



OBSERVER LES ÉVOLUTIONS DES EMPLOIS, DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES À L'HORIZON 2030 :

**UNE STRATÉGIE POUR PRÉPARER L'AVENIR
ET ADAPTER LES RÉPONSES AUX BESOINS DU SECTEUR
DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE.**

—
SYNTHÈSE ET DÉMARCHE 2018-2020



Le contrat d'études prospectives des branches des assistants maternels et des salariés du particulier employeur, c'est :



- ✓ 1 rapport final
- ✓ 1 coordinateur
- ✓ 2 partenaires
- ✓ 4 prestataires
- ✓ 10 études ou rapports intégrés au livrable final
- ✓ 13 préconisations opérationnelles

S'ENGAGER POUR L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DU DOMICILE

Les changements environnementaux, économiques et sociaux, que connaît le pays, questionnent les représentations que nous nous faisons du domicile et son rôle dans la construction des rapports sociaux. Le domicile est, plus que jamais, l'espace au cœur du parcours de la personne, des premiers âges de la vie au maintien de l'autonomie, en passant par l'accompagnement des foyers actifs. Pour anticiper ces évolutions, l'observation et la prospective des métiers sont des engagements pris par les branches professionnelles des assistants maternels et des salariés du particulier employeur pour maintenir continuellement actualisées les connaissances sur les besoins en professionnalisation des salariés. L'emploi à domicile fait de ce lieu intime un endroit où déployer des gestes professionnels et monter en compétences. Le domicile est donc bien une sphère d'apprentissages mutuels et de coopération intergénérationnelle. Ce sont toutes ces dimensions qui s'envisagent à travers l'évolution des métiers et des professionnels qui les occupent.

En 2018, un contrat d'études prospectives, soutenu par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), a été porté pour initier une réflexion sur l'évaluation des besoins en emploi et définir des actions et préconisations. Pour beaucoup inédites et innovantes, elles dessinent un chemin de réflexions opérationnelles qui rendent concrètes la démarche entreprise. Elles permettent de se projeter pour accompagner les projets des particuliers employeurs et des salariés dans une relation d'emploi durable, au bénéfice d'un accompagnement de qualité au domicile et de la sécurisation professionnelle des ressortissants du secteur.

Accédez à l'intégralité du contrat d'études prospectives



UN SECTEUR D'UTILITÉ SOCIALE AUX BESOINS CROISSANTS

Ce projet a été coordonné par IPERIA, la plateforme nationale de professionnalisation de l'emploi à domicile. Avec l'association de partenaires et d'expertises diversifiées¹, les résultats marquent une étape dans l'identification du rôle majeur du secteur dans l'économie, la cohésion sociale et territoriale du pays. Ce travail a pu être conduit grâce à une méthodologie adaptée. Des enquêtes quantitatives pour l'étude des tendances, qualitatives pour l'observation des liens sociaux entre particuliers employeurs et salariés, mais également, des partenariats territoriaux qui ont ancré localement les recherches.

Les constats qui se dégagent mettent en évidence une tension grandissante sur les emplois. Ainsi, plus de 700 000 postes seront à pourvoir dans moins de 10 ans du fait des départs à la retraite d'une majorité de salariés. La pyramide des âges annonce un déséquilibre dans la cohorte et une perte de ressources qui entraîne des pénuries de main d'œuvre. En parallèle, dans les métiers du vieillissement, des créations d'emploi importantes sont annoncées en raison des tendances démographiques. Dans un autre registre, les métiers de l'accueil individuel connaissent des dynamiques de recrutement dans certaines zones telles que les agglomérations centrales. Ces phénomènes représentent autant d'opportunités pour valoriser des atouts sont mis en avant par les salariés eux-mêmes. Les conditions de travail font état d'un secteur qui se démarque positivement et se détache des idées reçues :

1. **Un secteur stable.** Le CDI est la norme.
2. **Un secteur flexible.** Si les temps partiels sont une réalité pour laquelle il convient de trouver des solutions quand elle est subie, ils représentent aussi un choix contribuant à l'articulation vie personnelle et vie professionnelle pour de nombreux salariés.
3. **Un secteur responsabilisant.** Le salarié gère en direct sa relation de travail à son ou ses particuliers employeurs et est autonome dans l'administration quotidienne de ses tâches.
4. **Un secteur d'investissement social.** Les dispositifs de professionnalisation au service des salariés et des particuliers employeurs ont massivement encouragé le départ en formation des salariés. D'un peu plus de 5700 en 2009 à plus de 64 000 en 2019, l'essor exponentiel est le marqueur de l'appropriation des dispositifs par les bénéficiaires. En complément, plus de 27 000 titres ont été délivrés par le certificateur IPERIA sur les trois titres à finalité professionnelle portés par les branches², "Assistant maternel/Garde d'enfants", "Employé familial" et "Assistant de vie dépendance", qui correspondent aux quatre métiers les plus représentés.

Le secteur n'est pas imperméable aux grandes mutations en cours, numériques, écologiques et le rôle grandissant des compétences sociales et comportementales dans les relations professionnelles. Elles viennent renforcer les attentes en matière de qualification chez les salariés et confirment l'intérêt d'adaptation continue de la politique de certification.

13 PRÉCONISATIONS POUR UNE TRANSITION DE L'OBSERVATION À L'ACTION

C'est toute la démarche qui a conduit les travaux du contrat d'études prospectives, soit concourir à l'attractivité sectorielle, fidéliser les salariés et répondre aux besoins en emploi. Elle a représenté le fil rouge pour allier les enjeux stratégiques aux réalités de terrain, ce qui a permis d'identifier les 13 préconisations suivantes. Elles sont un canevas autour de la reconnaissance des compétences et des métiers.

VALORISER LES COMPÉTENCES POUR UNE MEILLEURE (RE)CONNAISSANCE DES MÉTIERS

ADAPTER LA POLITIQUE DE CERTIFICATION
À MOYEN TERME EN :

- 1 Intégrant les mutations technologiques dans l'accompagnement des personnes en situation de dépendance
- 2 Valorisant la polycompétence du métier d'employé familial par la certification
- 3 Renforçant la qualification chez les professionnels de l'accueil individuel

VEILLER ET ANTICIPER
LES NOUVELLES CERTIFICATIONS
INDISPENSABLES POUR L'ÉVOLUTION
DES PARCOURS PROFESSIONNELS PAR :

- 4 La formation des professionnels qui travaillent en maison d'assistants maternels, une forme d'exercice du métier qui continue son essor
- 5 La reconnaissance des compétences de coordination au domicile en cas de multi-interventions

FAIRE RAYONNER LES MÉTIERS ET LES EMPLOIS DU SECTEUR

PROMOUVOIR LES MÉTIERS POUR SOUTENIR
LES BESOINS EN EMPLOI DU SECTEUR AVEC :

- 6 Un accompagnement personnalisé et pérenne du binôme salarié/particulier employeur
- 7 L'acquisition et la certification des compétences par un contenu pédagogique innovant
- 8 La mobilisation des acteurs locaux de l'emploi et de la formation
- 9 L'ouverture de nouvelles perspectives de promotion des formations et métiers à l'issue de la crise sanitaire grâce au distanciel

REPENSER LES SCHÉMAS DE RECRUTEMENT
POUR ATTIRER DE NOUVEAUX PROFILS ET OFFRIR DE
NOUVELLES PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES EN :

- 10 Réinterrogeant les canaux de recrutement et la mise en relation grâce aux outils numériques ;
- 11 Agissant auprès des publics plus éloignés du monde du travail en créant des parcours adaptés ;
- 12 Intégrant la mixité des publics (salariés, demandeurs d'emploi...) dans les parcours de formation pour un enrichissement de la dynamique collective ;
- 13 Étudiant les nouvelles trajectoires individuelles des salariés et en accompagnant les transitions vers le secteur par les mobilités inter et intrasectorielles.

1 Observatoire des emplois de la famille (FEPEM), IRCEM, EDIFIA, BLG Consulting, ITINERE Conseil, Cabinet Ambroise Bouteille.

2 Titres de niveau III inscrits au RNCP.

3 « Diagnostic des besoins en compétences et en emplois des salariés et assistants maternels du particulier employeur en Centre-Val-de-Loire » (2017-2019) soutenu par la DIRECCTE Centre-Val de Loire ; Etude : « Renforcer l'attractivité des métiers de l'accueil individuel des enfants : rôle et enjeu des MAM dans les Hauts-de-France » (2019-2021) soutenue par la DIRECCTE Hauts-de-France ; Etude : « Répondre aux besoins et développer l'attractivité des métiers liés à la perte d'autonomie dans le secteur de l'emploi à domicile » (2019-2021) soutenue par la DIRECCTE Hauts-de-France ; Etude : « Professionnalisation des assistants maternels : un levier d'attractivité pour le développement de l'accueil individuel sur le territoire breton ? » (2020-2021) soutenue par la Région Bretagne et la DIRECCTE Bretagne.

À l'image des études territoriales³ réalisées par IPERIA sur les métiers du secteur, l'enjeu est de concevoir des solutions et de proposer des alternatives aux tensions rencontrées sur l'orientation des publics et leur insertion professionnelle durable. Ces préconisations dessinent un plan d'action qui entre en résonance avec les mesures envisagées dans le cadre de la relance de l'emploi local en lien avec la situation sanitaire, économique et sociale du pays. Il convient de poursuivre l'effort d'observation et d'accompagnement du secteur pour en assurer le développement dans des conditions assurant sa pérennité, au regard de son rôle moteur. Ceci, d'autant plus qu'il est porté par des métiers essentiels à la vie du pays.



60 avenue de Quakenbrück – BP 136

61 004 Alençon cedex

www.institut.iperia.eu

 @iperia_institut