



# 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

—  
**2019**



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

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

**IPERIA**  
L'INSTITUT

**apni**  
EMPLOI À DOMICILE

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

# ÉDITO

À la suite de la loi du 5 septembre 2018 réformant le champ de la formation professionnelle en France, l'année 2019 s'est annoncée comme une année de construction et d'avancées majeures pour la professionnalisation des assistants maternels et des salariés du particulier employeur.

Dans un contexte économique et social en pleine mutation, nous avons poursuivi notre volonté de mettre en œuvre un système d'accès à la formation protecteur et toujours plus incitatif d'une part et de contenter l'attractivité des métiers notamment en investissant dans les compétences d'autre part. Nous avons ainsi engagé des travaux pour rénover nos deux accords paritaires formation. Parallèlement, nous avons créé une nouvelle structure visant à porter juridiquement le mandat du particulier employeur pour mieux servir les droits sociaux des salariés : l'Association paritaire nationale interbranches pour la garantie des droits sociaux des salariés. A travers elle, nous avançons vers la voie ultime de sécurisation de la relation de travail et des droits afférents en matière de professionnalisation. Cette innovation conventionnelle dans le paysage de la formation professionnelle est portée par une croissance globale continue des dépôts en formation dans le cadre du plan de développement des compétences (17% de 2018 à 2019). Ces recours de plus en plus nombreux à l'offre de formation que nous avons prioritairement définie témoignent de la confiance des particuliers employeurs et des salariés envers les dispositifs qui leur sont créés.

Pour soutenir l'attractivité du secteur, mieux envisager les évolutions des métiers et les besoins en emplois toujours croissants, nous avons engagé plusieurs programmes, avec le soutien des pouvoirs publics. Ces derniers offrent des perspectives inédites pour identifier des leviers qui nous permettront de capter de nouvelles compétences sensibles aux métiers du domicile. L'année 2019 marque le lancement d'un contrat études prospectives sur deux ans que nous avons signé avec la DGEFP. Il nous permettra d'éclairer l'évolution du secteur par l'évaluation et la meilleure connaissance des futurs recrutements ainsi que des compétences et métiers de demain. Les travaux prospectifs ont été corrélés avec la réingénierie des trois titres de branches pour qu'ils répondent au mieux aux nouvelles attentes des particuliers employeurs et favorisent l'insertion de personnes qualifiées.

En complément, la mobilisation d'outils de professionnalisation, tel que le français compétences professionnelles à destination des publics migrants et le développement, désormais possible de l'alternance dans le secteur, sont autant d'opportunités sur lesquelles nous avons souhaité lancer la réflexion et les expérimentations pour assurer le renouvellement des effectifs salariés et la pérennité des emplois. L'ensemble de ces actions a été rendu possible grâce à l'engagement opérationnel à nos côtés d'IPERIA, la plateforme nationale de professionnalisation de l'emploi à domicile, qui nous accompagne depuis de nombreuses années par son expertise sur les métiers et les compétences. L'année écoulée reflète ainsi notre engagement et notre adhésion aux valeurs d'un secteur au cœur de la vie de nos concitoyens. Ils sont la colonne vertébrale de cette action au long cours.



**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

# SOMMAIRE

1. PANORAMA DE LA PROFESSIONNALISATION DE L'EMPLOI À DOMICILE ...	<b>p.3</b>
2. TEMPS FORTS 2019 .....	<b>p.4</b>
3. VALORISER ET CERTIFIER DES COMPÉTENCES .....	<b>p.6</b>
4. DÉVELOPPER LA FORMATION PROFESSIONNELLE .....	<b>p.8</b>
5. LABELLISER POUR GARANTIR LA QUALITÉ .....	<b>p.10</b>
6. INFORMER, CONSEILLER ET ACCOMPAGNER .....	<b>p.11</b>
7. MOBILISER ET ENGAGER LES PARTENAIRES INSTITUTIONNELS .....	<b>p.12</b>
8. ANTICIPER L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES .....	<b>p.14</b>

# 1. PANORAMA DE LA PROFESSIONNALISATION DE L'EMPLOI À DOMICILE

## LES CHIFFRES CLÉS DU SECTEUR

Sources : ACOSS, IREX - Données annuelles 2018 - Traitement par l'observatoire des emplois de la famille (OPEFA).



**3,4 MILLIONS**  
de particuliers employeurs



**1,6 MILLIARD**  
d'heures déclarées



**8,7 MILLIARDS**  
deuros de masse salariale nette

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

**316 937** | **116 286**  
assistants maternels | gardes d'enfants

**946 797**  
assistants de vie  
et employés familiaux

## LES ACTEURS DE LA PROFESSIONNALISATION EN 2019

### LES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Composées des représentants des particuliers employeurs et des salariés, les branches professionnelles des assistants maternels et 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.



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

### IPERIA

Mandaté par les branches professionnelles, IPERIA conçoit et développe depuis 25 ans l'offre de professionnalisation du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Véritable plateforme au service de la compétence, IPERIA œuvre à la reconnaissance des métiers, avec le soutien d'un réseau d'organismes de formation labellisés.



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

### 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 de l'emploi à domicile, dont les droits liés à la formation professionnelle.



## 2. TEMPS FORTS 2019



21/06

**CÉLÉBRATION DES 10 ANS DU TITRE  
« ASSISTANT(E) MATERNEL(LE) /  
GARDE D'ENFANTS »**

à Nantes.



du 16/05 au 19/06

**RÉUNIONS RÉGIONALES DES ORGANISMES  
DE FORMATION LABELLISÉS**



24/05

**DÉJEUNER  
INSTITUTIONNEL**

« Assistant maternel et garde d'enfants :  
quelles perspectives ? » à Lille.



02/10

**ÉVÈNEMENT  
NATIONAL**

sur les enjeux liés au grand  
âge, à la dépendance et  
au « bien vieillir » à domicile,  
à Paris.



10/10

**INAUGURATION  
DU 1<sup>ER</sup> LIEU RESSOURCES  
EXPÉRIMENTAL  
POUR LES ASSISTANTS DE VIE**

à Neufchâteau-Breze (76),  
dans le cadre d'une convention  
avec la CNSA.



14/11

**LANCÈMENT DE L'OFFRE DE FORMATION  
ET DE CERTIFICATION 2020**

lors du Salon des services à la personne  
et de l'emploi à domicile, avec les certifications handicap  
« Assistant(e) maternel(le) / Garde d'enfants »  
et « Assistant(e) de vie dépendance ».

29/11

**SIGNATURE  
D'UNE CONVENTION  
DE PARTENARIAT**

entre Pôle emploi Normandie,  
IPERIA et la Fepem, à Caen.



25/11

**SIGNATURE D'UNE CONVENTION  
DE PARTENARIAT**

quadripartite entre les branches  
du particulier employeur,  
IPERIA et la Région Occitanie  
à Toulouse.



2019

2020

# 3. VALORISER ET CERTIFIER DES COMPÉTENCES

Les branches professionnelles du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ont désigné IPERIA comme certificateur des compétences acquises par les futurs salariés et les salariés - socie de la sécurisation de leur parcours professionnel, au service de la qualité de l'accompagnement des particuliers employeurs.

En 2019,  
**2 925 PARCOURS CERTIFIANTS**  
 ont été accompagnés.  
**2 601** personnes ont obtenu  
**12 747**  
**BLOCS DE COMPÉTENCES.**



50% des emplois seront profondément transformés dans les dix ans qui viennent. La transformation des compétences ? Il s'agit du meilleur passeport pour l'emploi, le moyen le plus sûr de choisir son destin professionnel.

**Muriel Pénicaud**  
 Ministre du travail

Plus de la moitié a également obtenu un titre la même année,  
**1 325 CERTIFIÉS**  
 titulaires d'un titre.

**TAUX DE RÉUSSITE À LA CERTIFICATION (JURY) :**  
**87%**



**21 000 ÉVALUATIONS** ont été réalisées par les organismes de formation, qui interviennent en appui sur les parcours blocs. En tant que certificateur, IPERIA a créé et leur met à disposition 3 500 questionnaires et 450 sujets d'étude et de mise en situation.



**208 JURYS DE CERTIFICATION** pour l'obtention des titres « Assistant(e) maternel(le) / Gard(e) d'enfants », « Assistant(e) de vie dépendance » et « Employé(e) familial(e) » se sont tenus. Pour ces jurys d'évaluation finale, IPERIA s'appuie sur un réseau d'évaluateurs de proximité, composé de salariés et de particuliers employeurs, actifs et formés à l'évaluation des compétences. Sur les 126 membres de jury, 23 ont ainsi été formés par IPERIA en 2019.



# INNOVER, EXPÉRIMENTER ET ADAPTER

## RÉINGÉNIÉRIE DES TROIS TITRES EN VUE DE LEUR RÉINSCRIPTION AU RNCP EN 2020

Dans le cadre du réenregistrement, des trois titres à finalité professionnelle « Assistant(e) maternel(le) / Gard(e) d'enfants », « Assistant(e) de vie dépendance » et « Employé(e) familial(e) » programmé à l'été 2020, leur architecture en blocs de compétences a été repensée pour tenir compte de l'évolution des besoins des particuliers employeurs à domicile et de la singularité de la relation d'emploi. Appuyé par des études de « terrain », ce travail a été mené sur la base des dispositions issues de la loi du 5 septembre 2018 et de la doctrine établie par France Compétences.

**2 700 PERSONNES INTERROGÉES :** salariés, particuliers employeurs, membres de jury, experts sur des thématiques spécifiques en lien avec les métiers...  
**7 ÉTUDES MENÉES :** les métiers, les « soft skills », les compétences numériques et la domotique, les compétences « vertes », la gouvernance, le care...



Le déploiement de ces titres nouvelle version auprès du grand public doit intervenir en 2021.

## RENFORCEMENT DE LA PROFESSIONNALISATION DES ACCOMPAGNEURS VAE

**Une formation plus innovante**  
 IPERIA propose depuis plus de 15 ans une formation permettant aux accompagnateurs novices comme aux plus expérimentés d'asseoir leurs compétences pour accompagner les candidats à la démarche de VAE. Pour les guider vers l'individualisation des parcours et faciliter leur positionnement sur la totalité de l'offre VAE 2019, IPERIA a renouvelé cette formation, qui s'étend désormais sur 3 jours. Celle-ci vise à développer des compétences d'accompagnement sur l'ensemble du dispositif (pré-recevabilité, recevabilité, post-recevabilité, post-jury), en combinant VAE et « Français Langue Professionnelle ». Un accompagnement post-formation de 8 heures est également proposé.

**Des outils de positionnement métier / langagier inédits dans le secteur**  
 Plus de 40 accompagnateurs ont été formés à l'animation du module « Aide au positionnement et à la recevabilité », proposé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

**De nouvelles ressources pédagogiques créées et mises à la disposition des accompagnateurs VAE**  
 Afin de permettre aux accompagnateurs d'accompagner, dans des conditions optimales, les candidats dans les phases de recevabilité et d'élaboration de leur dossier VAE, des outils spécifiques ont été créés ou renouvelés.

## CRÉATION DE 4 CERTIFICATS

Dans le cadre du travail lié au redépôt des trois titres, les études métiers ont révélé pour chacun d'eux des compétences à approfondir, directement complémentaires aux métiers ou répondant à des besoins spécifiques. Ces constats ont conduit IPERIA à travailler à la création de 4 certificats susceptibles d'être déposés au Répertoire Spécifique en 2020 :

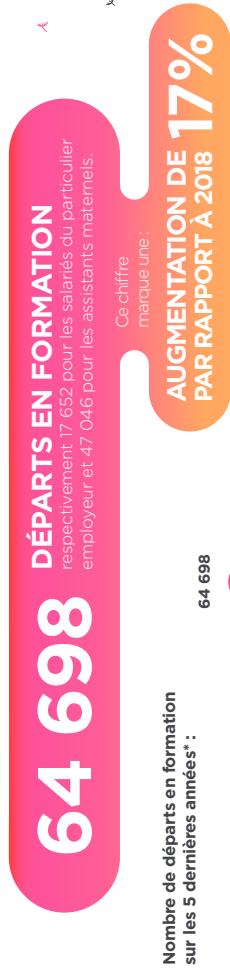
1. Un CQP « **TRAVAILLER EN MAM** » afin d'harmoniser les pratiques et de favoriser la reconnaissance souhaitée par les salariés
2. Un certificat de compétences « **AUTISME - ACCOMPAGNER L'ENFANT AU QUOTIDIEN** »
3. Un certificat de compétences « **TROUBLES COGNITIFS - ACCOMPAGNER LA PERSONNE AGÉE AU DOMICILE** »
4. Un certificat de compétences « **HANDICAP MOTEUR - ACCOMPAGNER LA PERSONNE AU DOMICILE** »

# 4. DÉVELOPPER LA FORMATION PROFESSIONNELLE

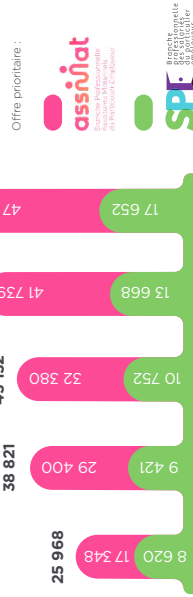
En 2019, l'offre prioritaire de formation des branches comptait :



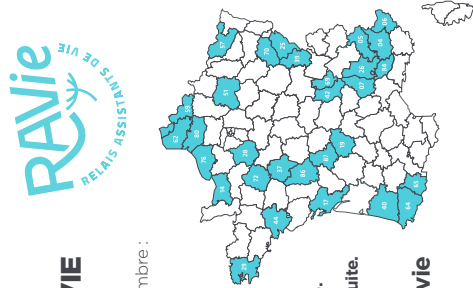
La formation continue s'inscrit dans une dynamique positive au sein des deux branches depuis plusieurs années, de manière encore plus prégnante pour les assistants maternels. Cette croissance s'est poursuivie en 2019 pour atteindre un total de :



Nombre de départs en formation sur les 5 dernières années\* :



\*Le processus de comptabilisation des départs en formation a été revu en 2020, ce qui peut expliquer le léger différentiel par rapport aux données mentionnées dans les bilans des années précédentes.



## LES RELAIS ASSISTANTS DE VIE

En 2019, sur les 30 départements couverts, on dénombre :

**414 participations à des RAVie.**

**1 340 assistants de vie** ont suivi au moins un RAVie depuis 2012 :

- **33% ont effectué un nouveau cycle** (3 en moyenne).
- **54% ont suivi au moins une formation par la suite.**

En moyenne, environ **250 assistants de vie se forment via les RAVie chaque année.**



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



Rompant 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 triennale (2018-2020) avec la CNSA. Cette nouvelle collaboration entre la branche professionnelle des salariés du particulier employeur, IPERIA et la CNSA, vise à pérenniser et rendre accessible le plus largement possible ce dispositif de formation original afin de répondre aux besoins croissants des professionnels sur le terrain.



## EXPÉRIMENTATION DE LIEUX RESSOURCES

### OBJECTIFS :

Développer des lieux d'information physiques rattachés aux relais assistants de vie sur les territoires pour favoriser et faciliter l'accès à l'ensemble des informations nécessaires à la bonne compréhension de l'environnement et du métier. Ces lieux sont ouverts aux assistants de vie (et aides à domicile), aux particuliers employeurs, aux aidants, aux demandeurs d'emploi et aux partenaires.



### 4 LIEUX RESSOURCES PILOTES

ont été lancés dans les départements suivants :

- **SEINE-MARITIME** le 10 octobre 2019
- **CORRÈZE** le 7 novembre 2019
- **HAUTES-ALPES** le 14 novembre 2019
- **LOIRE** le 14 novembre 2019



### RÉSULTATS 2019

Sur quelques mois d'ouverture au public, les 4 lieux ressources ont accueilli 109 personnes (pour moitié, des assistants de vie) lors de différentes actions menées et ateliers proposés. Ces premiers résultats sont encourageants.



### PERSPECTIVES 2020

L'expérimentation se poursuit et une étude d'impact sera réalisée. En parallèle, un travail est engagé pour rechercher des sources de financement afin de faire perdurer ces lieux ressources.

## DÉVELOPPEMENT D'UNE APPLICATION MOBILE RAVIE

### OBJECTIFS :

Permettre aux assistants de vie de poursuivre l'expérience du relais assistants de vie, de garder à portée de main les bonnes pratiques et d'entretenir la dynamique de réseau et d'échange entre pairs via un outil numérique embarqué. Grâce à cette application, ils peuvent également géolocaliser les professionnels proches de chez eux pour proposer un remplacement le temps des vacances ou d'une formation par exemple.



### RÉSULTATS 2019

Une étude des besoins a été menée auprès d'assistants de vie et mise en perspective au regard des enjeux, définis afin de lancer le travail de création et de développement de l'application.



### PERSPECTIVES 2020

L'application sera dans un premier temps lancée en avril. Puis, dans un second temps, il s'agira de la déployer auprès du plus grand nombre et d'animer des échanges. En parallèle, des contenus de formation au format vidéo seront implantés dans l'application tout au long de l'année.

# 5. LABELLISER POUR GARANTIR LA QUALITÉ

**217** : c'est le nombre d'organismes de formation détenteurs du label IPERIA délivré par les branches professionnelles en 2019. Parce que ce label constitue le socle d'un partenariat durable avec les organismes de formation, l'année 2019 a été marquée par plusieurs temps forts dédiés à ces acteurs de la professionnalisation du secteur.

## Enrichissement de l'espace numérique www.of.iperia.eu

Pour valoriser et mettre à disposition l'ensemble des outils et des services développés par IPERIA pour les organismes de formation, un site internet leur est dédié depuis quelques années. En 2019, deux nouvelles rubriques ont été créées :

### Ressources pédagogiques

**Objectif** : aider les organismes de formation à enrichir leurs contenus et les accompagner dans le développement des formations digitales à destination des assistants maternels et des salariés du particulier employeur.

### Relais assistants de vie

**Objectif** : aider les organismes de formation concernés à mettre en place et promouvoir les relais assistants de vie, grâce à un kit de communication contenant des outils prêts à l'emploi.



## Réunions régionales de formation du 16 mai au 19 juin

« Après la réforme : les clés pour le développement de la formation professionnelle dans le secteur de l'emploi à domicile »

15 réunions territoriales ont été organisées par IPERIA au printemps pour aller à la rencontre des organismes de formation du réseau, échanger sur la réforme de la formation, la société de compétences, la certification... et les accompagner dans la compréhension des changements et des perspectives pour l'emploi à domicile.



## Intégration et généralisation de la signature électronique pour les contrats de labellisation

La dématérialisation des démarches administratives s'est poursuivie en 2019 avec le contrat de labellisation. Elle permet d'optimiser les processus et de simplifier les échanges avec les organismes de formation partenaires grâce à l'automatisation des demandes et des relances.

**257 CONTRATS ONT ÉTÉ SIGNÉS.**

## Création et diffusion du guide simplifié de l'offre de formation 2020

Pour la deuxième année, les organismes de formation ont reçu un document présentant dans son ensemble l'offre prioritaire de formation et de certification. Ce document de référence leur permet notamment d'avoir à disposition l'ingénierie de formation nécessaire au déploiement des actions prioritaires de formation afin d'accompagner au mieux les demandeurs d'emploi et les salariés dans leurs projets professionnels.



# 6. INFORMER, CONSEILLER ET ACCOMPAGNER

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

## PLATEFORME TÉLÉPHONIQUE

WWW.IPERIA.EU

35 000 appels traités **+21% PAR RAPPORT À 2018**

263 000 visites **+43% PAR RAPPORT À 2018**

650 000 pages vues **+18% PAR RAPPORT À 2018**

0 800 820 920 Service d'appel gratuit



## CATALOGUES DE FORMATION

Plus de 270 000 exemplaires distribués

## FLYERS MÉTIERS

52 000 exemplaires diffusés



## MONCV.IPERIA.EU

2100 CV qualifiés



## CRÉATION DE FICHES PRATIQUES À DESTINATION DES SALARIÉS ET DES EMPLOYEURS

« Comment bien valoriser mes compétences après une formation ? »

« Comment convaincre mon employeur de me laisser participer à un RAViA ? »



**Lancement officiel de l'offre de formation et de certification 2020**



**Intervention lors de la conférence inaugurale**  
« Numérique et domicile : retour d'expérience et prospective »



**Micro-conférences**  
sur l'aide à la création de CV, étape cruciale dans la reconnaissance et la valorisation des compétences, et les relais assistants de vie

## SALON DES SERVICES À LA PERSONNE ET DE L'EMPLOI À DOMICILE

# 7. MOBILISER ET ENGAGER LES PARTENAIRES INSTITUTIONNELS

## VALORISER LES MÉTIERS ET PROFESSIONNALISER LE SECTEUR

Deux événements locaux et un événement national organisés par les branches professionnelles ont marqué 2019 en matière d'engagement en faveur de la professionnalisation des salariés et/ou des futurs salariés à domicile :



21 juin 2019 - Nantes

### LE TITRE « ASSISTANT(E) MATERNEL(LE) / GARDE D'ENFANTS » : 10 ANS D'UNE RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE

- 2009/2019 : évolution des métiers et reconnaissance des compétences.
- Quelles perspectives pour la professionnalisation de l'accueil individuel ?
- Témoignages d'acteurs qui font vivre le titre sur les territoires.

24 mai 2019

### CONSEIL RÉGIONAL DES HAUTS-DE-FRANCE DÉJEUNER INSTITUTIONNEL « ASSISTANT MATERNEL ET GARDE D'ENFANTS : QUELLES PERSPECTIVES ? »

- *Soft skills*, compétences langagières et VAE, des innovations pédagogiques en plein essor.
- Se qualifier pour accueillir à domicile des enfants en situation de handicap.
- Maisons d'assistants maternels : quels enjeux ?

Cet événement a permis de fédérer les partenaires locaux autour du secteur et de les sensibiliser à la question de la professionnalisation des assistants maternels et des gardes d'enfants à domicile.



2 octobre 2019 - Paris

### ÉVÉNEMENT NATIONAL « AU CŒUR DES ENJEUX DE L'ACCOMPAGNEMENT DU GRAND ÂGE À DOMICILE : QUELLES MUTATIONS DES MÉTIERS DANS LE SECTEUR DE L'EMPLOI À DOMICILE ? »

- Quelles contributions des politiques publiques et de la société civile pour la prise en charge du grand âge à domicile ?
- Comment encourager des vocations durables pour accompagner les particuliers employeurs en situation de dépendance ?
- Quelles nouvelles compétences pour accompagner la perte d'autonomie à domicile ?
- Comment et avec qui vivrons-nous demain le grand âge à domicile ?

Avec notamment les interventions de :

- Myriam EL KHOMRI**, ancienne Ministre en charge de la mission sur l'attractivité des métiers du grand âge
- Dominique LIBAULT**, Président du Haut conseil du financement de la protection sociale
- Marie-Béatrice LEVAUX**, Présidente de la FEPEM
- Borja ARRUÉ ASTRAIN**, Project and Policy Officer, AGE Platform Europe
- Kathleen AGBO**, Cheffe de la mission anticipation/développement de l'emploi et des compétences, DGEFP
- Stéphane CORBIN**, Directeur de la compensation de la perte d'autonomie, CNSA
- Jean-Claude KAUFMANN**, sociologue

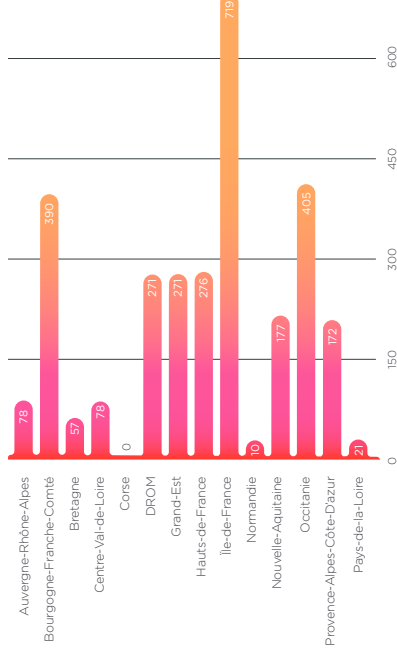
**330 personnes** ont suivi l'événement à la Maison des Associations et de la Solidarité ou en direct sur internet. En 2019, la vidéo de l'événement a été visualisée plus de 740 fois sur Youtube.

Voir ou revoir la vidéo de l'événement :



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

### Achats publics régionaux des titres par Région



**i** Au registre des blocs de compétences, on dénombre 678 demandeurs d'emploi inscrits en 2019.

### Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)

En 2019, 14 POEC ont été initiées en région. Ce dispositif a permis d'accueillir un total de

**127 stagiaires** sur les titres de niveau 3 portés par les branches.

## SIGNATURES DE CONVENTION



25 novembre 2019

### SIGNATURE D'UNE CONVENTION DE PARTENARIAT AVEC LA RÉGION OCCITANIE

La Région Occitanie s'est engagée en faveur de la professionnalisation du secteur de l'emploi à domicile en signant une convention avec les branches professionnelles du particulier employeur et IPERIA. Ses deux missions principales :

- Soutenir la réalisation d'un pré-diagnostic sur les mobilités intersectionnelles mis en oeuvre dans le cadre du contrat d'études prospectives mené nationalement.
- Renforcer le travail mené sur les métiers du domicile qui sont en tension et pour lesquels les signataires agissent au quotidien.



29 novembre 2019

### SIGNATURE D'UNE CONVENTION DE PARTENARIAT AVEC PÔLE EMPLOI NORMANDIE

IPERIA, la FEPEM et Pôle emploi Normandie ont signé une convention de partenariat afin de développer la qualification et l'insertion de demandeurs d'emploi dans les métiers du domicile. Elle vise à :

- Répondre aux besoins du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, en outillant les équipes de Pôle emploi pour mieux préparer les candidats et les accompagner vers l'insertion.
- Professionnaliser et sécuriser les parcours des salariés à temps partiel et des demandeurs d'emploi désirant intégrer les métiers du domicile en Normandie.
- Assurer la promotion des offres de services respectives des trois partenaires.

# ANTICIPER L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES

## ETUDES

### CONVENTION C2RP - IPERIA

C'est la 3<sup>ème</sup> convention signée avec un CARIF-OREF en France après les observatoires de Nouvelle Aquitaine et de Centre-Val de Loire. Cette convention avec le C2RP a pour finalité la communication de données statistiques du fait de son rôle dans l'analyse et l'expertise statistique auprès des acteurs régionaux de la formation et de l'emploi. IPERIA s'engage à communiquer au C2RP les résultats de ses études publiés qui concernent le champ de l'emploi à domicile en région.



### PIC CEP

Les branches professionnelles des salariés et des assistants maternels du particulier employeur ont engagé une démarche jusqu'en 2020, soutenue par la DGEFP, qui vise à préciser la connaissance globale du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Elle a pour enjeu d'accompagner les tendances en termes d'évolution de l'emploi, de transformation des métiers à venir, des compétences et d'analyser leur répercussion en matière de professionnalisation. Des partenariats sont en cours avec les Conseils régionaux Occitanie et Sud-Provence-Alpes-Côte d'Azur, dont les territoires ont été choisis pour la mise en oeuvre d'un pré-diagnostic sur les mobilités intersectorielles.



### DIAGNOSTIC AUPRÈS DU PUBLIC ASSISTANT MATERNEL DANS LA LOIRE

L'action qui a été menée dans la Loire avec le soutien de la CDAJE en 2019 avait pour objectif de :

- Interroger les assistants maternels et les animateurs de RAM sur le rapport à la professionnalisation entretenu par les assistants maternels et mettre en miroir les réponses pour confirmer ou infirmer certaines hypothèses.
- Proposer un temps collectif d'échange sur la professionnalisation du métier pour construire des réponses afin de l'encourager.

Cette collaboration a permis de proposer une action innovante sur le territoire qui a intégré directement les assistants maternels en sollicitant leur retour concernant les questions de formation et d'engagement du départ en formation. Une restitution a été organisée le 9 septembre devant les animateurs de relais assistants maternels et partenaires du territoire.



## Zoom sur LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE "SUIVI EN EMPLOI" 2017-2019

### Echantillon de 1 930 répondants certifiés d'un titre IPERIA

- Un premier pas vers la qualification : près de 40% des répondants n'avaient pas de niveau de diplôme reconnu.
- Près de 70% n'avaient aucune expérience professionnelle dans le métier visé par la certification.
- Majoritairement demandeurs d'emploi à leur entrée en formation, ils étaient 66% à être en emploi six mois après l'obtention de leur titre et 75% un an plus tard.
- Après leur certification, les salariés du particulier employeur sont majoritairement en contrat à durée indéterminée (85%) et en multi-emploi, avec en moyenne deux particuliers employeurs à 6 mois, puis trois à 16 mois.
- 31% des professionnels accompagnent des personnes dépendantes, et 21% des personnes en situation de handicap.
- Tremplin vers la formation continue ? 30% des salariés du particulier employeur se sont formés dans les 6 mois qui ont suivi l'obtention de leur certification.

## DEUX NOUVEAUX PROJETS D'ÉTUDES VALIDÉS DANS LES HAUTS-DE-FRANCE

Deux nouveaux contrats d'études prospectives ont été validés et soutenus par la DIRECCTE Hauts-de-France. Un premier projet sur le rôle des maisons d'assistants maternels (MAM) afin de favoriser l'attractivité du métier d'assistant maternel et un second sur les leviers d'attractivité pour les métiers de l'autonomie au domicile du particulier employeur. Ces deux projets se poursuivront jusqu'en décembre 2021.



## TRAVAUX DE RECHERCHE



### PROFESSIONNALISATION DES EMPLOYEURS ET DES SALARIÉS À DOMICILE

Cette recherche s'inscrit dans la continuité de la recherche *Apprentissages mutuels* qui a mis en avant la co-construction mutuelle du statut d'employeur et de salarié. Dans le contexte de l'emploi direct à domicile, comment s'opère la professionnalisation d'un particulier en employeur au double sens des apprentissages liés à sa fonction (sentiment de responsabilité, compétences, posture) et de la construction d'une rhétorique à propos de son rôle d'employeur (vers la construction d'un discours commun sur l'activité employeur) ? Menée sur deux ans avec l'Université de Rouen Normandie et Centrale Supélec, cette recherche conduira à réaliser des monographies croisées entre salariés et employeurs.



### QUITTER SON PAYS POUR PRENDRE SOIN DES AUTRES : DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES AU SERVICE DE NOS AÎNÉS

Cet article a été proposé et accepté dans le cadre de la 20<sup>ème</sup> Conférence de l'Association Mondiale des Sciences de l'Éducation devant se dérouler en juin 2020 à Buenos Aires (Argentine). Il s'articule autour de trois axes :

- 1** **Le contexte mondial des travailleuses domestiques :** de nombreuses femmes migrantes au service des populations les plus fragilisées.
- 2** **Des parcours de vie jalonnés de ruptures et de rencontres :** prendre soin de soi pour prendre soin des autres avec des invisibilités et identités plurielles.
- 3** **Favoriser l'inclusion sociale, citoyenne et professionnelle grâce à la professionnalisation :** l'exemple du programme Français Compétences Professionnelles.



### QUALITÉ AU TRAVAIL ET TRAVAIL DE QUALITÉ

Menée en association avec l'Université Sorbonne Paris Nord, la Fondation nationale des Sciences Politiques et l'Université de Rouen Normandie, cette recherche traite des processus d'intersubjectivité, d'incompréhension et d'intercompréhension qui ont lieu entre salariés et particuliers employeurs : ce qui compte pour les uns et les autres dans l'appréciation du travail et des différentes activités qu'il implique, et les valeurs qui sont en jeu dans la relation établie. Initiée en 2019, elle mettra l'accent sur le fait de saisir les dimensions du care dans la prise en charge de l'employeur ou encore l'inversion du care de l'employeur envers le salarié.



Les résultats de ces études et travaux de recherche 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