



# ACCOMPAGNER L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES

BILAN DE LA POLITIQUE DE PROFESSIONNALISATION  
DU SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS  
ET DE L'EMPLOI À DOMICILE

—  
**2020**



**assinat**  
Branche Professionnelle  
Assistants Maternels  
du Particulier Employeur

**SPE** Branche  
professionnelle  
des salariés  
du particulier  
employeur

 **iperia**

**apni**  
EMPLOI À DOMICILE

 **PCO EP**  
Opérateur de compétences  
des Entreprises de Proximité

# SOMMAIRE

EDITO .....	<b>p.3</b>
1. PANORAMA DE LA PROFESSIONNALISATION DE L'EMPLOI À DOMICILE .....	<b>p.4</b>
2. TEMPS FORTS 2020 .....	<b>p.6</b>
3. VALORISER ET CERTIFIER DES COMPÉTENCES .....	<b>p.8</b>
4. RÉAGIR FACE À LA CRISE SANITAIRE .....	<b>p.10</b>
5. DÉVELOPPER LA FORMATION PROFESSIONNELLE .....	<b>p.12</b>
6. LABELLISER ET ACCOMPAGNER UN RÉSEAU D'ORGANISMES DE FORMATION SECTORIEL .....	<b>p.14</b>
7. INFORMER, CONSEILLER ET ACCOMPAGNER LES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET (FUTURS) SALARIÉS .....	<b>p.15</b>
8. MOBILISER ET ENGAGER LES PARTENAIRES INSTITUTIONNELS .....	<b>p.16</b>
9. ANTICIPER L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES .....	<b>p.18</b>

# ÉDITO

« 2020 a été une année atypique du fait de son contexte et des défis qui ont dû être relevés. Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile a su traverser cette période grâce à son engagement d'utilité sociale et en valorisant des métiers essentiels à nos modes de vie contemporains. En témoignent nos engagements aux côtés du gouvernement pour la valorisation et le soutien de l'activité (accès prioritaire aux masques, mesures économiques...) ou encore la production d'un guide de bonnes pratiques et préconisations sanitaires destiné à accompagner les 1,4 million de salariés et 3,3 millions de particuliers employeurs que nous représentons.

Cette dynamique s'est également caractérisée par un fort engagement en matière de professionnalisation. Nous démontrons ainsi 71 747 départs en formation, soit une augmentation de près de 11% en un an. Pour y parvenir, nous avons pu nous appuyer sur l'engagement des organismes de formation labellisés qui ont su s'adapter dans l'urgence et proposer des solutions innovantes souvent distancielles pour maintenir les formations.

En termes de reconnaissance des compétences, nous avons également progressé avec 9 970 certifications délivrées, dont 1 100 titres *Assistant maternel / Garde d'enfants, Assistant de vie dépendance et Employé familial*, que nous portons et dont IPERIA est le certificateur. Réinscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) en juin 2020, leur reconnaissance sans discontinuer depuis 11 ans installe dans la durée l'identification des compétences professionnelles nécessaires pour exercer auprès du particulier employeur.

Attentifs aux grands changements, nous voulons que l'emploi à domicile en soit le moteur pour le bien collectif. Nous avons mené un travail de projection permettant d'anticiper les mutations technologiques et écologiques et d'engager la création d'une filière sectorielle.

Nous avons finalisé le premier contrat d'études prospectives du secteur, soutenu par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP). Il nous engage à poursuivre et renforcer les analyses en faveur des évolutions des métiers et compétences et favoriser notre démarche de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Cinq nouvelles certifications ont ainsi été conçues et déposées au répertoire spécifique (RS) de France compétences par IPERIA. Au plus fort de la crise sanitaire, nous avons de plus soutenu la création et l'inscription dans le plan de développement des compétences d'un module permettant de se former aux gestes et postures face à la COVID-19.

En guise de point d'orgue, nous avons clos l'année 2020 par la signature d'un nouvel accord de formation ambitieux et volontariste. Preuve s'il en est que, quels que soient les aléas et les obstacles, notre secteur sait s'adapter et mener une politique de professionnalisation sectorielle ambitieuse permettant de favoriser l'attractivité des métiers et concourir à sécuriser l'emploi.



**RACHEL RUHLAND,**  
Présidente de la branche professionnelle  
des assistants maternels du particulier  
employeur



**MARIELLE BROUARD,**  
Présidente de la branche professionnelle  
des salariés du particulier employeur



# PANORAMA DE LA PROFESSIONNALISATION DE L'EMPLOI À DOMICILE

## LES CHIFFRES CLÉS DU SECTEUR

Sources : ACSS, IRCEM - Données annuelles 2019 - Traitement par l'observatoire des emplois de la famille (OEFEM).



**3,3 MILLIONS**  
de particuliers employeurs



**1,5 MILLIARD**  
d'heures déclarées



**8,7 MILLIARDS**  
d'euros de masse salariale nette



**1,4 MILLION**  
de salariés employés à domicile



**288 299**  
assistants maternels



**116 926**  
gardes d'enfants



**916 204**  
assistants de vie  
et employés familiaux

## LES ACTEURS DE LA PROFESSIONNALISATION EN 2020

### LES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Composées des représentants des particuliers employeurs et des salariés, les branches professionnelles des assistants maternels et des salariés du particulier employeur assurent notamment les deux missions suivantes :

- Faire connaître et reconnaître les métiers d'assistant maternel, de garde d'enfants, d'employé familial et d'assistant de vie
- Organiser et structurer la relation de travail entre un particulier employeur et son salarié

En matière d'emploi et de formation professionnelle, c'est à la CPNEFP (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et la Formation Professionnelle) qu'il revient d'anticiper l'évolution des métiers, des qualifications et des compétences.

**assn'iat**  
Branche Professionnelle  
Assistants Maternels  
du Particulier Employeur

**SPE**  
Branche Professionnelle  
du Particulier  
Employeur

[www.cpnepf.branche-professionnelle-assmat.org](http://www.cpnepf.branche-professionnelle-assmat.org)  
[www.cpnepf.branche-professionnelle-spe.org](http://www.cpnepf.branche-professionnelle-spe.org)

### IPERIA

Depuis 1994, IPERIA est la plateforme nationale de professionnalisation mandatée par les branches du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile pour les accompagner dans le déploiement de leur politique de professionnalisation. Ses principales missions sont :

- Assurer une veille et une observation prospectives relatives à l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications
- Elaborer, délivrer et enregistrer des certifications auprès de France Compétences
- Labelliser et accompagner dans ses engagements sectoriels un réseau de près de 250 organismes de formation partenaires
- Assurer la promotion des métiers, des certifications et de l'offre prioritaire de professionnalisation des branches auprès des différents publics
- 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

**iperia**

[www.institut.iperia.eu](http://www.institut.iperia.eu)

### L'UNIVERSITÉ DU DOMICILE

L'Université du domicile est un espace de réflexion, de recherche, d'innovation sociale et de professionnalisation au service du développement de la compétence à domicile. S'appuyant sur une expertise pédagogique, elle conçoit une offre de formation (mixte) pour les salariés et futurs salariés du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, qui répond à la politique de professionnalisation des branches. En qualité de tête de réseau des organismes de formation au service de la formation des salariés et futurs salariés du secteur, l'Université du domicile est présente sur l'ensemble du territoire français.

**Université Du Domicile**

### L'APNI

Cette association paritaire nationale interbranches (APNI), créée en décembre 2018 par la volonté des partenaires sociaux, a pour mission de porter le mandat du particulier employeur pour garantir et mieux servir les droits sociaux des salariés du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, dont les droits liés à la formation professionnelle.

**apni**  
UNION DES DOMICILES

# 2. TEMPS FORTS 2020



20/03

**DÉPLOIEMENT DES PREMIÈRES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES ORGANISMES DE FORMATION** afin de faciliter le départ en formation en période de crise sanitaire.



26/06

**RÉINSCRIPTION AU RNCP DES 3 TITRES**  
« Assistant de vie dépendance »,  
« Assistant maternel / Garde d'enfants »  
et « Employé familial ».



04/05

**CRÉATION DU MODULE DÉDIÉ À L'INTERVENTION D'UN SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR EN PÉRIODE DE CRISE SANITAIRE.**



05/02

**RESTITUTION À ORLÉANS DU PREMIER DIAGNOSTIC EMPLOI-FORMATION TERRITORIAL** en Centre-Val de Loire.



26/11

**ÉVÈNEMENT LIVE VAE « EMPLOI À DOMICILE : L'INNOVATION AU SERVICE DE LA VAE, UN DISPOSITIF GAGNANT POUR TOUS ! »**



02/11

**DÉPÔT DU CERTIFICAT « ADAPTER L'ACCOMPAGNEMENT À DOMICILE D'UN ENFANT EN FONCTION DE SON HANDICAP » AUPRÈS DE FRANCE COMPÉTENCES** pour inscription au Répertoire Spécifique.



15/11

**DIFFUSION DE LA NOUVELLE OFFRE PRIORITAIRE DE FORMATION ET DE CERTIFICATION 2021.**



07/12

**LANCEMENT DU PROJET EXPERIMENTAL DE LA VAE PAR BLOC,** aux côtés de l'Etat.



05/10

**RENDU DU LIVRABLE FINAL DU CONTRAT D'ÉTUDES PROSPECTIVES** dans le cadre du Plan d'investissement dans les Compétences (PIC-CEP).



06/07

**DÉPÔT DE 4 NOUVEAUX CERTIFICATS AUPRÈS DE FRANCE COMPÉTENCES** pour inscription au Répertoire Spécifique.



2020

2021

# 3. VALORISER ET CERTIFIER DES COMPÉTENCES

Les branches professionnelles du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ont désigné IPERIA comme certifieur des compétences des métiers du secteur - socle de la sécurisation des parcours professionnels au service de la qualité de l'accompagnement des particuliers employeurs.

**9 970 CERTIFICATIONS** ont été délivrées au cours de l'année 2020.

**1100 TITRES** | **8 870 BLOCS DE COMPÉTENCES**

Taux de réussite à la certification titre : **84%**

Taux de réussite à la certification bloc : **99%**

## Zoom sur L'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES



**175 JURYS PROFESSIONNELS DE CERTIFICATION** pour l'obtention des titres « Assistant maternel / Gardé d'enfants », « Assistant de vie dépendance » et « Employé familial » se sont tenus. Ces jurys d'évaluation finale sont administrés et organisés par IPERIA en tant que certifieur, et se font en présence d'évaluateurs professionnels de proximité.

### 110 MEMBRES DE JURY

(salariés et particuliers employeurs) participent aux jurys aux côtés d'IPERIA, qui les forme au préalable à l'évaluation des compétences. Pour les accompagner dans la compréhension et la maîtrise des nouveaux référentiels des titres, une formation dédiée a été organisée au dernier trimestre 2020.



Dans le cadre de l'obtention d'un bloc de compétences, les organismes de formation sont désignés pour organiser les évaluations :

### 15 245 SE SONT TENUES EN 2020.

En tant que certifieur, IPERIA a créé près de 1 000 études de situation professionnelle numériques écrites, études de situation professionnelle numériques orales et mises en situation, à l'occasion de la réinjection des titres. D'autres sujets seront mis à disposition des organismes de formation en 2021.



**LA VAE,** une voie d'accès à la certification qui se développe.

**+18% DE CANDIDATS** À LA VAE PAR RAPPORT À 2019.

**149 PERSONNES** ONT ÉTÉ CERTIFIÉES par cette voie en 2020.

**Taux de réussite à la certification : 83%**

# INNOVER, EXPÉRIMENTER ET ADAPTER

## RÉENREGISTREMENT DES 3 TITRES AU RNCP



Le 26 juin 2020, les trois titres « Assistant maternel / Gardé d'enfants », « Employé familial » et « Assistant de vie dépendance », de niveau III, ont été réenregistrés au Répertoire National des Certifications Professionnelles pour une durée de trois ans.

Leur architecture en blocs de compétences a été repensée au regard :

- DE L'ÉVOLUTION DES BESOINS DES PARTICULIERS EMPLOYEURS À DOMICILE
- DE LA SINGULARITÉ DE LA RELATION D'EMPLOI BASÉE SUR LA CONFIANCE

Au-delà des compétences techniques, les compétences comportementales, celles en lien avec les évolutions technologiques et écologiques prennent, ainsi, une place plus significative.

Ces titres ont vocation à favoriser l'insertion de personnes qualifiées au sein du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et à sécuriser les parcours professionnels des titulaires. Leur réenregistrement au RNCP est une nouvelle étape qui devrait permettre d'aller encore plus loin dans la reconnaissance des compétences des (futurs) salariés du secteur.

## DÉPÔT DE 5 CERTIFICATS POUR ENREGISTRER AU RÉPERTOIRE SPÉCIFIQUE



Lors de la refonte des titres, les études métiers ont révélé des compétences à approfondir, complémentaires aux métiers ou répondant à des besoins spécifiques. Ces constats ont conduit IPERIA à travailler à la création de 5 certificats, tous déposés auprès de France Compétences en 2020. Ils ont été enregistrés au Répertoire Spécifique le 19 mai 2021.

## EXPÉRIMENTATION NATIONALE DE LA VAE PAR BLOC AUX CÔTÉS DE L'ÉTAT



La VAE par bloc a été instaurée par un arrêté en 2019 qui ouvre à titre expérimental le passage des seuls blocs de compétences dans le cadre de la VAE. C'est l'esprit de la loi du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel qui permet cette possibilité. Le ministère du Travail a missionné la DGEFP pour mener des expérimentations et cette dernière a lancé un appel à participation auprès des certifieurs en 2020.

### 1 Un CQP « TRAVAILLER EN MAISON D'ASSISTANTS MATERNELS »

Un certificat de compétences « ADAPTER L'ACCOMPAGNEMENT À DOMICILE D'UN ENFANT AVEC TROUBLES DU SPECTRE DE L'AUTISME »

Un certificat de compétences « ADAPTER L'ACCOMPAGNEMENT À DOMICILE D'UNE PERSONNE ÂGÉE À SES TROUBLES COGNITIFS »

Un certificat de compétences « ADAPTER L'ACCOMPAGNEMENT EN FONCTION DE SON HANDICAP MOTEUR »

Un certificat de compétences « ADAPTER L'ACCOMPAGNEMENT À DOMICILE D'UN ENFANT EN FONCTION DE SON HANDICAP »

1

2

3

4

5

L'expérimentation menée par IPERIA porte sur deux des titres RNCP portés par les branches professionnelles du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile : le titre « Assistant maternel / Gardé d'enfants » et le titre « Assistant de vie dépendance ». En 2021, une soixantaine de candidats qui visent l'obtention d'une certification sur un ou plusieurs blocs de compétences par la voie de la VAE seront accompagnés dans leur parcours, avec l'appui d'organismes de formation labellisés, habilités à dispenser de la certification.

Pour le secteur, les intérêts du dispositif de la VAE par bloc sont multiples :

- Un levier pour l'accès à la certification
- Un accès rapide à l'emploi
- Une réponse à certains métiers en tension
- Un moyen de réduire la durée des parcours de formation dans le cadre d'une transition professionnelle vers un autre métier

# RÉAGIR FACE À LA CRISE SANITAIRE

L'année 2020 a été marquée par une crise sanitaire sans précédent. Pour y faire face, les acteurs du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ont déployé une stratégie collective exceptionnelle de solidarité. Ils se sont mobilisés pour informer et accompagner les relations de travail des 5 millions de citoyens concernés : particuliers employeurs, assistants maternels et salariés du particulier employeur.

## OBJECTIFS :

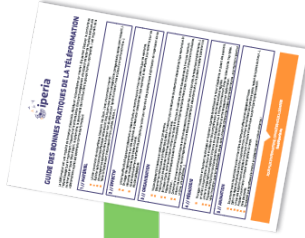
**Contribuer à la dynamique de solidarité nationale** | **Garantir la continuité de l'activité et de la professionnalisation des salariés et des assistants maternels du particulier employeur** | **Eviter les ruptures d'accompagnement**



## ACCOMPAGNER le réseau des organismes de formation labellisés pour assurer le maintien de l'activité

Dès mars 2020, les premières mesures d'accompagnement ont été déployées. Elles se sont poursuivies tout au long de l'année avec les actions suivantes :

- Production d'un guide des bonnes pratiques de téléformation
- Mise à disposition d'une plateforme de formation en ligne
- Assistance pédagogique
- Campagne d'appels et de suivi des organismes de formation
- Information régulière grâce à des flash info
- Création d'une foire aux questions
- Système de paiement accéléré pour soutenir engagés par les organismes de formation
- Envoi de masques aux organismes de formation du réseau



## SIMPLIFIER les démarches administratives pour faciliter le départ en formation

Dématisation des process pour tous les documents administratifs, y compris pour les modules en présentiel



## INFORMER les acteurs institutionnels des actions menées

- Rédaction et envoi d'une note d'information aux partenaires institutionnels sur le suivi des projets et l'adoption de mesures de soutien au départ en formation
- Rédaction et envoi d'un courrier des branches, accompagné d'une infographie, sur les nouveaux dispositifs de formation en distanciel, à plus de 400 élus des conseils départementaux et des conseils régionaux, ainsi qu'aux directeurs des CAF et Pôle emploi



## FORMER et OUTILLER les assistants maternels et salariés du particulier employeur

Face à la crise sanitaire, les professionnels de l'emploi à domicile ont exprimé un fort besoin de pouvoir continuer à développer leurs compétences et avancer dans leur parcours de certification. Ainsi, l'offre de formation est devenue accessible en 100% à distance, avec la mise en place de la téléformation et le renforcement de la formation ouverte à distance. En parallèle, les moyens ont été mis en œuvre pour organiser les jurys de certification à distance, avec le concours des organismes de formation labellisés.

En outre, une formation spécifique « Salarié d'un particulier employeur : préconisations face à la Covid-19 » a été créée pour les professionnels du secteur. Axée sur les gestes et les bonnes pratiques d'hygiène et de sécurité à adopter, cette formation prend en compte les singularités rencontrées par les salariés du secteur - activité auprès de plusieurs employeurs, déplacements fréquents, accompagnement de personnes fragiles... Elle propose, par ailleurs, un contenu pédagogique adapté aux métiers d'assistant de vie, d'assistant maternel, de garde d'enfants et d'employé familial en s'appuyant notamment sur des exercices de mise en situation professionnelle.

### La formation s'articule autour de 4 thématiques :

- 1 Le contexte situationnel de la crise
- 2 La préparation de son intervention au domicile du particulier employeur et les gestes barrières à automatiser
- 3 Les comportements appropriés contextualisés au métier
- 4 La communication avec le particulier employeur et/ou la famille de celui-ci



Elle s'est déclinée en 2 modules :

Pour donner la possibilité à tous les salariés du secteur de se former depuis leur domicile, une formation, d'une durée d'1 heure, accessible sur une plateforme de formation en ligne IPERIA (FOAD).

► **115 personnes** ont suivi ce module en 2020.

Une formation plus avancée de 3 heures, pouvant alterner FOAD et téléformation, mise en place avec l'appui du réseau des organismes de formation partenaires présent sur l'ensemble du territoire.

► **1099 personnes** ont suivi ce module en 2020, qui reste accessible en 2021 par le plan de développement des compétences, en dehors du quota annuel de 58 heures dont les salariés disposent.



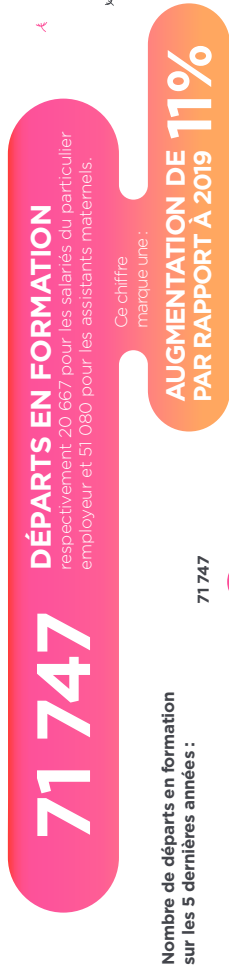
En parallèle, 4 fiches pratiques « Quelles précautions prendre contre la Covid-19 ? » relatives à chaque métier ont été créées. Ces outils sont intégrés dans le guide sectoriel de préconisations pour faciliter la reprise d'activité du secteur, publié en juin 2020 et régulièrement mis à jour. Il a été approuvé par le ministère du Travail et le ministère des Solidarités et de la Santé.

# 5. DÉVELOPPER LA FORMATION PROFESSIONNELLE

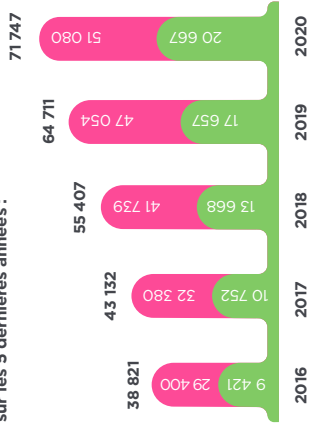
En 2020, l'offre prioritaire de formation des branches comptait :



La formation continue s'inscrit dans une dynamique positive au sein des deux branches depuis plusieurs années. Malgré la crise sanitaire, cette croissance s'est poursuivie en 2020 pour atteindre un total de :



Nombre de départs en formation sur les 5 dernières années :



## LES RELAIS ASSISTANTS DE VIE

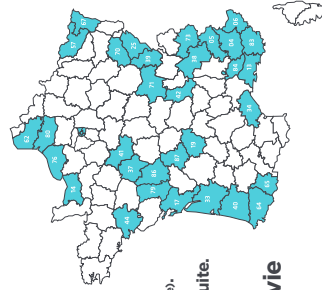
En 2020, sur les 36 départements couverts, on dénombre :

**392 participations à des RAVie.**

**1 362 assistants de vie** ont suivi au moins un RAVie depuis 2012 :

- > **19%** ont effectué un nouveau cycle (4,7 en moyenne).
- > **67%** ont suivi au moins une formation par la suite.

En moyenne, environ **247 assistants de vie se forment via les RAVie** chaque année.



## Zoom sur LE PROJET MICARE

Lanée le 5 novembre 2020, le projet Micare est soutenu par la Commission Européenne dans le cadre de son programme Erasmus+. Il a vocation à favoriser l'insertion socio-professionnelle des publics migrants dans le secteur de la dépendance et de l'accompagnement des personnes âgées à domicile, à travers notamment la création d'un outil de positionnement sur les compétences acquises ou à acquérir et d'une formation adaptée en conséquence. Il réunit un consortium de cinq partenaires européens, dont IPERIA qui en est l'organisateur et coordinateur jusqu'en avril 2023. Le projet interroge la question de l'interculturelle et, donc l'acquisition ou le renforcement des compétences transférables. Les bénéficiaires permettront aux bénéficiaires d'aller ensuite vers une formation professionnelle plus ciblée pour s'insérer durablement dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.



Découvrir le projet :



## Zoom sur LES TRAVAUX MENÉS DANS LE CADRE DE LA CONVENTION CNSA



Rompre l'isolement des assistants de vie, permettre une montée en compétences grâce au partage d'expérience entre pairs, tels sont les enjeux ambitieux des relais assistants de vie consacrés par une convention 2018-2020 avec la CNSA. Du fait du contexte sanitaire de l'année 2020, un avenant de prolongation a été signé le 1<sup>er</sup> décembre 2020 portant la date de fin de convention au 31 décembre 2021. Cette nouvelle collaboration entre la branche professionnelle des salariés du particulier employeur, IPERIA, l'Université du Domicile et la CNSA, vise à pérenniser et rendre accessible le plus largement possible ce dispositif de formation afin de répondre aux besoins croissants des professionnels sur le terrain.

### RÉSULTATS 2020

- Déploiement de l'application RAVie en continuité du relais assistants de vie. On dénombre aujourd'hui 637 inscrits sur l'application
- Création d'un ouvrage regroupant l'ensemble des études menées dans le cadre du projet, ainsi que la contribution d'une vingtaine d'intervenants de tous horizons (animateurs, institutionnels, salariés, experts). Y sera intégrée notamment une recherche réalisée en 2020 sur les échanges formels et informels entre pairs, au sein des RAVie.
- Elaboration d'un référentiel et d'une ingénierie pédagogique au service du développement des compétences numériques des assistants de vie
- Poursuite du développement territorial et de la pérennisation des RAVie avec 6 renouvellements de conventions avec des Conseils départementaux et 2 nouvelles conventions signées (un Département et une commune)
- Création d'une formation destinée aux animateurs de RAVie



### PERSPECTIVES 2021

- Développement et animation de la communauté des utilisatrices et de contenus d'experts
- Publication de l'ouvrage
- Conception d'une formation intitulée « Sensibilisation à l'environnement de travail connecté et numérique des assistants de vie » à destination des animateurs de RAVie, testée sur 3 départements
- Expérimentation d'un RAVie à thématique numérique
- Projection de nouvelles signatures de convention de partenariat
- Expérimentation du dispositif de formation

## REFONTE DE L'OFFRE PRIORITAIRE DE FORMATION POUR 2021

L'offre 2021 a été retravaillée dans sa quasi-totalité afin de proposer un ensemble cohérent et harmonieux. Les thématiques des titres à finalité professionnelle et celles de l'offre modulaire concourant au développement des compétences des salariés ont été pensées et construites en complémentarité. Ainsi, pour chaque métier une attention particulière a été portée à la création de nouveaux modules au regard de l'évolution des besoins et à la refonte d'une grande partie de l'offre précédente. Au total, 34 modules inédits sont venus enrichir l'offre de formation, pour permettre aux salariés de développer une compétence connexe ou de se perfectionner dans un domaine spécifique.

## DES SOUTIENS POUR FINANCER LA FORMATION DES (FUTURS) SALARIÉS DU SECTEUR



Pour accompagner la demande, toujours plus croissante d'accès à la formation des salariés du secteur et pour sécuriser leurs parcours, les branches professionnelles des assistants maternels et des salariés du particulier employeur ont fait appel aux fonds européens. En 2020, les Directe Provence-Alpes-Côte-d'Azur, Hauts-de-France, Grand-Est et Aquitaine ont soutenu financièrement les départements en formation de plus de 10 000 assistants maternels, gardes d'enfants, assistants de vie et employés familiaux sur les modules de l'offre prioritaire dans le cadre du Plan de Développement des Compétences.

Par ailleurs, le ministère de l'Intérieur, par le biais de son Fonds Asile, Migration et Intégration (FAMI) a soutenu le renforcement des compétences langagières de 2 000 salariés du particulier employeur originaires de pays tiers hors UE.

# LABELLISER ET ACCOMPAGNER UN RÉSEAU D'ORGANISMES DE FORMATION SECTORIEL

En 2020, on dénombre **242** organismes de formation détenteurs du label délivré par IPERIA et porté par les branches professionnelles. Parce que ce label constitue le socle d'un partenariat durable avec les organismes de formation, l'année 2020 a été marquée par plusieurs temps forts dédiés à ces acteurs de la professionnalisation du secteur.

1<sup>er</sup> octobre

## WEBINAIRE « PARCOURS DE FORMATION ET D'ÉVALUATION CERTIFIANTS »

Dans un format live inédit, IPERIA et l'Université du domicile, à travers les équipes promotion et ingénierie de certification et de formation, ont proposé aux organismes de formation labellisés un temps de présentation et d'échange sur les nouveaux référentiels des titres.

Les objectifs poursuivis :

- **Orienter les actions de formation en fonction des besoins en compétences à venir** : données sectorielles, potentiel du marché, dispositifs de financement, et perspectives de développement.
- **Accompagner les formateurs et les évaluateurs sur la nouvelle offre, en adéquation avec les besoins et attentes des salariés du secteur** : méthodologie de travail mise en œuvre, prise en compte des contraintes du secteur et des organismes de formation, structuration des évaluations...



Un pic d'audience à **207 PERSONNES** en simultané a été atteint pendant le direct.

Le webinaire compte aujourd'hui **851 VUES** depuis sa mise en ligne.



## ENRICHISSEMENT DE L'ESPACE NUMÉRIQUE

Pour valoriser et mettre à disposition l'ensemble des outils et des services destinés aux organismes de formation, un site internet leur est dédié depuis quelques années : [www.iperia.eu](http://www.iperia.eu). En 2020, il s'est étoffé de :

► **5 RESSOURCES PÉDAGOGIQUES DE TÉLÉFORMATION** portant sur les modules « Gestion du stress », « Communication avec l'enfant », « Relation avec la famille », « Accompagnement de personnes en situation de dépendance » et « Salarié d'un particulier employeur : préconisations face à la COVID-19 »

► **6 FICHES PRATIQUES** sur les parcours de formation titre, bloc et POEC et sur les parcours d'évaluation pour chacun des titres

► **13 FOCUS RÉGIONAUX** sur le développement de la formation et de la certification

24 novembre



## CONFÉRENCE EN LIGNE « EMPLOI À DOMICILE : L'INNOVATION AU SERVICE DE LA VAE, UN DISPOSITIF GAGNANT POUR TOUS ! »

Le dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) a été créé en 2002. Aujourd'hui, de nouvelles voies se dessinent afin de fournir à davantage de candidats. Collective, hybride, à distance, par bloc, la VAE se veut toujours plus innovante au sein du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Cette conférence en ligne, faisant intervenir de nombreux experts, avait pour objectif d'informer les organismes de formation sur ces dispositifs et de les mobiliser pour accompagner les publics concernés.

Elle enregistre **199 VUES** à ce jour.



## CRÉATION ET DIFFUSION DU GUIDE SIMPLIFIÉ DE L'OFFRE DE FORMATION 2021

Pour la troisième année consécutive, les organismes de formation ont reçu le document exhaustif de l'offre prioritaire de formation et de certification, incluant l'architecture des nouveaux titres. Ce document de référence leur permet d'avoir une vision globale sur les conditions de financement, les modalités de mise en œuvre et la compréhension générale de l'offre 2021 afin d'accompagner au mieux les demandeurs d'emploi et les salariés dans leurs projets professionnels.



# INFORMER, CONSEILLER ET ACCOMPAGNER

LES PARTICULIERS EMPLOYEURS, SALARIÉS ET FUTURS SALARIÉS  
DANS LEURS DÉMARCHES DE PROFESSIONNALISATION

## PLATEFORME TÉLÉPHONIQUE

0 800 820 920 Service à appel gratuit

9 342 | 45 376 | 2 368

souhaits et demandes de renseignements issus du site Internet traités

+91% PAR RAPPORT À 2019

mises en contact avec les organismes de formation

+51% PAR RAPPORT À 2019

Cet accompagnement a été réalisé avec l'appui de campagnes de communication spécifiques en lien avec des outils existants et régulièrement actualisés, comme par exemple :



Diffusion de **CATALOGUES DE FORMATION**

96 578 exemplaires



Valorisation de l'offre sur **WWW.IPERIA.EU**

318 705 visites  
+35% PAR RAPPORT À 2019

833 444 pages vues  
+28% PAR RAPPORT À 2019



Distribution de **FLYERS MÉTIERS**

16 563 exemplaires



Aide à la mise en relation sur **MONCV.IPERIA.EU**

2 576 CV qualifiés  
+25% PAR RAPPORT À 2019



## PARTENARIATS ET PROJETS

### CONVENTION AVEC LA VILLE DE NANTES VALIDÉE LE 4 DÉCEMBRE

C'est le premier partenariat engagé par la branche des assistants maternels du particulier employeur et IPERIA avec une commune. Ce format inédit de conventionnement d'une durée de 3 ans est d'autant plus porteur qu'il englobe des initiatives originales destinées à développer l'accès à la professionnalisation des assistants maternels. Il se décline en trois axes :

- Mettre en place des journées de formation à destination des assistants maternels
- Soutenir la qualification des professionnels en les informant et les orientant vers les parcours de formation disponibles
- Organiser et formaliser l'échange de données chiffrées entre les partenaires

C'est une initiative qui a vocation à installer un partenariat durable en faveur des professionnels nantais.

### VALIDATION DU PROJET « AMBITION ENFANCE ÉGALITÉ » AVEC LA DGCS

Pour lutter contre les inégalités dès le plus jeune âge, l'État a lancé le plan national de formation « Ambition Enfance Égalité » 2020-2022. Il vise la formation de 600 000 professionnels de la petite enfance, avec un budget total de 48 millions d'euros sur 3 ans.

Au sein du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, l'objectif concret est de former 88 456 assistants maternels et gardes d'enfants d'ici décembre 2022. 28 modules de l'offre prioritaire de formation, ont été fléchés. IPERIA, signataire d'une convention de mise en œuvre avec la DGCS, va engager un vaste plan de promotion pour atteindre l'objectif fixé, avec l'appui du réseau des organismes de formation labellisés.

### LANCEMENT DU CONTRAT DE PLAN ETAT-RÉGION (CPER) BRETAGNE

La Région Bretagne et la DIRECCTE ont accepté de soutenir une étude sur la professionnalisation des assistants maternels portée par IPERIA. Elle propose :

- Un état des lieux de l'évolution des professionnels
- L'analyse du rôle de la professionnalisation dans la sécurisation du parcours des assistants maternels
- D'identifier les évolutions dans l'exercice du métier proposées par le travail en maisons d'assistants maternels

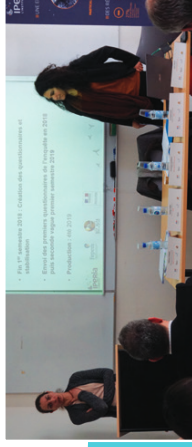
L'enjeu est d'identifier, grâce à ce projet, les leviers d'attractivité du métier et de pérennisation des emplois. Le projet a démarré en fin d'année 2020 et se poursuit sur toute l'année 2021 en mobilisant les partenaires du territoire, experts de la petite enfance.

### APPEL À PROJETS « ACCOMPAGNEMENT DES MUTATIONS ÉCONOMIQUES ET DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES » EN HAUTS-DE-FRANCE

Afin d'accompagner les salariés du particulier employeur dans leur évolution professionnelle, un projet a été déposé par IPERIA en 2020 auprès de la DIRECCTE Hauts-de-France, en partenariat avec l'Université du Domicile et la FEPEM. Il propose :

- Le déploiement territorial d'une nouvelle certification dédiée à la coordination à domicile, portée par la branche professionnelle des salariés du particulier employeur
- La création d'un espace de visualisation des données pour accompagner les projets professionnels des publics et les orienter dans les métiers du domicile en faveur de l'emploi en région

## ÉVÈNEMENTS



### 5 février - Orléans

#### RESTITUTION DU 1<sup>ER</sup> DIAGNOSTIC EMPLOI-FORMATION TERRITORIAL

Identifier et anticiper les besoins en emploi et compétences est un enjeu pour le secteur afin de pérenniser les emplois et répondre aux demandes croissantes des particuliers employeurs. La DIRECCTE Centre-Val de Loire a soutenu la réalisation d'un diagnostic emploi-formation, le premier mené en région. La restitution s'est faite le 5 février 2020 devant une quarantaine de partenaires. Ce travail d'analyse, qui a porté ses fruits et dont les résultats ont été communiqués aux acteurs territoriaux, a donné lieu à la proposition d'une feuille de route en cours de déploiement pour agir en faveur de l'emploi et de la professionnalisation des métiers localement.



### 19 septembre - Nevers

#### REMISE DES ATTESTATIONS DE FORMATION CHILDIN

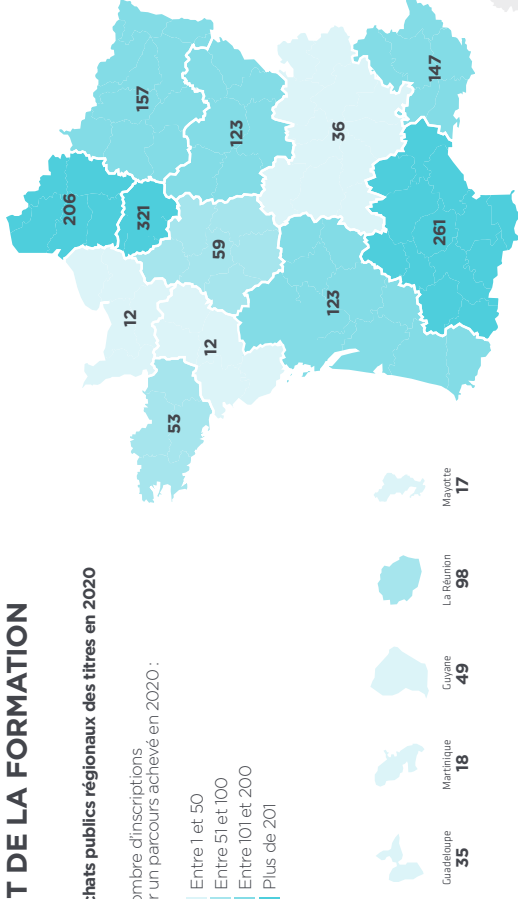
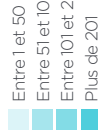
Dans le cadre du projet européen Childin, 20 assistantes maternelles nivernaises ont été formées à l'accompagnement d'enfants atteints de troubles du spectre de l'autisme. Une première en Europe ! Le 19 septembre 2020, une cérémonie de remise des attestations a eu lieu au Conseil départemental de la Nièvre, partenaire du projet. La formation a été déclinée ensuite au Portugal et en Pologne auprès d'assistants maternels et familiaux de ces pays. Le projet Childin, qui avait vocation à favoriser l'inclusion sociale des enfants autistes, s'est clôturé par un webinaire européen le 21 avril 2021.



## RECONNAISSANCE DE LA CERTIFICATION PAR LES ACTEURS RÉGIONAUX DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

### Achats publics régionaux des titres en 2020

Nombre d'inscriptions sur un parcours achevé en 2020 :



# ANTICIPER L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES



ETUDE PIC-CEP



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

*2018-2020, une stratégie pour préparer l'avenir au sein du  
secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile*

En 2018, un contrat d'études prospectives (CEP), soutenu par la DGEFP, a été porté par les branches professionnelles des assistants maternels et des salariés du particulier employeur pour initier une réflexion sur l'évaluation des besoins en emploi et définir des actions et préconisations. Ce projet, qui s'est achevé fin 2020, a été coordonné et rédigé par IPERIA, avec l'association des analyses de partenaires aux expertises diversifiées et une méthodologie adaptée (études quantitatives, qualitatives et partenariats territoriaux). Les résultats marquent une étape dans l'identification du rôle majeur du secteur dans l'économie, la cohésion sociale et territoriale du pays.

### ► 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 de son rôle dans la construction des rapports sociaux. Au sein du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, ces dimensions s'envisagent à travers l'évolution des métiers et des professionnels qui les exercent. Pour anticiper ces évolutions, l'observation et la prospective des métiers et des compétences sont des engagements pris par les branches, accompagnés par IPERIA.

**OBJECTIF : identifier de manière continue les besoins en professionnalisation des salariés pour proposer des solutions adaptées.**

### ► Un secteur d'utilité sociale aux besoins croissants

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. Les métiers de l'accueil individuel connaissent pour leur part des dynamiques de recrutement dans certaines zones telles que les agglomérations centrales.

### ► 13 préconisations pour une transition de l'observation à l'action

Allier les enjeux stratégiques aux réalités de terrain, c'est la démarche poursuivie dans le cadre du CEP afin de concourir à l'attractivité sectorielle, fidéliser les salariés et répondre aux besoins en emploi. Des travaux menés ont émergé 13 propositions concrètes. Pour beaucoup inédites et innovantes, 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. Ces 13 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.



## TRAVAUX DE RECHERCHE

### LES ASSISTANTS MATERNELS ET LA CRISE SANITAIRE

Tout au long de l'année 2020, une recherche portant sur « Les assistants maternels et la crise sanitaire » a été menée en partenariat avec l'Observatoire des emplois de la famille de la FEPEM. Un questionnaire a été envoyé à près de 900 assistants maternels qui ont suivi des formations de l'offre prioritaire. Le taux de réponse a été de 75%. L'analyse a abouti à trois conclusions :

- Le lieu de travail des assistants maternels est aussi leur lieu de vie, c'est l'une des spécialités du métier. En période de confinement, les assistants maternels ont continué leur activité professionnelle alors même que leur famille, mari, enfants, était présente, ce qui a occasionné une vraie peur de transmettre le virus à leurs proches, mais aussi de faire de leur domicile un lieu particulièrement à protéger. Ils témoignent de la mise en place d'aménagements spécifiques pour à la fois protéger les enfants qu'ils gardent, les parents de ces enfants et bien entendu leur propre famille et eux-mêmes.
- Les assistants maternels ont déployé de trésors d'imagination avec des activités ludiques pour préserver leur domicile et les enfants accueillis de tout sentiment anxieux, notamment à l'extérieur, ce qui était particulièrement le cas pour les enfants de soignants qui n'ont que très peu vu pour certains leurs parents pendant cette période.
- Un métier, d'utilité sociale au service des familles. Le premier confinement a révéélé chez les assistants maternels l'importance d'être des relais essentiels, avec les familles qui ont poursuivi leur activité grâce à cette continuité de service, mais également de pouvoir être utile à l'ensemble de la société. Certains ont accueilli des enfants qu'ils ne connaissaient pas pour répondre aux demandes des services sociaux et autres, associations environnantes, pour s'occuper parfois jour et nuit des enfants de soignants, d'ambulanciers ou encore de professeurs.

### LES APPRENTISSAGES MUTUELS ENTRE PAIRS DANS LES RAVIE

Cette recherche, qui s'inscrit dans une convention signée avec la CNSA sur les relais assistants de vie, a permis de mettre en lumière cinq premières conclusions sur les apprentissages qui s'observent, se matérialisent et s'ancrent avant, pendant et après les sessions de RAVIE :

- Les relais assistants de vie accueillent des professionnels inscrits dans un parcours de reconnaissance individuelle et collective
- Les relais assistants de vie : lieux de mise en commun des autoformations
- « Venir en relais, c'est aussi se confronter à ses propres questionnements non résolus » : des lieux propices au discours-changement
- Les relais assistants de vie sont des lieux favorisant l'empowerment
- « Les relais assistants de vie sont des lieux de danse plutôt que de lutte »



## PUBLICATIONS



### LES VISAGES DE L'AIDANCE : D'UN DOMICILE APPRENANT À DES LIEUX DÉDIÉS

Cet article, publié en décembre 2020 dans la revue internationale *Chemins de la formation*, est le fruit de trois années d'entretiens avec des aidants dans la France entière à leur domicile et d'observations. Il aborde la problématique de la lente mais nécessaire montée en compétences des aidants auprès de la personne aidée. L'analyse des discours a révélé l'émergence d'un parcours de construction identitaire des aidants autour de notions clés que sont l'empowerment et les identités en mouvement qui fondent les bases de la motivation. Cela rend possible le passage d'une posture d'acteur à celle de praticien réflexif au service d'autres pairs pour atteindre, notamment au sein de dispositifs établis, un rôle à la croisée des chemins, celui de pair-aidant.



**L'intégralité du rapport de cette étude, ainsi que les travaux de recherche et publications sont disponibles sur simple demande : [communication@iperia.eu](mailto:communication@iperia.eu)**





**Présidence de la CPNEFP  
de la branche professionnelle  
des salariés du particulier employeur**

79 rue de Monceau  
75 008 Paris  
Tél. : 01 80 48 08 81

[www.cpnefp.branche-professionnelle-spe.org](http://www.cpnefp.branche-professionnelle-spe.org)

---



Branche Professionnelle  
Assistants Maternels  
du Particulier Employeur

**Présidence de la CPNEFP  
de la branche professionnelle  
des assistants maternels du particulier employeur**

79 rue de Monceau  
75 008 Paris  
Tél. : 01 80 48 08 81

[www.cpnefp.branche-professionnelle-assmat.org](http://www.cpnefp.branche-professionnelle-assmat.org)

---



60 avenue de Quakenbrück - BP 136  
61 004 Alençon cedex  
Tél. : 02 33 82 08 92  
Mail : [contact@iperia.eu](mailto:contact@iperia.eu)

[www.institut.iperia.eu](http://www.institut.iperia.eu)

 @iperia\_institut