hauts-de-France transparaissent indéniablement pour au moins 29% des particuliers employeurs, ainsi que pour certaines salariées. Même en zone urbaine, l'absence de véhicule peut être un frein majeur, comme l'illustre ci-après la situation de Sarah, jeune assistante de vie non véhiculée résidant à Arras.

***Jessica, jeune assistante de vie d'Arras, non véhiculée***

*Assistante de vie de 23 ans, Jessica avait construit son projet professionnel dans l'aide à la personne dès le départ puisqu'elle est titulaire d'un CAP d'assistante technique en milieu familial ou collectif. Elle a un temps travaillé en EHPAD et a également accompagné un proche.*

*Cependant, Jessica n'a pas le permis et se déplace en transports en commun, ce qui est un frein à sa recherche d'emploi. Après une période de chômage de plus d'un an, Jessica a trouvé une structure mandataire qui lui a permis de travailler auprès de 2 employeurs quelques heures par mois chez lesquels elle travaille depuis environ un an. Elle apprécie son statut de salariée de particuliers employeurs qui lui permet à la fois une plus grande proximité avec les personnes âgées, et une autonomie dans le choix de ses horaires et la gestion de son activité.*

*Jessica se sent plutôt compétente dans les multiples tâches qu'elle réalise au quotidien même si elle souhaiterait consolider son expérience d'aide à la toilette par une formation. Elle aimerait également apprendre à mettre en place des activités de loisirs ou de stimulation cognitive, et améliorer sa démarche de pratiques écocitoyennes et d'utilisation d'outils numériques dans son contexte professionnel. Cependant, l'accès à des formations complémentaires lui semble plutôt compliqué.*

*La crise sanitaire ne l'a pas détournée de son métier, bien au contraire. Si elle s'est sentie une responsabilité forte dans la santé de ses employeurs, elle a plutôt bien vécu cette période, n'a pas bouleversé sa façon de faire, et considère qu'elle disposait globalement des moyens nécessaires à l'exercice de son activité dans des conditions satisfaisantes. La reconnaissance dont elle a bénéficié de ses employeurs et le lien de confiance qui s'est renforcé lui a permis de se sentir particulièrement utile.*

---

## **Etude sur les besoins en emploi et en compétences des métiers liés à la perte d'autonomie | Secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile | Juin 2022**

Les méthodes de recrutement, et notamment le sourcing des candidats peut être à l'origine de ces problèmes de mise en relation. En effet, comme on l'a vu pour l'insertion des employées à domicile dans ce secteur, c'est le bouche-à-oreille (dans 49% des cas) ou l'entourage familial (12%) qui déterminent la mise en relation. La mobilisation des canaux institutionnels, qui peut permettre de présenter des candidats plus spécifiquement adaptés aux besoins de la personne âgée transparaît peu dans les témoignages recueillis. L'enquête ne permet pas de déterminer les raisons de cette tendance. Primauté de la confiance et donc des recommandations personnelles dans le recrutement, absence d'information sur les acteurs institutionnels compétents ou difficultés d'accessibilité : seules des hypothèses peuvent être formulées à ce stade.

## Répondre aux besoins d'accompagnement du vieillissement en favorisant les leviers d'attractivité des métiers

L'enquête réalisée auprès de particuliers employeurs et de salariés résidents dans les Hauts-de-France soulève des freins et leviers majeurs à l'attractivité des métiers du maintien à domicile :

- La crise sanitaire, et en particulier à la suite du premier confinement en mars 2020, a fait ressurgir le manque de reconnaissance et de visibilité des salariés travaillant auprès et pour des personnes âgées touchées ou non par une perte d'autonomie. Ce manque de reconnaissance est marqué par des conditions de travail et d'emploi jugé difficiles. Au cœur de ces considérations la rémunération occupe une place centrale : inférieure à la moyenne nationale, elle révèle l'importance de valoriser les compétences acquises par les salariés. **Malgré un sentiment d'invisibilité ressenti, le lien de confiance entre le salarié et son particulier employeur, favorisé par une relation directe, s'est renforcé pendant la crise sanitaire et ouvre le champ à un espace de dialogue de la relation de travail privilégié.**
- Par ailleurs, l'émergence du **besoin de coordination**, exprimé dans cette enquête mais aussi point de vigilance et d'attention des pouvoirs publics depuis les rapports El Khomri (2019)<sup>54</sup> et Libault (2019)<sup>55</sup>, est également un levier potentiel d'attractivité à ne pas négliger. **Au-delà du bénéfice que de telles compétences ont sur la qualité et la pérennité du maintien à domicile, la reconnaissance, le renforcement et/ou l'acquisition de ces savoir-faire, valorisés à un niveau de diplôme plus élevé, peuvent ouvrir des perspectives d'évolution professionnelle, tant pour les salariés en poste que pour de nouveaux entrants.** Cet aspect de l'accompagnement des personnes est d'autant plus pertinent que les répondantes indiquent avoir choisi spécifiquement de travailler auprès de particuliers employeurs pour la capacité à organiser son travail de manière autonome et flexible que ce cadre de travail encourage. En outre, la gestion d'une activité multi-employeurs requiert, comme évoqué plus haut, de fortes compétences d'organisation.

Dans le prolongement des grands enjeux tracés par les travaux prospectifs du secteur<sup>56</sup>, deux axes de travail se dessine naturellement pour travailler sur l'attractivité des métiers dans les Hauts-de-France :

1. Valoriser les compétences pour une meilleure (re)connaissance des métiers grâce à une politique de certification innovante et adaptée
2. Faire rayonner les métiers et les emplois du secteur grâce à la promotion de leurs réalités d'exercice et la construction de schémas de recrutement avec l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle

---

<sup>54</sup> M. El Khomri, « Plan de mobilisation nationale en faveur de l'attractivité des métiers du grand-âge 2020-2024. Rapport remis à la ministre des Solidarités et de la Santé. », 2019.

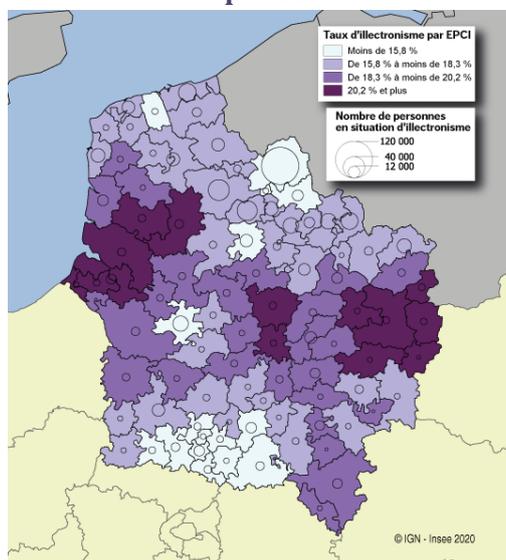
<sup>55</sup> D. Libault, « Rapport de la concertation Grand âge et autonomie. », rapport remis à la ministre des Solidarités et de la Santé, 2019.

<sup>56</sup> IPERIA, « Etude prospective des branches professionnelles des assistants maternels et salariés du particulier employeur : relever les défis de l'emploi, des métiers et des compétences d'ici 2030 », sous la direction de Eva Barachino et Nadège Turco, Paris, 2021.

Les besoins d'accompagnement des personnes vieillissantes dans les Hauts-de-France revêtent, nous l'avons vu, des réalités marquées qui permettent de décliner de ces axes de travail nationales des pistes d'actions adaptées aux réalités territoriales :

**Action 1 : Mettre à disposition un outil numérique d'observation et d'orientation à destination des acteurs de l'orientation, de l'emploi et de la formation.** Au-delà d'outiller une orientation éclairer de nouveaux publics sensibilisés aux réalités d'exercice du métier, il s'agit également de sensibiliser les nouveaux salariés à l'importance du numérique dans leur travail quotidien, notamment dans l'accompagnement des personnes âgées dans leur démarche administrative. Il s'agit d'un enjeu particulièrement important sur le littoral sud et le Thiérache. Selon le Service d'Observation Prospective de la région Hauts-de-France, une personne sur six sont en situation d'illectronisme en Hauts-de-France et en particulier les personnes les plus âgées.

**Illustration 22. Taux d'illectronisme par EPCI dans les Hauts-de-France<sup>57</sup>**



**Action 2 : Accompagnement, lutte contre l'isolement et les risques psychosociaux.** Le premier point est l'absence de réel réseau sur lequel pourraient se reposer les intervenantes à domicile en emploi direct ou intermédiaire, à différents stades de leur parcours professionnel. En amont, l'entourage, le bouche-à-oreille, la confrontation personnelle à la perte d'autonomie jouent un rôle prépondérant dans l'engagement des personnes vers ces métiers. Pourtant, la constitution d'un réseau pourrait jouer un rôle d'information qui permettrait peut-être d'élargir le public potentiel et de fournir de l'information fiable et de proximité. Lors de l'exercice du métier, une dynamique de cet ordre pourrait permettre de rompre l'isolement, d'échanger sur les difficultés rencontrées au quotidien et de prendre ainsi du recul sur sa pratique professionnelle. C'est tout l'objet des Ravié développés par IPERIA, soutenu par la CNSA, et qui ont vocation à se développer y compris sur des territoires excentrés, mais qui ne sont pas présents sur tous les territoires des Hauts-de-France. Enfin, un tel réseau pourrait faciliter la mise en relation de l'offre et de la demande, le bouche à oreille n'étant pas suffisant.

<sup>57</sup> Amélie Fievet, Solène Hilary, Annie Moineau - Insee, 800 000 habitants en situation d'illectronisme, Insee Analyses Hauts-de-France No 118. URL : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4986976>

**Action 3 : Lever les freins de mobilité par le financement du permis B.** Soulignée précédemment, la question **de la mobilité est un enjeu important du territoire**. Les déplacements et les temps de trajet font partie des difficultés du travail pour plus de la moitié des salariées interrogées. Surtout, la nécessité d'avoir le permis et d'être véhiculé est un problème clairement identifié pour 4 d'entre elles. C'est également un motif d'échec de recrutement dans environ 1/3 des cas par les particuliers employeurs. Le parcours de la jeune Jessica prouve l'intérêt de traiter cette question : les rares jeunes souhaitant s'engager dans ces métiers et ayant une formation initiale leur en donnant les capacités doivent pouvoir ne pas rencontrer de freins trop importants pour se rendre au domicile de ses employeurs ou accéder à des actions de formation.

## Bibliographie

A. Baëhr, É. Cuchère - Insee (2018) : Un temps d'accès à l'hôpital le plus faible de France métropolitaine, mais des disparités entre les territoires. Atouts et défis des Hauts-de-France. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3560243>

N. Belhakem, C. Gicquiaux - Insee Flash Hauts-de-France (2018) : Une perte d'autonomie chez les seniors plus fréquente qu'au niveau national, n°4. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3561203>

Conseil départemental de l'Aisne (2019) : Schéma départemental de l'autonomie de l'Aisne (2018-2022). <https://www.aisne.com/sites/default/files/2019-02/2019-schema-autonomie-2018-2022.pdf>

Conseil national de l'ordre des médecins (2021) : Atlas 2021 de la démographie médicale en France. [https://www.conseil-national.medecin.fr/sites/default/files/external-package/analyse\\_etude/1riyb2q/atlas\\_demographie\\_medicale\\_-\\_cnom\\_-\\_2021.pdf](https://www.conseil-national.medecin.fr/sites/default/files/external-package/analyse_etude/1riyb2q/atlas_demographie_medicale_-_cnom_-_2021.pdf)

C2RP (2022) : Diagnostic partagé des Hauts-de-France, Contribution au Contrat de Plan Régional du Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles 2022-2027, intégrant le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales – SRFSS, Synthèse - Édition 2021, février 2022. <https://www.c2rp.fr/actualites/la-synthese-2021-du-diagnostic-partage-des-hauts-de-france>

M. Crouzet, A. Carrère, C. Laborde, D. Breton, E. Cambois (2020) : Différences d'espérance de vie sans incapacité dans les départements français : premiers résultats à partir de l'enquête Vie Quotidienne et Santé. *Revue Quetelet Journal*, vol 8, n°1, 2020. <https://ojs.uclouvain.be/index.php/Quetelet/article/view/18903/59013>

F-X Devetter, D. Messaoudi, N. Farvaque (2012) : Contraintes de temps et pénibilité du travail : les paradoxes de la professionnalisation dans l'aide à domicile », *Revue française des affaires sociales*, p. 244-268. <https://www.cairn.info/revue-francaise-des-affaires-sociales-2012-2-page-244.htm>

Drees, Enquête Aide Sociale (2020) : Bénéficiaires de l'APA par GIR, payés au titre du mois de décembre 2019.

Drees (2015) : "Enquête Vie Quotidienne et Santé 2014. Résultats départementaux d'une enquête auprès des seniors". <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/sites/default/files/2020-12/VQS%202014.pdf>

Fepem, Observatoire des emplois de la famille : « Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Rapport sectoriel des branches. Édition 2022 ». [https://www.fepem.fr/wp-content/uploads/Web\\_fepem-rapportsectoriel2022.pdf](https://www.fepem.fr/wp-content/uploads/Web_fepem-rapportsectoriel2022.pdf)

Fepem, Observatoire des emplois de la famille : « Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Rapport sectoriel des branches. Édition 2021 ». [https://www.fepem.fr/wp-content/uploads/Rapport-Sectoriel-des-Branches-2021\\_HD.pdf](https://www.fepem.fr/wp-content/uploads/Rapport-Sectoriel-des-Branches-2021_HD.pdf)

Fepem, Observatoire des emplois de la famille (2018) : Le vieillissement de la population. Une estimation des particuliers employeurs âgés et des besoins d'emplois à domicile à l'horizon 2040, baromètre n°25. <https://www.fepem.fr/wp-content/uploads/2018/09/LE-BAROME%CC%80TRE-N25-SEPT-2018.pdf>

## Etude sur les besoins en emploi et en compétences des métiers liés à la perte d'autonomie | Secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile | Juin 2022

A. Fievet, S. Hilary, A. Moineau - INSEE (2020) : 800 000 habitants en situation d'illectronisme, Insee Analyses Hauts-de-France No 118. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4986976>

V. Gamblin, É. Vilain - Insee Analyse Hauts-de-France (2017) : Niveau de diplôme des habitants : du mieux en 15 ans, mais des disparités territoriales subsistent - Atouts et défis des Hauts-de-France. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3283510>

J. Guedj, L. Broussy et A. Kuhn Lafont - Matières Grises (2018) : Les personnes âgées en 2030 - État de santé, démographie, revenus, territoires, modes de vie : portrait-robot de la génération qui vient. [https://matieres-grises.fr/nos\\_publication/etude-les-personnes-agees-en-2030-portrait-robot-de-la-generation-qui-vient/](https://matieres-grises.fr/nos_publication/etude-les-personnes-agees-en-2030-portrait-robot-de-la-generation-qui-vient/)

G. Langlois - La Gazette des Communes (2019) : L'aide à domicile en recherche d'attractivité. Entretien avec F-X Devetter et L. Trabut. <https://www.lagazettedescommunes.com/51143/laide-a-domicile-en-recherche-dattractivite/>

L. Leroy - Insee Analyse Hauts-de-France (2017) : Des besoins différenciés selon les profils de séniors résidents – la silver économie dans les Hauts-de-France, n°42. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2583754>

Ifop/Sociovision (2019) : Seniors : « Marché et habitat inclusif, quelle offre de services ? » ; <https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2019/02/Support-Conf%C3%A9rence-de-presse-vDEF-FINALE.pdf>

Insee (2017) : Projections de population 2013-2050 pour les départements et les régions. Insee, 2017. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2859843>

Insee Flash Hauts-de-France (2020) : Bilan démographique 2019 : la région quitte le trio de tête. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4620677>

Insee Haut-de-France (2021) : Hauts-de-France en chiffres. <https://www.insee.fr/fr/information/2018861>

Insee Nord-Pas-de-Calais (2014) : Fragilité sociale des personnes âgées du Nord : entre vieillissement, précarité et dépendance. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2045873>

Insee Première – en collaboration avec Pôle Emploi-population (K. Larbi) et la Drees (D. Roy) (2019) : 4 millions de seniors seraient en perte d'autonomie en 2050. », n°1767. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4196949>

Insee Résultats (2016) « Le scénario central de projections de population 2013-2070 pour la France – Projections de population », n°87. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2496793>

IPERIA, Enquête Suivi en emploi (à 6 mois et 18 mois)

IPERIA - E. Barachino, N. Turco (2021) : Etude prospective des branches professionnelles des assistants maternels et salariés du particulier employeur : relever les défis de l'emploi, des métiers et des compétences d'ici 2030.

## Etude sur les besoins en emploi et en compétences des métiers liés à la perte d'autonomie | Secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile | Juin 2022

IPERIA, avec l'appui de l'Observatoire des emplois de la famille, FEPEM (2021) : Evolution de l'emploi : quels enjeux en termes de ressources humaines pour le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile à l'horizon 2030 et 2040 ? EDEC PIC (livrable 1).

I. Ilse Ilama, S. Belghiti-Mahut et A. Briole (2014) : Une qualité d'emploi mitigée : qu'est-ce qui motive les aides à domicile ?, *Revue Interventions économiques*. <https://journals.openedition.org/interventionseconomiques/2134>

Ministère des Solidarités et de la Santé (2021) : Personnes âgées : les chiffres clés. <https://solidarites-sante.gouv.fr/archives/loi-relative-a-l-adaptation-de-la-societe-au-vieillessement/article/personnes-agees-les-chiffres-cles>

Mutualité française et Association des maires de France et des présidents d'intercommunalité (2020) : 1er Baromètre Santé-Social - Territoires et Mutuelles engagés pour répondre aux attentes des Français. [https://medias.amf.asso.fr/upload/files/Barometre\\_SanteSocial.pdf](https://medias.amf.asso.fr/upload/files/Barometre_SanteSocial.pdf)

Observatoire des territoires (2017) : Le vieillissement de la population et ses enjeux. Fiche d'analyse. [https://www.observatoire-des-territoires.gouv.fr/sites/default/files/2019-11/le\\_vieillessement\\_de\\_la\\_population\\_et\\_ses\\_enjeux\\_0.pdf](https://www.observatoire-des-territoires.gouv.fr/sites/default/files/2019-11/le_vieillessement_de_la_population_et_ses_enjeux_0.pdf)

I. Puech (2014) : Le domicile : lieu de domination par excellence ? Réflexion sur la relation d'emploi à domicile. Contribution à la Conférence de consensus « Le domicile : enjeu sociétal majeur ? » du 17 et 18 décembre 2014. [https://www.fepem.fr/wp-content/uploads/2018/07/Contribution-Isabelle-Puech-Conf%C3%A9rence-de-consensus\\_04112014.pdf](https://www.fepem.fr/wp-content/uploads/2018/07/Contribution-Isabelle-Puech-Conf%C3%A9rence-de-consensus_04112014.pdf)

Service Observation Prospective de la région Hauts-de-France (2021) : Enjeux et perspectives démographiques en Hauts-de-France 2020-2040. [https://2040.hautsdefrance.fr/wp-content/uploads/2021/04/presentationCESER\\_300321.pdf](https://2040.hautsdefrance.fr/wp-content/uploads/2021/04/presentationCESER_300321.pdf)