MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES

Particuliers Employeurs
& Emplois à Domicile
UN SECTEUR QUI COMPTE

iperia



EDEC METIERS DU GRAND ÂGE ET DE L'AUTONOMIE

ÉTUDE SUR LES MÉCANISMES FAVORISANT LES PASSERELLES INTRA ET INTERBRANCHES DES MÉTIERS D'EMPLOYÉ FAMILIAL ET D'ASSISTANT DE VIE

—

Novembre 2024 - Sous la direction de Marie Aumont, Mathieu Le Floch et Nadège Turco

- AVIS AU LECTEUR -

Le présent rapport porte sur les métiers d'employé familial et d'assistant de vie et a été réalisé dans le cadre de l'EDEC PIC Interbranche « Métiers du Grand âge et de l'Autonomie », cofinancé par le Ministère en charge de l'emploi.

A la différence du métier d'employé familial, le métier d'assistant de vie est un métier partagé qui s'exerce dans les trois branches suivantes :

- Convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) - IDCC 2941 [Assistant de vie aux familles]
- Convention collective nationale des entreprises de services à la personne (ESAP) - IDCC 3127 [Assistant de vie aux familles]
- Convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (PEED) - IDCC 3239 [Assistant de vie dépendance]

Les travaux engagés par IPERIA ont été conduits au seul périmètre de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile pour les professionnels relevant de la convention collective nationale IDCC 3239 et ne concernent donc qu'en partie les professionnels exerçant le métier d'assistant de vie.

Les résultats de ces travaux ne peuvent être extrapolés et généralisés à l'ensemble de la population des assistants de vie, notamment à ceux exerçant dans les contextes d'emploi des branches BAD (IDCC 2941) et ESAP (IDCC 3127).

Table des matières

PARTIE 1.

CONTEXTE ET OBJECTIFS DU PROJET IPERIA 6

1. PRÉSENTATION DE L'EDEC PIC DES MÉTIERS DU GRAND ÂGE ET DE L'AUTONOMIE (MGAA) 7

1.1 Le constat partagé de besoins en très forte croissance, mais des métiers en mal de notoriété et d'attractivité 7

1.2 Une filière métier en forte croissance, portée par le vieillissement de la population 8

1.3 Un secteur soumis à des facteurs structurels de tensions au recrutement accentués par la crise sanitaire 9

2. ENJEUX ET OBJECTIFS DE L'ÉTUDE POUR IPERIA 10

3. SYNTHÈSE DES MOYENS MOBILISÉS POUR LA RÉALISATION DE L'ÉTUDE 11

PARTIE 2.

PROFIL DES RÉPONDANTS À L'ENQUÊTE MOBILITÉS D'IPERIA 12

1. GENRE ET ÂGE DES RÉPONDANTS 13

2. NIVEAU DE DIPLÔME DÉTENU PAR LES RÉPONDANTS 14

3. PART DU TEMPS PARTIEL PARMI LES RÉPONDANTS 15

PARTIE 3.

S'ORIENTER ET ENTRER DANS LA BRANCHE DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE 17

1. LES MOTIVATIONS DES EMPLOYÉS FAMILIAUX ET DES ASSISTANTS DE VIE 18

1.1 Une analyse documentaire permettant de contextualiser les motivations des professionnels qui se reconvertissent dans la branche 18

1.2 Analyse des motivations en lien avec le parcours des professionnels 20

1.3 Motivations à travailler en emploi direct ou mandaté 23

1.4 Modes de découverte de la branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile 24

2. ANALYSE DES POTENTIELS VIVIERS DE RECRUTEMENT HORS BRANCHE DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE 25

2.1 Secteurs d'origine des répondants à l'Enquête Mobilités d'IPERIA 25

2.2 Métiers d'origine les plus représentés parmi les répondants 27

2.3. Proximités de compétences identifiées lors des entretiens 27

3. MISE EN ÉVIDENCE DES MOBILITÉS POTENTIELLES 28

3.1 Définition d'un algorithme de proximité 28

3.2 Matrices de positionnement des mobilités pour le métier d'assistant de vie 30

3.3 Matrices de positionnement des mobilités pour le métier d'employé familial 32

4. MONOGRAPHIES DES SALARIÉS EXERÇANT ACTUELLEMENT UN MÉTIER DANS LA BRANCHE 34

PARTIE 4.

EXERCER DANS LA BRANCHE 37

1. SITUATION ACTUELLE DES SALARIÉS EXERÇANT DANS LA BRANCHE 38

1.1 Correspondance entre ancienneté et certification 38

2. ASPIRATIONS DES SALARIÉS ACTUELLEMENT DANS LA BRANCHE 40

2.1 La vision à 5 ans des professionnels de la branche 40

3. LES SITUATIONS DE MULTI-ACTIVITÉ 42

3.1 Les situations de multi-activité dans la branche 42

3.2 Multi-activité intra-branche 43

3.3 Multi-activité hors branche 44

3.4 La vision à 5 ans des répondants en multi-activité 46

PARTIE 5.

MOBILITÉS DANS LA BRANCHE 48

1. ANALYSE DES POSSIBILITÉS D'ÉVOLUTION INTRA-BRANCHE 49

1.1 Métiers précédents exercés par les assistants de vie et les employés familiaux dans la branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ... 49

2. PARCOURS DES SALARIÉS AYANT QUITTÉ LA BRANCHE 50

2.1 La situation lors du départ de la branche 50

2.2 Secteurs et métiers de destination des personnes en emploi 51

2.3 Départs de la branche : Professionnels en recherche d'emploi ou en formation 52

PARTIE 6.

PISTES D'ACTIONS 54

1. **CIBLAGE DE CERTIFICATIONS ARRIVANT À ÉCHÉANCE À MOYEN TERME ET AVEC DES BLOCS DE COMPÉTENCES PROCHES DE CEUX DES CERTIFICATIONS DE LA BRANCHE POUR DÉVELOPPER DES PASSERELLES 55**
2. **DÉVELOPPER DES RESSOURCES SUR DES MÉTIERS ET SECTEURS CIBLES POUR OUTILLER LA BRANCHE DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE 56**
3. **CRÉER UN GROUPE DE TRAVAIL POUR RÉFLÉCHIR À L'OPPORTUNITÉ DE CRÉER UN DISPOSITIF PERMETTANT DE RECONNAÎTRE LES COMPÉTENCES TRANSVERSES 57**
4. **STRUCTURER UN PLAN DE COMMUNICATION SUR LES OPPORTUNITÉS OFFERTES PAR LA BRANCHE DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE À DESTINATION DES ACTEURS PUBLICS ET PRIVÉS DE L'EMPLOI 58**

PARTIE 7.

ANNEXES 59

1. **CALENDRIER DES TRAVAUX 60**
2. **TABLEAU DES ENTRETIENS DE PHASE 2 ..... 61**
3. **PARTICIPANTS ET SYNTHÈSE DES GROUPES DE TRAVAIL 62**
   - 3.1. GT du 18 septembre : Priorisation des métiers sources et identification des compétences transférables 62
   - 3.2 GT du 4 octobre : Identification des facteurs clés de succès des mobilités intersectorielles sur la base de situations fictives (persona) 63
4. **BIBLIOGRAPHIE 64**
5. **GRAPHIQUES 65**

PARTIE 1 :

CONTEXTE ET OBJECTIFS DU PROJET IPERIA

1.
PRÉSENTATION DE L'EDEC PIC DES MÉTIERS DU GRAND ÂGE ET DE L'AUTONOMIE (MGAA)

1.1. LE CONSTAT PARTAGÉ DE BESOINS EN TRÈS FORTE CROISSANCE, MAIS DES MÉTIERS EN MAL DE NOTORIÉTÉ ET D'ATTRACTIVITÉ

En réponse à l'immense défi démographique auquel le pays se trouve confronté, le ministère des Solidarités et de la Santé a lancé le 1er octobre 2018 une **concertation nationale sur le Grand Âge et l'Autonomie**, qui a conduit à la publication du **rapport Libault.**

Parmi les 175 propositions présentées, le lancement d'**une mission de coordination et de pilotage autour des « métiers du Grand Âge et de l'Autonomie »** est confiée à Myriam El Khomri. Cette mission aboutit **au plan de mobilisation en faveur de l'attractivité des métiers du Grand Âge et de l'Autonomie.**

Initié dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC), **l'Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC)** portant sur les Métiers du Grand Âge et de l'Autonomie est l'une des mesures du plan national de mobilisation. Il a été signé le 20 octobre 2021, entre les ministères en charge de l'emploi et des solidarités, et les cinq branches du secteur des métiers du Grand Âge et de l'Autonomie (BASS, HP, ESAP, BAD et PEED) pour répondre notamment aux enjeux d'attractivité et de mobilité dans le secteur.

Il est articulé autour de 3 axes :

Axe 1 : promouvoir les métiers et renforcer leur attractivité pour attirer de nouveaux profils dont les jeunes

Axe 2 : accompagner la montée en compétence des professionnels

Axe 3 : renforcer les passerelles inter-métiers et intersectorielles et les passerelles entre les certifications afin d'accompagner les parcours de mobilité professionnelle et les évolutions de carrière

En effet, le défi est de taille, car les métiers du Grand Âge et de l'Autonomie ne bénéficient généralement pas d'une bonne image auprès du grand public : **faiblesse des rémunérations et des perspectives d'évolution, conditions de travail contraignantes et pénibilité de certains rythmes** (horaires décalés, de nuit…). Le secteur du Grand âge et de l'Autonomie compte en outre trois fois plus d'**accidents du travail et de maladies professionnelles** que la moyenne nationale. Ainsi, le nombre de candidats aux concours menant à ces métiers est en baisse (exemple : -42 % de candidats au concours d'aide-soignant entre 2014 et 2018). Le périmètre et l'objet de l'EDEC sont **l'accompagnement des personnes âgées et handicapées**.

À travers cet EDEC co-financé par l'État, les ministères en charge de l'emploi et des solidarités ainsi que les cinq branches professionnelles concernées ont donc entrepris la construction d'une réponse commune aux causes profondes de ces difficultés de recrutement, autour de **trois volets d'action**.

La présente mission confiée par IPERIA à Kyu s'inscrit dans l'axe 3 de l'EDEC, qui s'intitule « Renforcer les passerelles inter-métiers, intersectorielles et les passerelles entre les certifications afin d'accompagner les mobilités et parcours professionnels et les évolutions de carrière ».

Cette action vise à **offrir des perspectives professionnelles attractives pour les salariés et les futurs entrants dans les métiers d'employé familial et d'assistant de vie de la branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.** Elle devrait permettre de diversifier les profils des professionnels et de leur donner les moyens de choisir leurs mobilités et leurs orientations professionnelles.

1.2. UNE FILIÈRE MÉTIER EN FORTE CROISSANCE, PORTÉE PAR LE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION

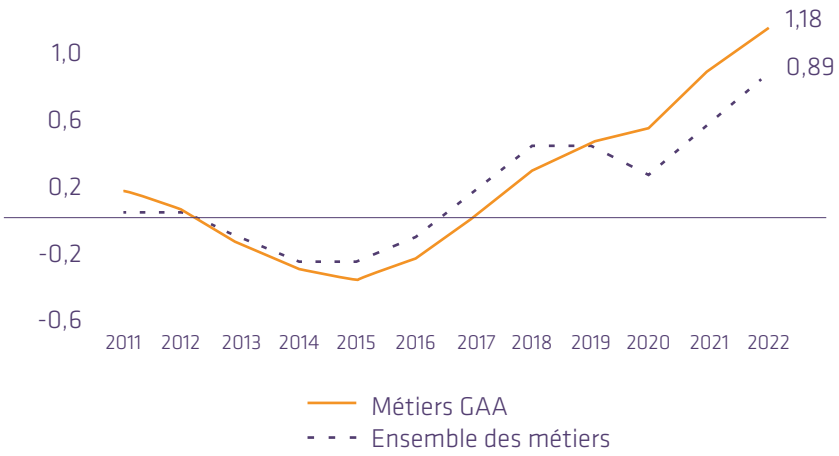
Les métiers du Grand âge et de l'Autonomie constituent une filière métier de taille conséquente : plus de **33 000 structures et 1,4 million de salariés** en 2021, auxquels **s'ajoutent une partie des 3,3 millions de particuliers employeurs et 1,2 million de salariés de la branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile** – autant d'emplois non délocalisables. Les branches parties prenantes de l'EDEC PIC des métiers du Grand âge et de l'Autonomie sont : la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD), la branche de l'hospitalisation privée (HP), la branche des entreprises des services à la personne (ESAP), la branche du secteur sanitaire, social et médico-social (BASS), ainsi que la branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (PEED). **IPERIA, plateforme nationale de professionnalisation mandatée par la branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, est chargée de la mise en œuvre de l'action dédiée à cette branche, cofinancée dans le cadre de l'EDEC.**

Les **Français de 60 ans et plus seront plus de 20 millions en 2030**, contre 15 millions aujourd'hui[1], soit une hausse de plus de 30 % en cinq ans. Cette augmentation devrait conduire à l'explosion des besoins d'accompagnement. On estime en effet que **1,48 million de personnes** ne seront plus autonomes d'ici 2025 (2,45M en 2060), nécessitant **350 000 recrutements** d'ici 2025, dont 92 000 créations de postes sur l'ensemble du secteur des métiers du Grand Âge et de l'Autonomie.

1 Consultation sur la place des personnes âgées, ministère de la Santé et de la Prévention, 2021

1.3. UN SECTEUR SOUMIS À DES FACTEURS STRUCTURELS DE TENSIONS AU RECRUTEMENT ACCENTUÉS PAR LA CRISE SANITAIRE

▷ FIGURE 1 : ÉVOLUTION DE L'INDICE DES TENSIONS AU RECRUTEMENT DANS LES SECTEURS COUVERTS* PAR L'EDEC PIC MGAA



Source : DARES, traitement KYU Associés.

**Périmètre retenu : NAF 8710A (hébergement médicalisé pour personnes âgées), 8730A (hébergement social pour personnes âgées), 8810A (aide à domicile), 8810B (accueil sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées), 8610Z (activités hospitalières), 9609Z (autres services personnels)*

En 2022, l'indice des tensions au recrutement dans le secteur du Grand âge et de l'Autonomie **était supérieur de 33 % à la moyenne française,** tous secteurs confondus (figure n°1). Ces tensions au recrutement s'expliquent notamment par **un déficit d'attractivité des métiers**, en raison de conditions de travail jugées contraignantes.

2.
ENJEUX ET OBJECTIFS DE L'ÉTUDE POUR IPERIA

L'étude présente trois enjeux majeurs, desquels découlent un certain nombre d'objectifs opérationnels.

ENJEU N°1 :
dresser un état des lieux des trajectoires professionnelles vers les métiers d'employé familial et d'assistant de vie

Objectif opérationnel :

- Mettre en avant les aires de mobilités recensées dans le cadre de l'analyse de données

ENJEU N°2 :
s'assurer de l'opérationnalité des passerelles identifiées

Objectifs opérationnels :

- Positionner ces mobilités selon leur degré de pertinence
- Identifier les compétences transférables et les facteurs clés de succès

ENJEU N°3 :
concevoir la cartographie des métiers d'assistant de vie et d'employé familial ainsi qu'un outil de mobilisation des compétences

Objectifs opérationnels :

- Réaliser la cartographie des activités et des compétences des métiers d'employé familial et d'assistant de vie
- Réaliser l'outil de mobilisation des compétences avec une mise en avant des compétences transférables et de celles à acquérir depuis des métiers exercés dans d'autres secteurs que le secteur des métiers du Grand Âge et de l'Autonomie

La complétion de l'ensemble des objectifs opérationnels doit aboutir à la rédaction de préconisations visant à **développer les passerelles vers les métiers d'employé familial et d'assistant de vie.**

3.
SYNTHÈSE DES MOYENS MOBILISÉS POUR LA RÉALISATION DE L'ÉTUDE

Les principaux moyens mobilisés pour la réalisation de cette étude sont les suivants :

- Le **traitement et l'analyse des réponses à l'Enquête Mobilités administrée par IPERIA** au premier semestre 2024, afin d'identifier les mobilités effectives intra et interbranches (d'autres secteurs de l'économie que celui du sanitaire, social et médico-social)
- Une **analyse qualitative du référentiel ROME 4.0** afin d'identifier des mobilités théoriques (proximité des emplois), en complément des mobilités effectives ;
- Une **analyse de la statistique publique**, permettant d'identifier les métiers disponibles parmi les mobilités effectives
- Une **analyse documentaire** ainsi que la **réalisation de 11 entretiens avec des employés familiaux et des assistants de vie** ayant répondu à l'Enquête Mobilités d'IPERIA, afin de confronter notre analyse quantitative aux résultats qualitatifs ;
- **L'organisation de 3 groupes de travail** ayant pour objectif de rassembler des experts de la branche, de la formation et des transitions professionnelles afin d'affiner le périmètre des passerelles intersectorielles ainsi que les préconisations

Le calendrier des travaux, la liste des entretiens qualitatifs, la synthèse des groupes de travail et la liste des participants, ainsi que la bibliographie sont indiqués en annexes du rapport.

PARTIE 2 :

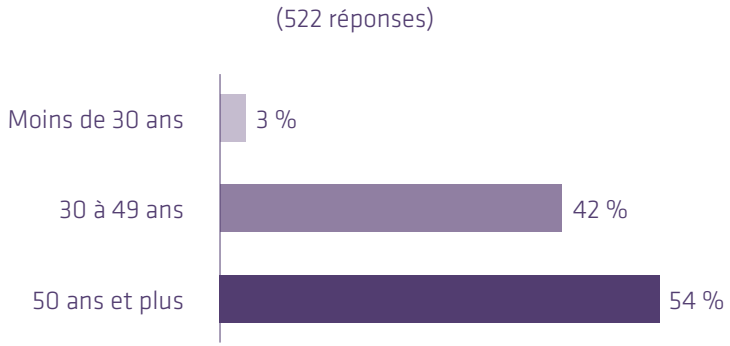
PROFIL DES RÉPONDANTS À L'ENQUÊTE MOBILITÉS D'IPERIA

L'Enquête Mobilités réalisée par IPERIA a permis d'obtenir un panel de 643 répondants dont l'activité principale est ou était celle d'employé familial ou d'assistant de vie, dont 560 actuellement en exercice (410 assistants de vie et 150 employés familiaux) dans la branche professionnelle des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

1. GENRE ET ÂGE DES RÉPONDANTS

À l'image de la branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile très féminisée, les répondants à l'enquête exerçant actuellement en tant qu'employé familial ou assistant de vie sont en **grande majorité des femmes**, à 96 %.

FIGURE 2 : RÉPARTITION PAR ÂGE DES RÉPONDANTS EXERÇANT ACTUELLEMENT DANS LA BRANCHE

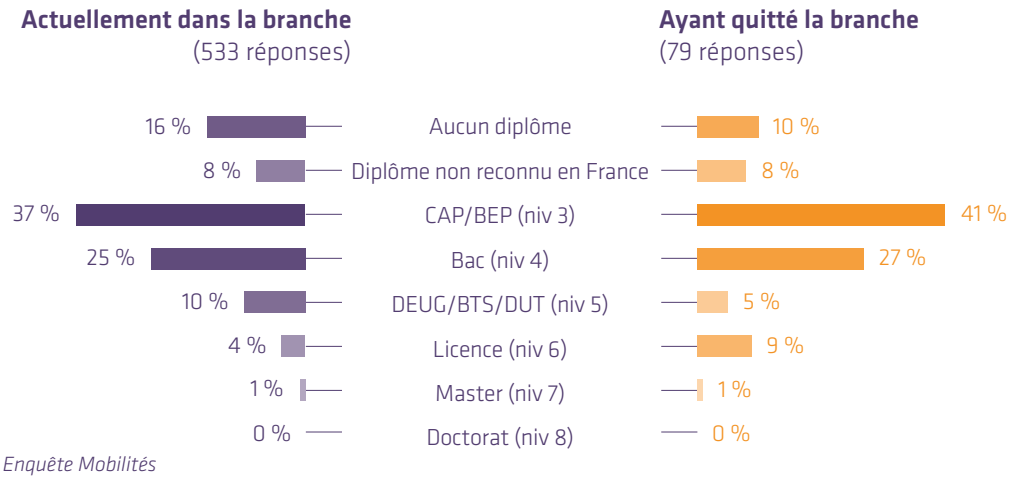


Source : Enquête Mobilités

Les effectifs salariés travaillant actuellement dans la branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile en tant qu'employé familial ou assistant de vie sont plutôt âgés, **avec 54 % des salariés âgés de 50 ans ou plus**. Les salariés de moins de 30 ans ne représentent que 3 % des répondants. **Les employés familiaux sont plus jeunes que les assistants de vie de 0,5 an en moyenne.**

2.
NIVEAU DE DIPLÔME DÉTENU PAR LES RÉPONDANTS

FIGURE 3 : NIVEAU DE DIPLÔME DES EMPLOYÉS FAMILIAUX ET ASSISTANTS DE VIE



Source : Enquête Mobilités

Les répondants ont en grande partie indiqué posséder un niveau de diplôme Bac ou équivalent (25 % pour ceux qui exercent actuellement contre 27 % pour ceux qui ont quitté la branche), ou un niveau CAP/BEP ou équivalent (37 % contre 41 %). **De manière générale, les personnes ayant quitté la branche sont légèrement plus diplômées que les personnes qui y exercent actuellement** : elles sont 42 % à avoir un diplôme de niveau Bac ou supérieur, contre 40 % pour les autres. Les personnes exerçant dans la branche actuellement sont également plus nombreuses à ne posséder aucun diplôme (16 % contre 10 %).

3.

PART DU TEMPS PARTIEL PARMI LES RÉPONDANTS

FIGURE 4 : EXERCICE DE L'ACTIVITÉ PRINCIPAL À TEMPS COMPLET OU À TEMPS PARTIEL



Source : Enquête Mobilités

Parmi les salariés exerçant toujours dans la branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, plus de deux tiers indiquent exercer leur activité principale à temps partiel[2] (69 %). Parmi les salariés ayant quitté la branche, ce chiffre est similaire (67 %). Comme nous le verrons ultérieurement, ce chiffre est à mettre en regard avec la forte proportion de répondants exerçant deux métiers ou plus dans la branche.

FIGURE 5 : EXERCICE DE L'ACTIVITÉ PRINCIPALE À TEMPS COMPLET OU À TEMPS PARTIEL



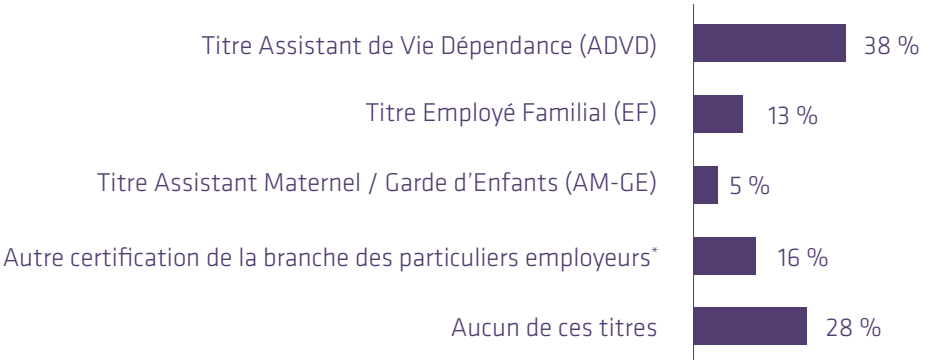
Source : Enquête Mobilités

En tenant compte des réponses des salariés actuels et passés de la branche, **les employés familiaux exercent plus régulièrement que les assistants de vie leur activité principale à temps partiel** : en effet, c'est le cas de 76 % d'entre eux contre 66 % pour les assistants de vie, soit 10 points d'écart. Cela peut s'expliquer par le fait que les employés familiaux exercent plus souvent en multi-activité que les assistants de vie (cf. infra).

2 Selon l'article 133.1 de la Convention Collective Nationale de la branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, la durée hebdomadaire conventionnelle de travail est de 40h.

FIGURE 6 : RÉPARTITION DES TITRES À FINALITÉ PROFESSIONNELLE PARMI LES RÉPONDANTS

(663 réponses, 600 répondants)



Source : Enquête Mobilités

**Lorsque amené à préciser sa réponse après avoir coché « Autre certification du secteur des particuliers employeurs », aucun répondant n'a indiqué avoir effectivement validé une autre certification de la branche comme « Adapter son accompagnement à domicile d'une personne âgée ayant des troubles cognitifs » (RS5441). La grande majorité des répondants ont indiqué avoir obtenu d'autres certifications du secteur social, sanitaire et médico-social notamment les suivantes : Titre professionnel d'Assistant de Vie aux Familles (8), Diplôme d'Etat Accompagnant Educatif et social (5), BEP Sanitaire et Social (2).*

Parmi les 600 personnes ayant répondu à la question « Détenez-vous l'un de ces titres professionnels ? », plus de deux tiers ont un titre à finalité professionnelle dont plus de la moitié celui d'Assistant de vie dépendance (ADVD). 47 répondants ont coché plus d'une réponse parmi la liste des certifications proposées, dont 16 disposant à la fois des titres « Assistant de vie dépendance » (ADVD) et « Employé familial » (EF) ; 8 disposant du titre « Assistant de vie dépendance » et d'une autre certification de la branche et 7 disposant du titre « Employé familial »l et du titre « Assistant maternel / Garde d'enfants » (AM-GE).

En moyenne, les répondants disposant d'un titre l'obtiennent 5 ans après leur entrée dans la branche. **En revanche, les assistants de vie obtiennent leur titre à finalité professionnelle bien plus tôt que les employés familiaux : 4 ans après leur entrée dans la branche pour les premiers, contre 8 ans en moyenne pour les seconds.** Parmi les 234 répondants pour lesquels nous disposons de la date d'obtention du titre, **86 ont obtenu ce dernier la même année que celle où ils sont entrés dans la branche et 37 l'ont obtenu avant leur entrée dans la branche**. Par hypothèse, ce constat peut s'expliquer par le fait que la certification améliore particulièrement l'employabilité du salarié dans le cas d'un métier portant sur les activités d'aide à la personne (aide à la toilette, accompagnement dans les déplacements…).

PARTIE 3 :

S'ORIENTER ET ENTRER DANS LA BRANCHE DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE

1. LES MOTIVATIONS DES EMPLOYÉS FAMILIAUX ET DES ASSISTANTS DE VIE

1.1. UNE ANALYSE DOCUMENTAIRE PERMETTANT DE CONTEXTUALISER LES MOTIVATIONS DES PROFESSIONNELS QUI SE RECONVERTISSENT DANS LA BRANCHE

L'analyse documentaire s'est notamment appuyée sur une étude du Céreq publiée en 2023 sur les mobilités intermétiers[3], une étude de BVA pour France compétences (2022)[4], le rapport réalisé par l'Observatoire des emplois de la famille intitulé « Trajectoires professionnelles et mobilités intra-sectorielles de salarié(e)s exerçant auprès de particuliers employeurs »[5], réalisé dans le cadre de l'EDEC PIC sectoriel (2018-2020) ainsi que sur des données de l'INSEE concernant l'évolution des mobilités constatées dans la Déclaration Sociale Nominative entre 2020 et 2021.

LES MOTIVATIONS DES PROFESSIONNELS EN RECONVERSION PROFESSIONNELLE

L'étude du Céreq est intéressante pour situer les motivations des professionnels qui effectuent une reconversion professionnelle. Le passage d'un métier à un autre découle d'une combinaison de facteurs entraînant un besoin en repositionnement. **Le Céreq relève ainsi quatre catégories de repositionnement, dont trois sont pertinentes pour notre étude, avec les terminologies et définitions suivantes :**

- **Le repositionnement « biographique » (pertinente)** : la vie professionnelle doit prendre une place moindre dans la vie des personnes, sans pour autant que cela soit au détriment de l'épanouissement professionnel
- **Le repositionnement « stratégique » (pertinente)** : la reconversion est nécessaire au regard de variables inhérentes au métier exercé / secteur (recul de l'emploi, perspectives d'évolution faibles), et « hors de contrôle de la personne » (licenciement)
- **La reconversion « vocationnelle » (pertinente)** : la reconversion permet un repositionnement sur une activité davantage porteuse de sens aux yeux de la personne
- **La requalification « sociale » (peu pertinente)** : la personne souhaite accéder à une place singulière (dans son parcours) et reconnue (par son environnement), à travers une nouvelle identité professionnelle (entrepreneur par exemple)

Le Céreq souligne que les professionnels les moins qualifiés sont ceux qui aspirent le plus à une reconversion : 45 % des employés non qualifiés, 36 % des employés qualifiés, 34 % des ouvriers non qualifiés. Les ouvriers non qualifiés sont ceux qui ont le plus changé de métier (54 %), le plus souvent vers d'autres domaines professionnels, mais sans évolution et dans une dynamique d'événements imprévus et subis.

L'étude de France compétences met, quant à elle, en exergue que les reconversions sont liées à la volonté de rompre avec une insatisfaction voire une souffrance professionnelle, en lien avec trois facteurs : **l'insécurité de l'emploi, des conditions d'emploi et de rémunération insatisfaisantes** (horaires atypiques, rémunération, statut) et **un manque de sens au travail** (manque d'utilité sociale, de cohérence éthique et d'accomplissement de soi).

3 STEPHANUS, C., VERO, J « Empêchée, contrainte ou souhaitée : trois visages de la reconversion au prisme des catégories socioprofessionnelles » in LEFRESNE, F., VERDIER, E. (dir.) Le temps des mobilités et des reconversions professionnelles, Céreq essentiels n°5, 2023
4 France compétences « Parcours de reconversion professionnelle », 2022
5 Non publié

Ces trois facteurs sont corrélés au niveau de qualification de l'emploi occupé par le salarié qui souhaite se reconvertir : le premier est lié à un faible niveau de qualification, le second à un niveau moyen de qualification et le dernier à un niveau élevé de qualification.

Ce constat est mis en regard avec les motivations à se reconvertir identifiées dans nos entretiens avec les professionnels de la branche (ensemble des monographies dans l'annexe PowerPoint, illustration page 34.)

DES MOBILITÉS VERS LA BRANCHE DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE QUI NE SEMBLENT PAS DÉPENDRE DES COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES

L'analyse des données de la Déclaration Sociale Nominative (DSN) obtenues dans le cadre d'une commande spéciale à l'INSEE a permis d'obtenir l'information des variations de la situation des professionnels entre deux années. Cela permet d'identifier les professionnels qui exerçaient en 2021 des métiers du médico-social, sanitaire et social, après avoir exercé l'année précédente des métiers en dehors de ce périmètre. Ces données apportent des informations à plus grande échelle, mais moins détaillées que celles de l'Enquête Mobilités d'IPERIA. De plus, ces données portent sur des actifs qui sont en emploi en 2020 et en 2021, et qui n'ont donc pas suivi de formation longue dans le cadre de cette mobilité.

Les principaux constats de cette analyse sont les suivants :

- Les principales mobilités se font depuis des métiers plutôt peu qualifiés et dans lesquels les salariés souhaitent se reconvertir plus souvent que la moyenne.
- Le fait que les mobilités entrantes et sortantes concernent les mêmes métiers laisse penser que les motivations sont très pragmatiques : retrouver un emploi à la suite d'un licenciement, trouver un emploi proposant des conditions d'emploi plus avantageuses (durée de travail, proximité géographique, emploi du temps).
- Enfin et à partir de l'analyse des données de l'INSEE, les proximités de compétences et leur transférabilité n'apparaissent pas toujours évidentes. Le fait que ces mobilités ne sont pas forcément cohérentes du point de vue des compétences et qu'elles sont réciproques laisse également supposer qu'elles ne se font pas dans une logique de carrière ou d'évolution professionnelle.

À la lumière de ces éléments, nous pouvons supposer qu'il s'agit le plus souvent de mobilités s'inscrivant dans le cadre d'un repositionnement stratégique, même si des logiques de repositionnement biographique ou vocationnel (telles que définies par le Céreq, voir supra) sont probablement aussi à l'œuvre. L'étude de l'Observatoire des emplois de la famille corrobore ceci en présentant le parcours des primo-entrants dans la branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile comme « dynamique, non linéaire » avec des repositionnements depuis des métiers éloignés de la branche et ne présentant pas de compétences transférables.

CONSÉQUENCES DE CES ANALYSES POUR L'ÉTUDE

L'enjeu pour l'étude, au regard des conclusions de l'analyse documentaire, a ainsi été d'identifier les motivations des primo-entrants dans la branche ainsi que les raisons de leur sortie, afin de déterminer les facteurs d'attractivité des métiers d'employé familial et d'assistant de vie. Le ciblage des métiers dans lesquels les salariés souhaitent se reconvertir davantage que la moyenne (soit les métiers les moins qualifiés selon le Céreq) a également été privilégié lors de l'analyse des mobilités intersectorielles.

1.2. ANALYSE DES MOTIVATIONS EN LIEN AVEC LE PARCOURS DES PROFESSIONNELS

L'analyse des entretiens réalisés avec des professionnels de la branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile semble confirmer les hypothèses issues de la revue documentaire. C'est notamment le cas concernant le fait que les professionnels se reconvertissent dans la branche non pas dans une logique de carrière, mais dans le cadre d'un repositionnement stratégique (à la suite d'une insatisfaction professionnelle ou d'un licenciement) ou vocationnel (repositionnement sur une activité davantage porteuse de sens aux yeux de la personne).

De manière générale et pour la majorité des professionnels rencontrés, **l'entrée dans la branche** était un moyen de rebondir professionnellement après un « évènement de vie », tels que les événements qui ont été rencontrés par certains des 11 professionnels rencontrés :

- **Un licenciement / une baisse d'activité subie (moins d'heures de travail) / Créateur d'entreprise dont l'entreprise est liquidée judiciairement**
- **Une interruption professionnelle (carrière mise entre parenthèses suite à la naissance de plusieurs enfants dans le foyer par exemple, ou suite à un déménagement)**
- **Une immigration**
- **Une maladie**

Dans certains cas, l'entrée a pu être progressive : des professionnels travaillaient à temps partiel (parfois quelques heures par semaine) en complément d'une activité principale afin de compléter leurs revenus. Petit à petit, un glissement peut s'opérer (là encore, un licenciement peut être la cause de cette évolution).

Par ailleurs, **la dimension d'utilité sociale des métiers du domicile est souvent mise en avant** dans le choix du métier – employé familial comme assistant de vie.

« Je me suis dit que c'était ce que j'aimais faire. J'aime prendre mon temps pour m'occuper des personnes qui sont en réel besoin. » Ingrid, 45 ans, assistante de vie et auparavant esthéticienne.

« J'ai adoré les métiers que j'ai pratiqués, employé familial, garde d'enfants, assistant de vie, j'ai toujours aimé m'occuper des autres. » Pascale, 70 ans, assistante de vie et auparavant ouvrière du cuir et également responsable d'entretien en hôtellerie-restauration.

Enfin, deux personnes rencontrées ont rejoint la branche afin de concilier leur travail avec leur vie personnelle (enfants en bas âge nécessitant une autonomie sur ses horaires de travail par exemple).

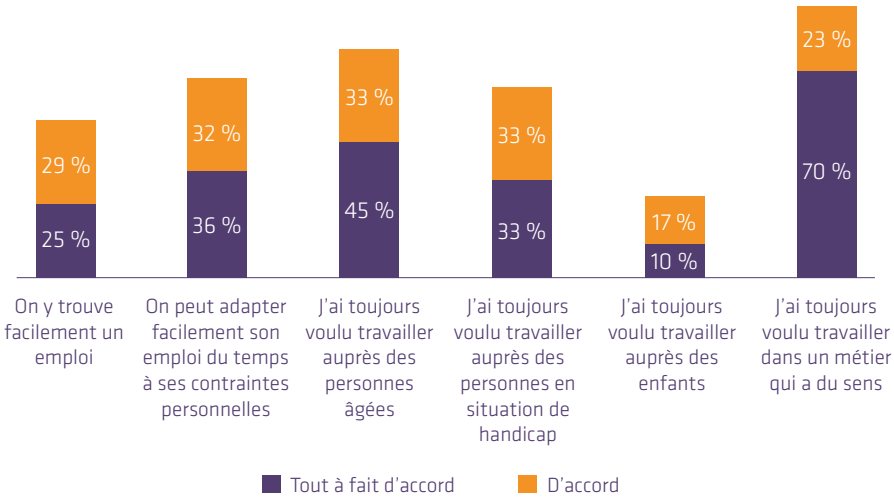
Dans la plupart des discours recueillis, l'insertion dans les métiers de la branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile s'explique à la fois par des raisons pragmatiques (insertion facile, conciliation entre vie personnelle et professionnelle) et par un intérêt pour les métiers du « prendre soin » et leurs activités.

Ces éléments sont également présents dans les résultats de l'Enquête Mobilités d'IPERIA où le sens du métier est valorisé à la fois par les employés familiaux et par les assistants de vie.

MOTIVATIONS SPÉCIFIQUES AUX ASSISTANTS DE VIE

FIGURE 7 : LES MOTIVATIONS DES ASSISTANTS DE VIE : « J'AI CHOISI DE TRAVAILLER DANS LA BRANCHE CAR…»

(473 réponses)



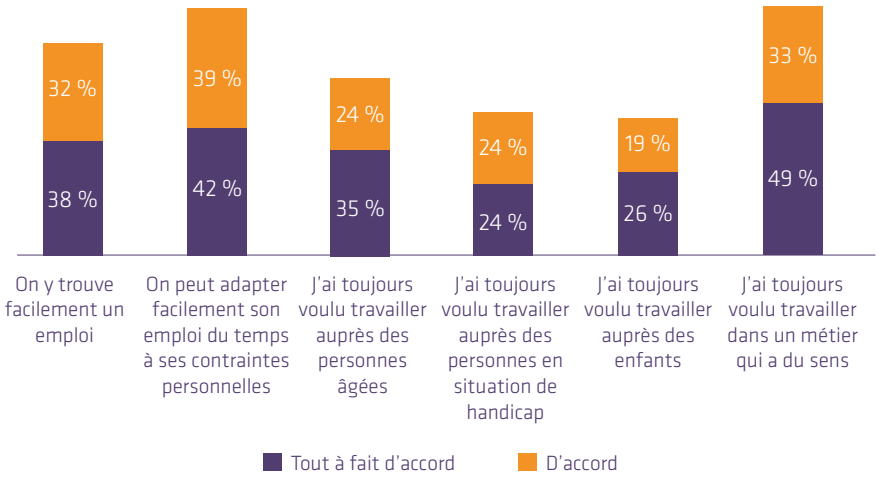
93 % des assistants de vie répondants estiment avoir rejoint la branche car ils ont toujours voulu travailler dans un métier qui a du sens (70 % sont « Tout à fait d'accord » avec cette affirmation). Le sens du métier (exercer dans un métier qui a du sens, humain, avec une finalité sociale) représente très largement la première motivation à rejoindre la branche, devant le fait de travailler auprès de personnes âgées (78 %, dont 45 % « Tout à fait d'accord »). Le fait de travailler auprès des enfants est largement moins cité (27 %, dont seulement 10 % « Tout à fait d'accord »), ce qui est assez logique dans la mesure où il ne s'agit pas de l'orientation idoine dans cette optique[6]. C'est donc davantage cette finalité sociale que la nature du public accompagné qui représente la première motivation des assistants de vie.

6 Cette modalité est proposée, car l'enquête s'adresse également à des gardes d'enfants et assistants maternels, dont les réponses ne sont pas traitées dans le présent rapport.

MOTIVATIONS SPÉCIFIQUES AUX EMPLOYÉS FAMILIAUX

FIGURE 8 : LES MOTIVATIONS DES EMPLOYÉS FAMILIAUX : « J'AI CHOISI DE TRAVAILLER DANS LA BRANCHE CAR…»

(170 réponses)

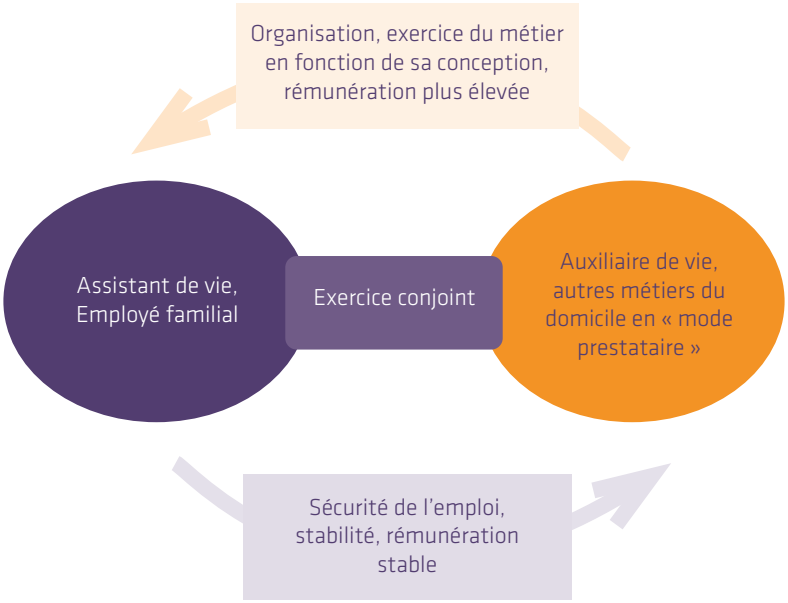


Le sens du métier demeure la principale motivation des employés familiaux mais est moins plébiscité que chez les assistants de vie. En effet, 82 % des employés familiaux estiment avoir rejoint la branche car ils ont toujours voulu travailler dans un métier qui a du sens. Cette part est moindre que parmi les assistants de vie, notamment parmi ceux « Tout à fait d'accord » (49 % contre 70 % parmi les assistants de vie). L'attractivité des publics cibles (personnes âgées, personnes en situation de handicap) est également moins prégnante chez les employés familiaux que les assistants de vie. Les employés familiaux sont plus nombreux à valoriser des motivations plus pragmatiques et au mode d'exercice en emploi direct ou mandaté, comme détaillé dans la partie suivante.

1.3. MOTIVATIONS À TRAVAILLER EN EMPLOI DIRECT OU MANDATÉ

MOTIVATIONS À TRAVAILLER EN EMPLOI DIRECT OU MANDATÉ AUPRÈS DE PARTICULIERS EMPLOYEURS

▷ FIGURE 9 :



D'après les professionnels interrogés lors des entretiens qualitatifs, l'emploi direct ou mandaté est perçu comme plus souple mais moins stable que l'emploi en mode prestataire. La branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est en effet concurrencée par d'autres branches pour recruter des professionnels sur le métier d'assistant de vie (c'est moins le cas pour le métier d'employé familial). La figure 9 présente les motivations qui font passer les professionnels des métiers du Grand Âge et de l'Autonomie de l'exercice en tant que prestataire (à domicile ou en structure) à celui en emploi direct ou mandaté – et réciproquement.

Ainsi, le mode prestataire est privilégié car il offrirait une plus grande sécurité de l'emploi et une meilleure stabilité, notamment de la rémunération. L'emploi direct ou mandaté lui est préféré lorsque le professionnel souhaite avoir une plus grande autonomie dans son organisation du travail ou dans sa pratique professionnelle (avec un accent mis sur une activité en particulier par exemple, telle que l'assistance administrative ou l'accompagnement en ville). Ce mode d'exercice est également perçu comme plus rémunérateur en ce qu'il permet de négocier son salaire avec les particuliers employeurs et d'établir son nombre d'heures travaillées.

Pour une entrée à temps partiel en complément d'une activité principale, **l'emploi direct ou mandaté semble être le mode d'exercice privilégié en raison d'une plus grande souplesse quant à la possibilité d'organiser son emploi du temps.** L'accessibilité rapide aux métiers en emploi direct ou mandaté est également mise en avant.

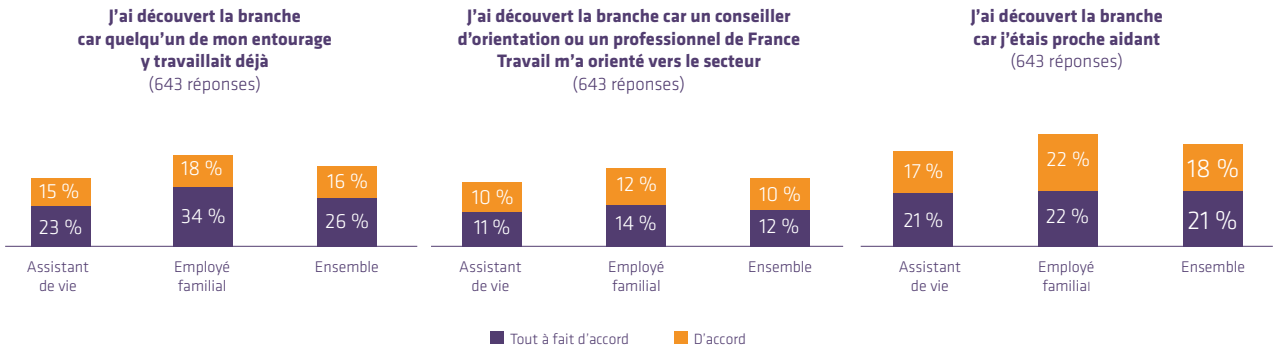
Ces deux critères sont également présents parmi les réponses des répondants à l'Enquête Mobilités d'IPERIA :

- Comme présenté sur **la figure n°7, la troisième motivation des assistants de vie est liée à l'adaptabilité de l'emploi du temps dans l'emploi direct ou mandaté** (68 %, dont 36 % « Tout à fait d'accord »), juste devant le fait de travailler auprès de personnes en situation de handicap (66 % ; 33 %). Le fait de trouver facilement un emploi est également un argument cité, dans une moindre mesure ou en complément d'autres facteurs (54 % ; 25 %).

- Comme montré en **figure n°8, les employés familiaux sont plus nombreux que les assistants de vie en proportion à indiquer s'être orientés vers ce métier pour des raisons pragmatiques ;** ils sont 81 % à être d'accord (dont 42 % de « Tout à fait d'accord ») avec la proposition « Adapter facilement son emploi du temps à ses contraintes personnelles ». Les employés familiaux sont également plus nombreux à être « Tout à fait d'accord » ou « D'accord » avec le fait qu'ils ont choisi d'exercer dans la branche pour trouver facilement un emploi (70 %, dont 38 % « Tout à fait d'accord »).

1.4. MODES DE DÉCOUVERTE DE LA BRANCHE DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE

▷ FIGURE 10 :



UNE PLUS FORTE ORIENTATION PAR DES TIERS POUR LES EMPLOYÉS FAMILIAUX, NOTAMMENT PAR DES PROCHES

52 % des employés familiaux ont découvert la branche car un membre de leur entourage y travaillait déjà, **contre 38 % des assistants de vie**. Il s'agit du premier canal de découverte de la branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. La découverte par les acteurs de l'emploi et de l'orientation est moindre : 26 % des employés familiaux et 21 % des assistants de vie.

PRÈS DE 40 % DES RÉPONDANTS ONT CONNU LA BRANCHE DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE CAR ILS ÉTAIENT PROCHES AIDANTS

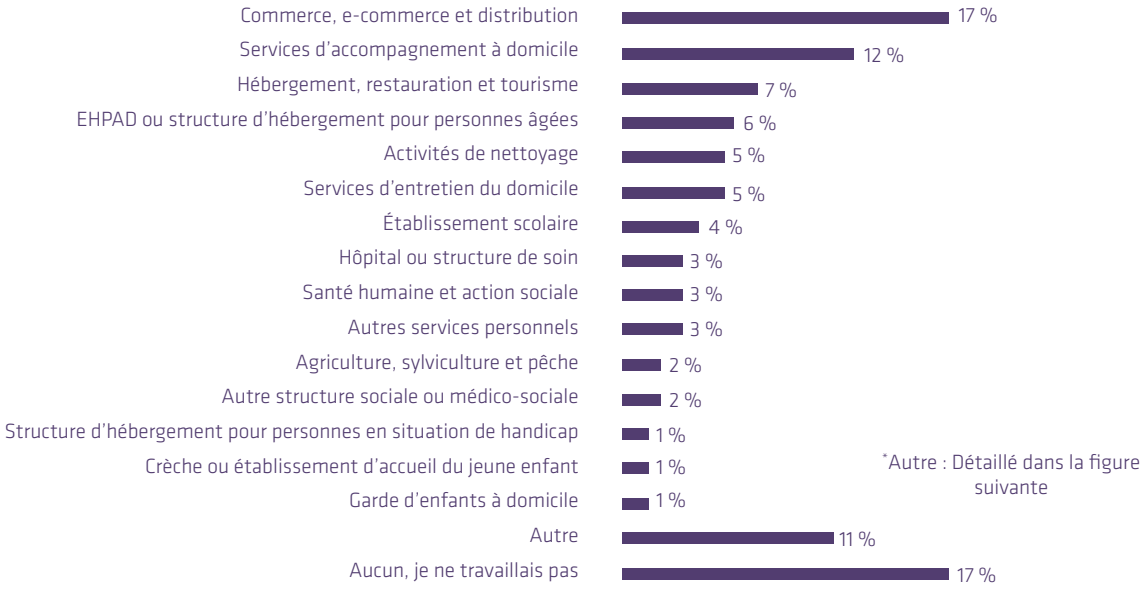
39 % des répondants ont indiqué être « D'accord » ou « Tout à fait d'accord » avec l'affirmation selon laquelle ils ont découvert la branche en tant que proche aidant. Ils sont plus nombreux parmi les employés familiaux que les assistants de vie (44 % contre 38 %). D'une manière générale, cette analyse apporte un éclairage plus fort sur les modes de découverte des métiers des employés familiaux que sur ceux des assistants de vie.

2.
ANALYSE DES POTENTIELS VIVIERS DE RECRUTEMENT HORS BRANCHE DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE

2.1 SECTEURS D'ORIGINE DES RÉPONDANTS À L'ENQUÊTE MOBILITÉS D'IPERIA

▷ FIGURE 11 : SECTEURS D'ORIGINE DES EMPLOYÉS FAMILIAUX ET ASSISTANTS DE VIE TRAVAILLANT ACTUELLEMENT OU AYANT TRAVAILLÉ DANS LA BRANCHE

(643 réponses)

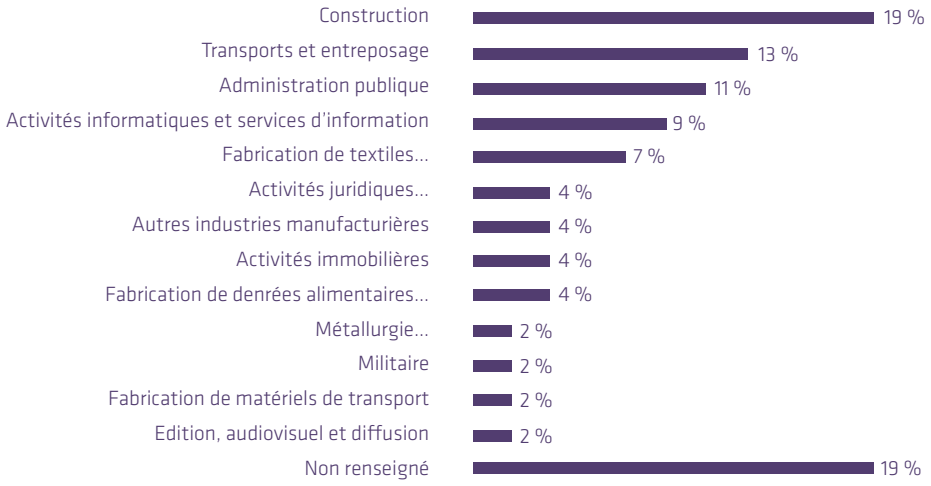


Plus du tiers des répondants exerçaient auparavant au sein des branches du sanitaire et social[7]. En dehors de ce champ, les répondants viennent plutôt du commerce, de l'hébergement, de la restauration et du tourisme**.** En effet, parmi les répondants travaillant actuellement dans la branche, **17 % viennent du secteur du commerce, e-commerce et distribution et 7 % de l'hébergement, de la restauration et du tourisme**. Parmi les autres secteurs représentés hors champ médico-social, social et sanitaire, nous retrouvons notamment les activités de nettoyage (5 %), les établissements scolaires (4 %), les « autres services personnels (coiffure, beauté…) » (3 %).

7 Services d'accompagnement à domicile (12 %) ; EHPAD ou structure d'hébergement pour personnes âgées (6 %) ; services d'entretien du domicile (5 %) ; hôpital ou structure de soin (3 %) ; autre structure sociale ou médico-sociale (2 %) ; santé humaine et action sociale (3 %) ; crèche ou établissement d'accueil du jeune enfant (1 %) ; structure d'hébergement pour personnes en situation de handicap (1 %) ; Garde d'enfants à domicile (1 %).

FIGURE 12 : SECTEURS D'ORIGINE DES EMPLOYÉS FAMILIAUX ET ASSISTANTS DE VIE TRAVAILLANT ACTUELLEMENT OU AYANT TRAVAILLÉ DANS LA BRANCHE, AYANT COCHÉ « AUTRE »

(54 réponses)



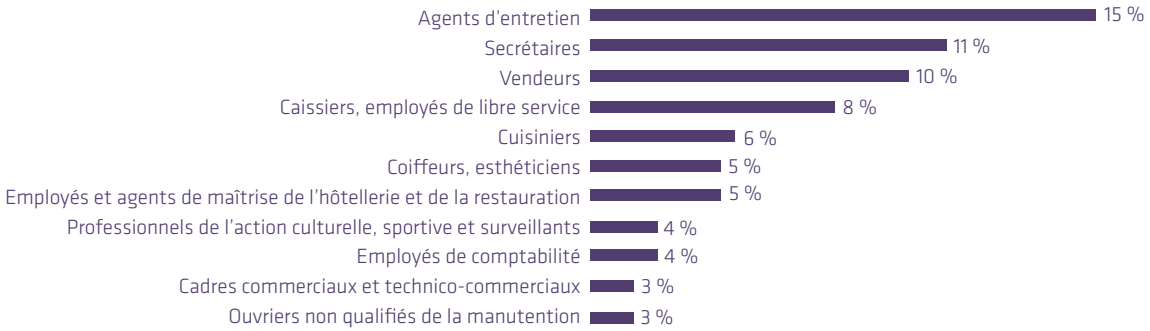
Parmi les 11 % de répondants ayant coché « Autre », un grand nombre de secteurs est représenté, de l'audiovisuel aux activités juridiques et à la fabrication de textiles.

Nous retrouvons parmi ces secteurs, **un certain nombre de secteurs possédant des effectifs sur lesquels certains métiers sont accessibles sans qualification** comme la construction (19 % des répondants « Autre »), le transport et l'entreposage (13 %) ou encore la fabrication de textiles (7 %) ou de denrées alimentaires (4 %). En cumulé, les différents secteurs industriels représentent 19 % de ces autres réponses. À la marge, certains répondants exerçaient des métiers qualifiés dans des secteurs où la main d'œuvre est plutôt qualifiée.

2.2 MÉTIERS D'ORIGINE LES PLUS REPRÉSENTÉS PARMI LES RÉPONDANTS

▷ FIGURE 13 : MÉTIERS D'ORIGINE* (HORS CHAMPS SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL) DES EMPLOYÉS FAMILIAUX ET ASSISTANTS DE VIE TRAVAILLANT ACTUELLEMENT OU AYANT TRAVAILLÉ DANS LA BRANCHE

(329 réponses)



**Hors métiers suivants : aides à domicile et aide-ménagères, aides-soignants, assistants maternels, infirmiers, sage-femmes, employés de maison, médecins et assimilés*

Un grand nombre de répondants ont indiqué avoir exercé en tant qu'agents d'entretien avant d'entrer dans la branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. D'autres métiers sont représentés parmi les métiers exercés par les professionnels avant d'entrer dans la branche, notamment les **métiers de secrétariat.** De plus, de nombreux salariés exerçaient en tant que vendeurs. Parmi eux, on compte une majorité de vendeurs de prêt-à-porter, mais on retrouve également des vendeurs en boulangerie-pâtisserie ou en bijouterie.

Enfin, **les métiers de la grande distribution** tels que caissier ou employé de rayon libre-service sont également fortement représentés parmi les répondants.

2.3 PROXIMITÉS DE COMPÉTENCES IDENTIFIÉES LORS DES ENTRETIENS

Les professionnels rencontrés lors des entretiens exerçaient différents métiers avant d'entrer dans la branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. La plupart ont cependant une expérience dans des secteurs des services aux particuliers (vente, hôtellerie-restauration, coiffure-esthétique…). **Les compétences communes identifiées par les professionnels, entre leurs métiers précédents et ceux exercés dans la branche, peuvent être regroupées en trois catégories :**

- Savoir-être en lien avec l'humain : être à l'écoute, faire preuve d'empathie, avoir le sens du service
- Compétences et savoirs techniques : entretenir un logement, préparer des repas, connaître les règles d'hygiène et de sécurité, formation aux premiers secours
- Savoir-être et savoir-faire organisationnels : organiser son travail selon des priorités et objectifs, gérer son activité multi employeurs, réaliser ses activités selon les étapes et les temps impartis, faciliter la résolution de questions et démarches administratives

« Avant, j'étais ma propre patronne, je gérais les commandes, les clients. Là c'est moi qui gère mes employeuses, je sais ce dont elles ont besoin. Comme on se voit toutes les semaines, on fait un plan pour la semaine suivante. Elles ont toutes un agenda chez elles, j'ai un plan bien défini. C'est une question de gestion » Estelle[8], 50 ans, assistante de vie auparavant propriétaire d'une boutique de prêt-à-porter.

Le fait d'exercer un des deux métiers dans la branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ne s'est presque jamais inscrit dans une évolution professionnelle « linéaire » (comme ce serait le cas par exemple, d'un aide-soignant devenant infirmier ou d'un ouvrier du bâtiment devenant chef d'équipe). En conséquence, les professionnels rencontrés avaient peu réfléchi à la réutilisation de compétences mobilisées dans le cadre des activités précédentes. Par ailleurs, **les compétences « comportementales » et organisationnelles ne sont pas toujours perçues comme des compétences.** Certains des professionnels rencontrés les assimilent souvent à un « savoir inné » ou du « bon sens » comme l'illustre le verbatim suivant :

« Le point commun de tout ça c'est l'organisation. Si vous êtes organisée, vous arrivez à faire votre travail. J'ai toujours dit que dans les métiers que j'ai exercés, il faut écouter, il faut regarder, pour savoir comment ça marche. Mais ça, c'est une organisation, on l'a ou on ne l'a pas, c'est en soi. » Pascale, 70 ans, assistante de vie auparavant employée familiale, agente d'entretien, responsable d'entretien en hôtellerie-restauration, ouvrière dans l'industrie de la chaussure.

Cette vision traduit la difficulté, pour des professionnels, à développer une réflexivité sur la question des compétences mobilisées dans l'exercice de leur métier. Dans cette vision parcellaire, les compétences ont tendance à être limitées aux compétences « techniques » en lien avec des gestes métiers alors même que des compétences organisationnelles (telle que la capacité à organiser sa multi-activité auprès de plusieurs particuliers employeurs, par exemple) s'acquièrent dans le cadre de formation ou de l'exercice professionnel et sont tout sauf innées.

8 Les prénoms ont été modifiés.

3.
MISE EN ÉVIDENCE DES MOBILITÉS POTENTIELLES

3.1 DÉFINITION D'UN ALGORITHME DE PROXIMITÉ

L'objectif de l'algorithme de proximité est d'identifier les mobilités professionnelles, constatées et théoriques, des métiers relevant de secteurs autres que le secteur sanitaire, médico-social et social, vers les métiers d'employé familial et d'assistant de vie.

Afin de déterminer les aires de mobilité d'un métier donné, il importe de se poser deux questions, questions sur lesquelles se base l'algorithme de proximité :

- Quels sont les métiers qui ont des compétences communes ou proches avec le métier étudié ?
- Quels sont les métiers dont les effectifs sont disponibles sur le marché du travail et pouvant constituer un vivier de recrutement ?

Le score de proximité répond à la première question et le score de disponibilité à la seconde.

Ces scores se fondent sur les critères présentés ci-dessous, pondérés différemment selon leur niveau d'importance.

Le calcul du score de proximité se base sur une comparaison de l'ensemble des fiches métiers et emplois présentes dans le ROME 4.0. La comparaison entre deux fiches permet de comptabiliser le nombre d'items (« compétences » et « savoirs ») identiques entre eux – on parle alors de compétences ou de savoirs communs[9].

En plus des compétences et savoirs communs, le calcul se base également sur **les compétences proches** : il s'agit non pas d'une analyse des compétences communes mais du nombre d'occurrences, dans chacune des deux fiches, de compétences rattachées aux mêmes macro-compétences (1), domaines (2) et enjeux (3). Nous émettons en effet l'hypothèse que la proximité directe des compétences a plus d'importance que la proximité des macro-compétences, domaines et enjeux, qui sont moins précis. Cependant, en l'absence de correspondance parfaite entre les compétences, ces niveaux doivent également être pris en compte pour appréhender des aires de mobilité potentielles, expliquant la pondération présentée ci-après :

Le score de proximité se base ainsi sur la similarité des items compris dans les fiches métiers et emplois, catégorisés selon la structuration et les référentiels du ROME 4.0 :

- Similarité des Compétences (40 % du score)
- Similarité des Macro-compétences (30 %)
- Similarité des Savoirs (10 %)
- Similarité des Domaines (10 %)
- Similarité des Enjeux (10 %)

Le score de disponibilité se fonde sur :

- Le volume d'effectifs du métier cible (40 %)
- La tension de recrutement sur le métier cible (40 %)
- Le taux de temps partiel du métier cible (20 %)

Un traitement manuel a permis de sélectionner uniquement les métiers avec un niveau de qualification inférieur ou équivalent à ceux d'employé familial et d'assistant de vie.

9 L'étude ne prend pas en compte le niveau d'exercice de la compétence qui peut varier d'un emploi à un autre.

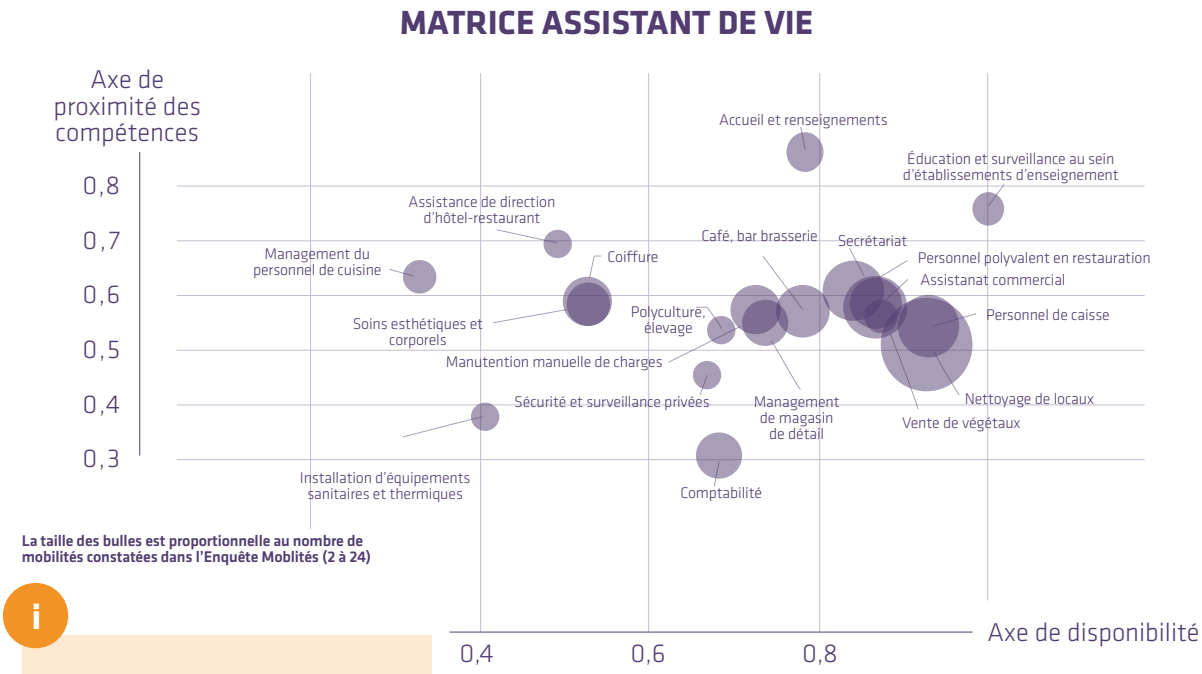
Pour chacun des deux métiers (employé familial et assistant de vie), deux matrices ont été construites :

- **Une matrice des mobilités constatées**, **et donc effectives,** qui permet de visualiser comment se positionnent les métiers d'origine des répondants à l'Enquête Mobilités d'IPERIA, en termes de disponibilité et de proximité théorique de compétences, savoirs et conditions de travail. Sur cette première matrice, la taille des bulles est proportionnelle au nombre de mobilités constatées dans l'enquête.

- **Une matrice des mobilités théoriques**. Dans celle-ci, on retrouve uniquement des métiers depuis lesquels nous n'avons pas constaté de mobilités entrantes dans l'Enquête Mobilités d'IPERIA, mais qui présentent une forte proximité et une bonne disponibilité.

3.2 MATRICES DE POSITIONNEMENT DES MOBILITÉS POUR LE MÉTIER D'ASSISTANT DE VIE

▷ FIGURE 14 : MATRICE DES MOBILITÉS CONSTATÉES DU MÉTIER D'ASSISTANT DE VIE



La taille des bulles est proportionnelle au nombre de mobilités constatées dans l'Enquête Mobilités (2 à 24)

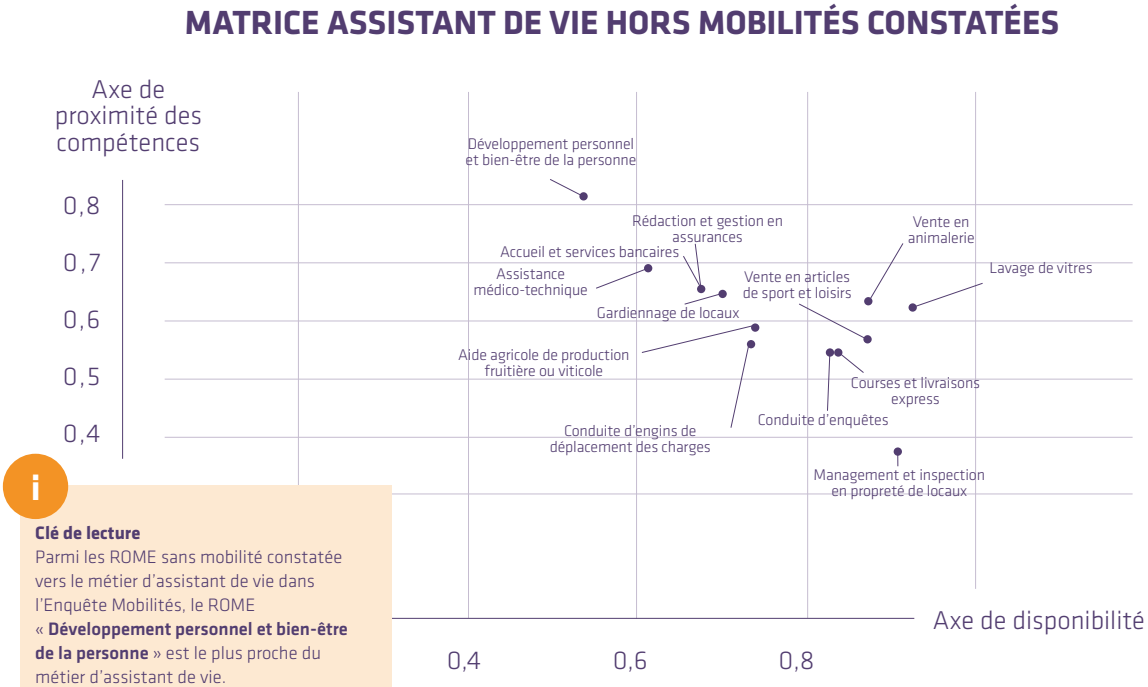
Clé de lecture
Le ROME « **Accueil et renseignements** » est le plus proche du métier d'Assistant de vie.
Le ROME « **Éducation et surveillance au sein d'établissements d'enseignement** » est celui avec la plus forte disponibilité (volume, faible tension, forte part de temps partiel)
Le ROME « **Nettoyage de locaux** » est celui avec le plus de mobilités constatées vers le métier d'assistant de vie dans l'Enquête Mobilités.
Méthodologie et traitement KYU.

La matrice des mobilités constatées vers le métier d'assistant de vie met en exergue une forte proximité entre le métier d'assistant de vie et la fiche ROME n°M1601 « Accueil et renseignements » (agent d'accueil) qui est le métier le plus haut sur l'axe des ordonnées (axe de proximité des compétences). Cette forte proximité résulte notamment de forts besoins en compétences relationnelles et communicationnelles (être à l'écoute, communiquer de façon bienveillante) ainsi qu'en compétences administratives (traiter une demande, accompagner sur le plan administratif).

Si ce métier est très disponible, d'autres métiers avec des mobilités constatées le sont encore davantage : « Secrétariat » (M1607), « Personnel polyvalent en restauration » (G1603), « Assistanat commercial » (D1401), « Personnel de caisse » (D1505), « Nettoyage de locaux » (K2205), « Education et surveillance au sein d'établissements d'enseignement » (K2104). C'est ce dernier métier (comprenant les surveillants) qui présente la plus forte disponibilité en raison de volumes importants et d'une très forte part de temps partiel. Il s'agit également du second métier avec le plus de proximité de compétences (animation, écoute, résolution de conflits). D'un point de vue socio-démographique en revanche, ce métier est assez éloigné de celui d'assistant de vie, car plutôt exercé par des moins de 30 ans, souvent en parallèle d'études.

Avec 24 mobilités constatées, le métier de « Nettoyage de locaux » (agent d'entretien) est celui qui offre la plus grande probabilité de parcours vers le métier d'assistant de vie dans la branche des particuliers employeurs et l'emploi à domicile. Il présente une forte disponibilité et une assez forte proximité.

▷ FIGURE 15 : MATRICE DES MOBILITÉS THÉORIQUES DU MÉTIER D'ASSISTANT DE VIE



Clé de lecture
Parmi les ROME sans mobilité constatée vers le métier d'assistant de vie dans l'Enquête Mobilités, le ROME « **Développement personnel et bien-être de la personne** » est le plus proche du métier d'assistant de vie.
Le ROME « **Lavage de vitres** » est celui avec la plus forte disponibilité.
Méthodologie et traitement KYU.

La matrice des mobilités théoriques (Figure 15) met en exergue un certain nombre de métiers avec une proximité de compétences intéressante et une importante disponibilité. Les métiers présents dans cette matrice n'ont pas été cités par les répondants à l'Enquête Mobilités d'IPERIA. Cependant, en raison de leurs caractéristiques de proximité et de disponibilité, ils revêtent un intérêt important pour l'analyse. Ces métiers peuvent être regroupés en trois catégories :

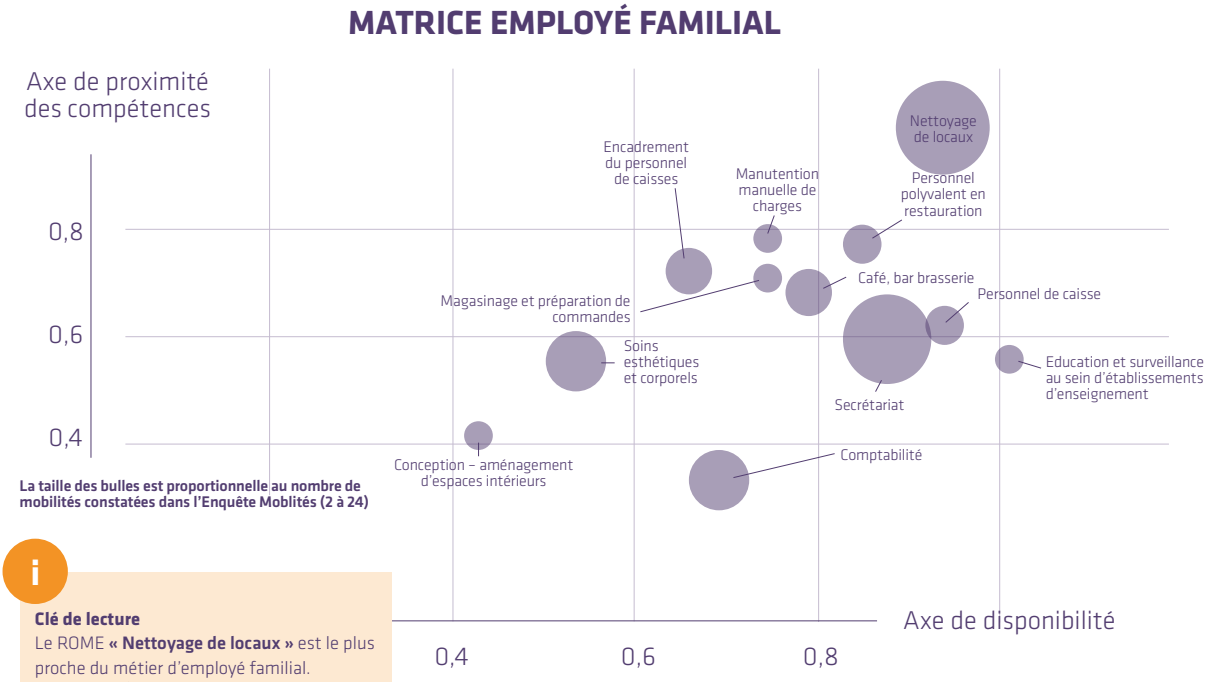
- Les métiers de la vente
- Les métiers de l'entretien des espaces
- Les métiers administratifs du tertiaire (M1401 « Conduite d'enquête », C1109 « Rédaction et gestion en assurances », C1201 « Accueil et services bancaires »).

On retrouve également le ROME K1103 « Développement personnel et bien-être de la personne » qui présente une forte proximité malgré une disponibilité moyenne. Le métier « Gardiennage de locaux » (K2501) a quant à lui retenu l'attention des acteurs de la branche rencontrés tant il présente des caractéristiques intéressantes et proches du métier d'assistant de vie (disponibilités, proximité théorique de compétences,

mais également caractéristiques socio-démographiques des actifs).

3.3 MATRICES DE POSITIONNEMENT DES MOBILITÉS POUR LE MÉTIER D'EMPLOYÉ FAMILIAL

FIGURE 16 : MATRICE DES MOBILITÉS CONSTATÉES DU MÉTIER D'EMPLOYÉ FAMILIAL



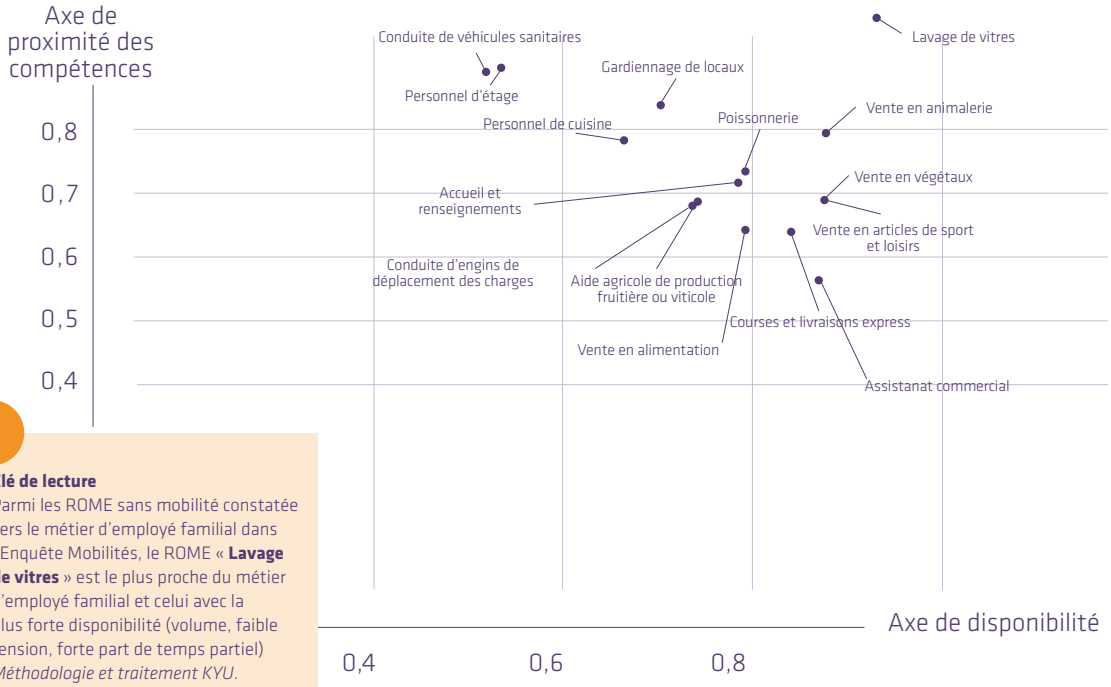
Clé de lecture
Le ROME **« Nettoyage de locaux »** est le plus proche du métier d'employé familial.
Le ROME **« Éducation et surveillance au sein d'établissements d'enseignement »** est celui avec la plus forte disponibilité (volume, faible tension, forte part de temps partiel).
Le ROME **« Nettoyage de locaux »** est celui avec le plus de mobilités constatées.
Méthodologie et traitement KYU.

La matrice des mobilités constatées vers le métier d'employé familial fait émerger très fortement une proximité entre le métier d'agent d'entretien des locaux (ROME K2205 « Nettoyage de locaux ») et le métier d'employé familial. Il s'agit en effet du métier avec le plus de provenances constatées (12 mobilités), il se démarque fortement des autres métiers en termes de proximité des compétences et est, *par ailleurs*, très disponible.

Une forte proximité est également constatée avec des métiers de « l'hôtellerie café restauration » et de la manutention, en lien avec des aspects techniques du métier d'employé familial : respect de règles d'hygiène et de sécurité, entretien des espaces, rangement. Cette matrice permet de mettre en exergue également des mobilités constatées depuis des métiers plus éloignés : celui d'aide-comptable (« Comptabilité » M1203, 5 mobilités constatées) et d'architecte d'intérieur (F1102 « Conception – aménagement d'espaces intérieurs ») qui reste cependant très marginal (1 mobilité constatée, très fort écart en termes de niveau de qualification).

▷ FIGURE 18 : MATRICE DES MOBILITÉS THÉORIQUES DU MÉTIER D'EMPLOYÉ FAMILIAL

MATRICE EMPLOYÉ FAMILIAL HORS MOBILITÉS CONSTATÉES



Clé de lecture
Parmi les ROME sans mobilité constatée vers le métier d'employé familial dans l'Enquête Mobilités, le ROME « **Lavage de vitres** » est le plus proche du métier d'employé familial et celui avec la plus forte disponibilité (volume, faible tension, forte part de temps partiel) *Méthodologie et traitement KYU*.

La plus forte proximité théorique provient de la fiche ROME K2202 « Lavage de vitres » (par ailleurs très disponible), on retrouve là encore une proximité forte avec des métiers de la vente, de l'entretien des espaces et dans une moindre mesure de métiers du tertiaire (M1601 « Accueil et renseignements », D1401 « Assistanat commercial »).

4.
MONOGRAPHIES DES SALARIÉS EXERÇANT ACTUELLEMENT UN MÉTIER DANS LA BRANCHE

11 entretiens ont été menés dans le cadre de cette étude auprès de professionnels exerçant ou ayant exercé en tant qu'employé familial, assistant de vie ou les deux au sein de la branche. Ces entretiens apportent des illustrations et des explications quant aux facteurs de mobilité développés précédemment.

FOCUS :

Solène a 41 ans. Elle est devenue assistante de vie en décembre 2020, après un parcours segmenté dans la restauration, dans le nettoyage industriel puis en tant que peintre en bâtiment.

ANCIENS MÉTIERS : Serveuse ; Personnel de cantine ; Agent d'entretien ; Peintre en bâtiment

COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES IDENTIFIÉES PAR L'ENQUÊTÉE : Relationnel (Serveuse), Sens de l'organisation (Serveuse), Nutrition et préparation des repas (Personnel de cantine), Règles de sécurité et normes d'hygiène (Agent d'entretien), Effectuer des tâches ménagères (Agent d'entretien)

PARCOURS ANTÉRIEUR : UN PARCOURS SEGMENTÉ ENTRE PLUSIEURS SECTEURS

Solène a commencé à travailler en tant que serveuse dans un restaurant, avant de travailler comme cantinière dans un lycée. La restauration n'étant pas un secteur qui correspondait à l'organisation de sa vie familiale, elle se reconvertit ainsi une première fois dans le nettoyage industriel, où elle exerce en tant qu'agente d'entretien pendant 10 ans. En parallèle, Solène suit une formation de peintre en BTP pour se reconvertir une seconde fois, mais trouve le métier trop physique. Une fois ses enfants grands, Solène décide de faire un bilan de compétences afin d'exercer un métier qui lui plaît vraiment.

« J'ai toujours voulu adapter ma vie professionnelle à ma vie personnelle, j'étais maman célibataire. La question s'est posée de ce que je pouvais faire une fois que mes enfants étaient grands. J'ai fait un bilan de compétences, je voulais un métier qui me plaisait vraiment. Je suis quelqu'un d'altruiste, j'ai besoin de changement, je suis quelqu'un de terrain. »

ENTRÉE DANS LE DOMAINE : DES DÉBUTS EN MODE PRESTATAIRE AVANT DE PASSER EN EMPLOI DIRECT

Solène a été orientée sur le titre « Assistant de vie dépendance » (ADVD) après son bilan de compétences. Elle a commencé à travailler en mode prestataire, mais elle s'oriente rapidement vers des structures mandataires.

Solène estime que la formation expliquait très clairement le mode d'exercice en emploi direct ou mandaté, et affirme que les connaissances acquises pendant la formation d'IPERIA lui ont permis de s'affirmer au sein de son entreprise mandataire en imposant sa vision d'un accompagnement de qualité. Elle exerce actuellement à temps plein.

COMPÉTENCES MOBILISÉES : UN APPUI SUR SES EXPÉRIENCES PRÉCÉDENTES

Solène note un certain nombre de compétences communes entre son métier d'assistante de vie et ses expériences professionnelles précédentes, **en particulier avec ceux de la restauration et le métier d'agent d'entretien.**

« Mon expérience dans la restauration m'a permis de plus facilement aider aux repas, ou pour faire les courses. Je connais bien les différents régimes alimentaires, je m'adapte facilement aux sans gluten, aux diabétiques. J'avais également le sens du contact grâce à mon métier de serveuse. Le nettoyage industriel, c'est très axé hygiène donc je peux réutiliser les compétences que je mobilisais dans ce métier. »

PROJET PROFESSIONNEL : UNE VOLONTÉ DE STABILITÉ DANS LE SECTEUR SANITAIRE, MÉDICO-SOCIAL ET SOCIAL

Solène souhaite rester assistante de vie. Elle indique que si un jour elle suit une formation pour se reconvertir, ce serait dans l'optique de réaliser des gestes médicaux (aide-soignante ou infirmière). Toutefois, ce n'est pas dans son projet professionnel à court ou moyen terme.

Cette monographie apporte une illustration d'une professionnelle ayant exercé un certain nombre de métiers, certains identifiés comme proches via l'Enquête Mobilités d'IPERIA et les matrices de proximité (agent d'entretien, serveur). Elle illustre également le poids de variables personnelles dans le choix du métier pour des femmes, mères de famille, qui sont nombreuses à souligner l'importance de l'autonomie dans l'organisation permise par l'emploi direct ou en mode mandataire.

Enfin, Solène a pu citer un grand nombre de points communs entre les métiers qu'elle a exercés et celui d'assistant de vie. Elle a cependant davantage mis en exergue des dénominateurs communs sur le plan technique (préparation de repas, respect des normes d'hygiène).

FOCUS :

Pauline, 44 ans, est employée familiale. Après 10 ans d'exercice en tant que coiffeuse, elle est devenue assistante de vie puis employée familiale.

ANCIENS MÉTIERS : Coiffeuse

COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES IDENTIFIÉES PAR L'ENQUÊTÉE : Relationnel

PARCOURS ANTÉRIEUR : UNE FIBRE POUR LE « PRENDRE SOIN » DÉJÀ PRÉSENTE

Pauline était coiffeuse avant de devenir assistante de vie. Elle est ensuite devenue employée familiale. Elle a toujours eu une fibre pour le « prendre soin », un attrait pour ces métiers, au sens large. Elle souhaitait en effet devenir infirmière, mais le niveau d'études requis l'en a dissuadée.

« Je voulais être infirmière à la base, mais je ne voulais pas faire d'études donc je suis devenue coiffeuse. »

Elle est ainsi devenue coiffeuse, un métier plus rapidement accessible. En parallèle de son métier, elle a exercé au sein de l'aide sociale mise en place par la mairie de Paris pour venir en aide aux sans-abris en leur proposant des coupes de cheveux.

ENTRÉE DANS LE DOMAINE : UN BESOIN DE MIEUX CONTRÔLER SON EMPLOI DU TEMPS

Pauline avait des enfants en bas âge et souhaitait avoir plus de contrôle sur son emploi du temps afin de pouvoir gérer sa vie familiale. Elle a ainsi commencé à exercer en tant qu'assistante de vie au sein d'une société coopérative afin de s'occuper de personnes âgées.

« J'aime le contact des personnes âgées depuis toujours. »

Elle a entendu parler du travail en emploi direct par l'intermédiaire d'une voisine qui employait une femme de ménage par ce mode. Souhaitant davantage d'autonomie dans son organisation, elle a commencé à exercer rapidement, grâce à des infirmières libérales qui ont diffusé son numéro de téléphone auprès de bénéficiaires.

« J'apprécie le travail en emploi direct : je peux choisir les personnes pour qui je travaille, je peux partir si je n'aime pas la personne. »

SITUATION ACTUELLE : UNE FACILITÉ À TROUVER DES PARTICULIERS EMPLOYEURS

Elle a commencé en 2012 à exercer en tant qu'assistante de vie, puis est devenue employée familiale en raison de l'évolution du profil de ses employeurs.

« Au début, j'ai eu des personnes dépendantes et ensuite quand mes 3 particuliers employeurs sont décédés, je suis restée dans leurs familles et je suis devenue employée familiale. »

Pauline exerce actuellement à temps partiel, uniquement le matin, par choix. Pauline n'a pas suivi de formation pour exercer dans la branche, mais n'éprouve pas de difficulté à trouver du travail, le bouche-à-oreille fonctionnant très bien pour trouver des particuliers employeurs.

« Je n'ai aucune difficulté à trouver des particuliers employeurs, j'ai une liste d'attente. Je peux travailler jour et nuit. J'obtiens mes contacts grâce au bouche-à-oreille. »

PROJET PROFESSIONNEL : UNE VOLONTÉ DE POURSUIVRE SON ACTIVITÉ, AVANT DE REVENIR VERS LE TRAVAIL AUPRÈS DE PERSONNES ÂGÉES

Pauline souhaite continuer à exercer en emploi direct et à temps partiel son métier d'employée familiale. Elle indique toutefois vouloir, sur le long terme, devenir famille d'accueil pour des personnes âgées.

La monographie de Pauline illustre une forte autonomie dans le parcours (ainsi qu'un besoin important d'indépendance, moteur dans son parcours), en complément d'une appétence forte pour la dimension sociale des métiers qu'elle exerce et a exercés. À l'instar d'autres professionnelles rencontrées, elle met en avant sa forte capacité à développer son nombre d'employeurs et son activité, mais décide toutefois de rester en temps partiel choisi.

PARTIE 4 :

EXERCER DANS LA BRANCHE

1.
SITUATION ACTUELLE DES SALARIÉS EXERÇANT DANS LA BRANCHE

1.1 CORRESPONDANCE ENTRE ANCIENNETÉ ET CERTIFICATION

Les répondants exerçant actuellement en tant qu'employé familial ou assistant de vie ont en moyenne 10 ans d'ancienneté dans la branche. La possession d'un titre à finalité professionnelle d'assistant de vie dépendance ou d'employé familial a un lien assez important avec cette variable « ancienneté ». En effet, **les répondants disposant d'au moins un titre sont en moyenne dans la branche depuis 3 ans de plus que ceux qui n'en possèdent aucun.** L'ancienneté présentée est celle des professionnels exerçant actuellement dans la branche. Ce tableau n'offre pas de visibilité sur le temps passé dans la branche avant de la quitter.

Il est également possible de différencier l'ancienneté selon le titre dont dispose le répondant :

- Les répondants en exercice et disposant au moins du titre d'assistant de vie dépendance ont en moyenne 10 ans d'ancienneté (212 réponses).
- Les répondants en exercice et disposant au moins du titre d'employé familial ont en moyenne 12 ans d'ancienneté (73 réponses).

▷ FIGURE 19 : ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS FAMILIAUX ET ASSISTANTS DE VIE SELON LA POSSESSION D'UNE CERTIFICATION



Source : Enquête Mobilités

▷ FIGURE 20 : ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS FAMILIAUX ET ASSISTANTS DE VIE SELON LA POSSESSION D'UNE CERTIFICATION, PAR ÂGE

	Au total	Aucun titre	Un titre min.
Moins de 30 ans	3 ans (17 réponses)	3 ans (6 réponses)	3 ans (11 réponses)
30 à 49ans	7 ans (208 réponses)	6 ans (72 réponses)	8 ans (156 réponses)
50 ans et plus	13 ans (265 réponses)	11 ans (83 réponses)	13 ans (136 réponses)

Source : Enquête Mobilités

Les répondants ayant déclaré avoir quitté la branche n'y sont restés que peu de temps par rapport à la moyenne : ils y sont restés 6 ans en moyenne. Ce constat doit cependant être interprété avec prudence compte tenu des effectifs de répondants plus modestes (84 réponses).

2.
ASPIRATIONS DES SALARIÉS ACTUELLEMENT DANS LA BRANCHE

2.1 LA VISION À 5 ANS DES PROFESSIONNELS DE LA BRANCHE

Une plus forte projection en emploi et dans la branche chez les assistants de vie

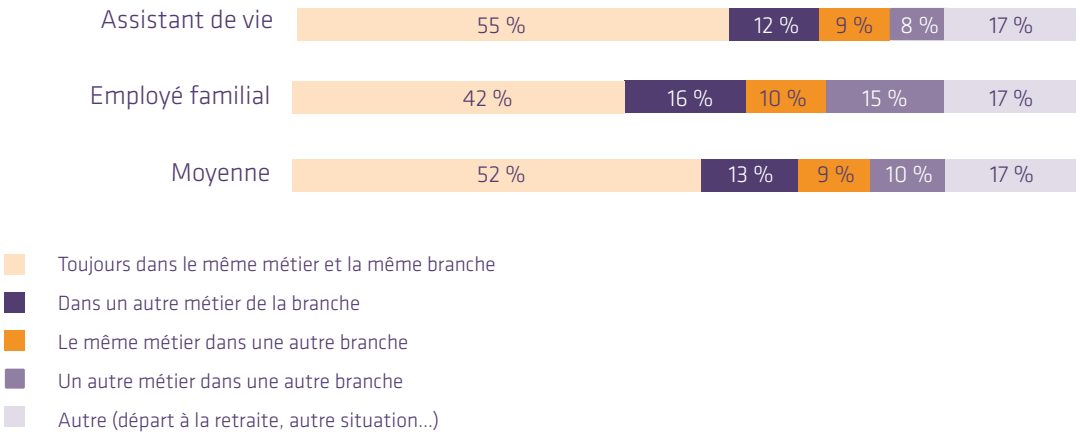
Si à 5 ans, plus de la moitié (52 %) des répondants encore en exercice se projettent dans le même métier et la même branche, cette aspiration se retrouve plus fortement chez les assistants de vie (55 %) que parmi les employés familiaux (42 %). Les employés familiaux souhaitent plus souvent changer de métier, dans la branche (16 %) ou non (15 %).

En comparaison, seuls 8 % des assistants de vie souhaitent exercer un autre métier dans une autre branche, indiquant des velléités moindres de mobilité forte par rapport aux employés familiaux.

La majorité des réponses « Autres » concernent des départs à la retraite.

▷ FIGURE 21 : VISION À 5 ANS DES EMPLOYÉS FAMILIAUX ET ASSISTANTS DE VIE TRAVAILLANT ACTUELLEMENT DANS LA BRANCHE

(559 réponses)

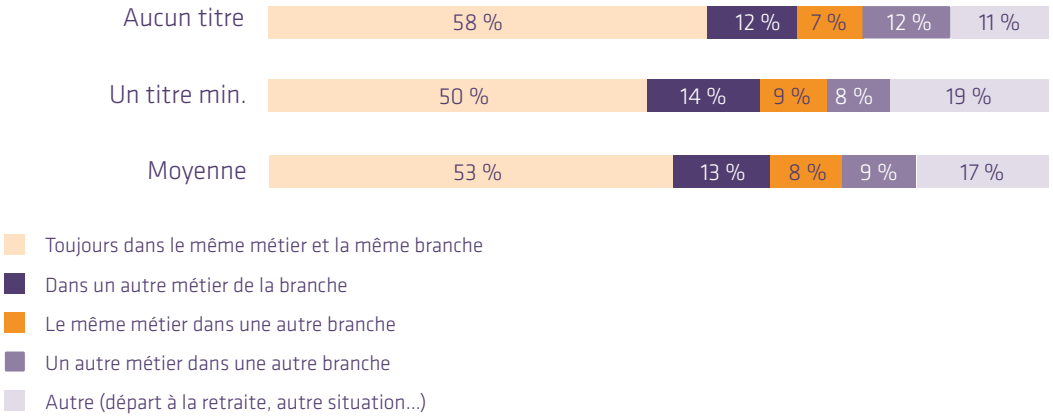


Les salariés qui ne possèdent pas de certification professionnelle se voient plus souvent exercer le même métier dans la même branche d'ici à 5 ans

Selon les données de l'Enquête Mobilités d'IPERIA, **les salariés qui ne possèdent aucun titre sont plus nombreux (58 %) que ceux qui en possèdent au moins un (50 %) à se projeter dans le même métier et la même branche dans 5 ans**. Toutefois, il est important de noter que ceci peut être biaisé par le fait que les salariés possédant un titre sont plus âgés : 50 % des répondants en exercice et possédant un titre au minimum sont âgés 50 ans et plus (contre 48 % de ceux qui n'en ont pas). **Ils sont ainsi plus à même d'avoir coché « Autre » en raison d'un départ à la retraite imminent.**

FIGURE 22 : VISION À 5 ANS DES EMPLOYÉS FAMILIAUX ET ASSISTANTS DE VIE TRAVAILLANT ACTUELLEMENT DANS LA BRANCHE SELON LA POSSESSION D'UN TITRE DE BRANCHE

(559 réponses)



3.
LES SITUATIONS DE MULTI-ACTIVITÉ

3.1 LES SITUATIONS DE MULTI-ACTIVITÉ DANS LA BRANCHE

Un fort temps partiel impliquant souvent une multi-activité

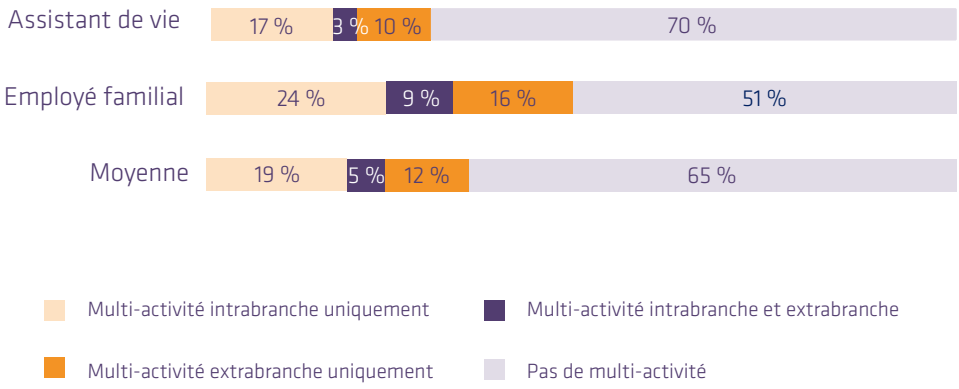
69 % des répondants à l'enquête indiquent ne pas exercer leur principale activité à temps plein. Ces temps partiels peuvent être choisis ou subis. Dans de nombreux cas, ils impliquent l'exercice d'une autre activité en parallèle. **Ainsi, 35 % des répondants toujours en emploi exercent (au moins) un autre métier en plus de leur activité principale dans la branche.** Une grande partie exerce un autre métier du domicile en emploi direct ou mandaté (24 %), alors que 17 % exercent un métier au sein d'une autre branche (certains cumulent ces deux situations de multi-activité, voir figure infra).

Une multi-activité plus fréquente pour les employés familiaux

Alors que 30 % des assistants de vie exercent au moins un autre métier, cette proportion est de 49 % pour les employés familiaux. Un tiers des répondants employés familiaux exercent au moins un autre métier dans la branche.

FIGURE 23 : EXERCICE DE PLUSIEURS MÉTIERS PAR LES EMPLOYÉS FAMILIAUX ET ASSISTANTS DE VIE ACTUELLEMENT EN EMPLOI

(559 réponses)



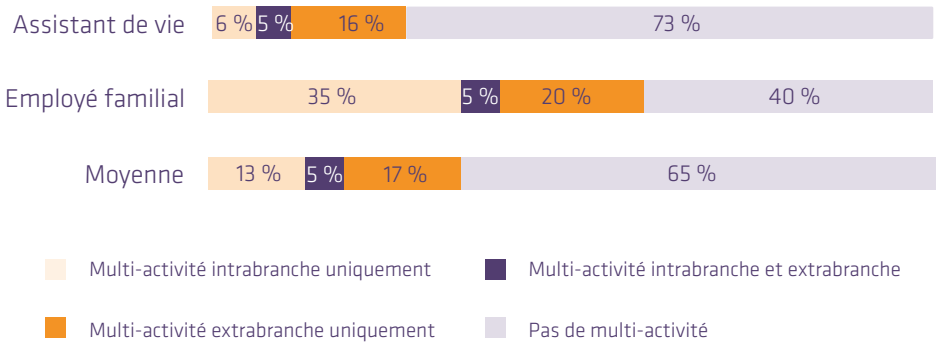
Les répondants sortis de la branche exerçaient plus souvent en parallèle hors branche

Parmi les répondants n'exerçant plus dans la branche, la part des salariés ayant exercé en multi-activité est la même que parmi les salariés en emploi.

Cependant, ils ont plus fréquemment exercé un autre métier hors branche (22 % contre 17 % pour ceux encore en emploi dans la branche), notamment les assistants de vie (21 % contre 13 %).

FIGURE 24 : EXERCICE DE PLUSIEURS MÉTIERS PAR LES EMPLOYÉS FAMILIAUX ET ASSISTANTS DE VIE AYANT QUITTÉ LA BRANCHE

(84 réponses)



Les employés familiaux sortis de la branche étant peu nombreux (20), l'analyse de leur multi-activité doit être interprétée avec prudence.

3.2 MULTI-ACTIVITÉ INTRA-BRANCHE

Plus d'un tiers des répondants indiquent exercer le métier d'assistant de vie et d'employé familial en même temps auprès de particuliers employeurs

Parmi les répondants ayant indiqué exercer plusieurs métiers à la fois auprès de particuliers employeurs, 72 % d'entre eux indiquent exercer le métier d'assistant de vie en même temps que celui d'employé familial. Ces deux métiers étant les plus souvent exercés en même temps, il est possible de faire le lien entre cette multi-activité et les mobilités intra-branche. La multi-activité ou l'évolution entre assistant de vie et employé familial est une situation qui s'est également retrouvée dans les entretiens avec les professionnels.

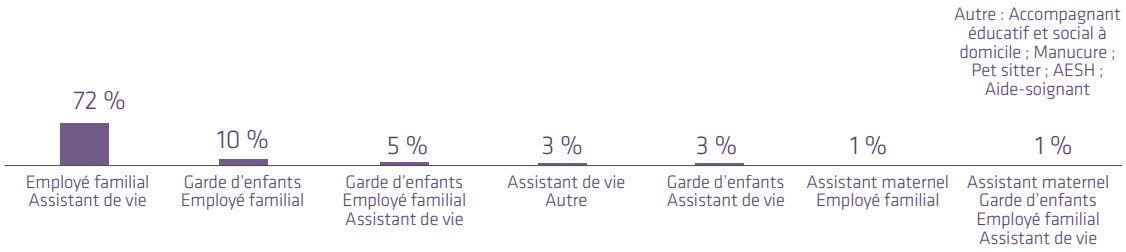
« J'ai commencé dans le secteur en 2012, d'abord en tant qu'assistante de vie puis en tant qu'employée familiale. Ce sont les demandes de particuliers employeurs qui font qu'on évolue, que notre activité change ou qu'on les cumule » Pauline, 44 ans, employée familiale

Moins fréquemment, les assistants de vie et les employés familiaux font de la garde d'enfants

De manière plus marginale, quelques employés familiaux et assistants de vie indiquent exercer en tant que garde d'enfants. En effet, 10 % des employés familiaux exercent également en tant que garde d'enfants et 5 % exercent les 3 métiers à la fois : garde d'enfants, employé familial et assistant de vie. Ainsi, certains professionnels exercent une activité variée, allant de l'entretien du domicile, à l'accompagnement du particulier employeur, jusqu'à la garde d'enfants.

▷ FIGURE 25 : MULTI ACTIVITÉ INTRA BRANCHE DES PERSONNES EXERÇANT ACTUELLEMENT OU AYANT EXERCÉ AU SEIN DE LA BRANCHE

(149 répondants. Les réponses affichées sont uniquement celles qui représentent au moins 1 % des réponses)



Source : Enquête Entreprises

3.3 MULTI-ACTIVITÉ HORS BRANCHE

Près de 6 salariés sur 10 exercent une activité hors branche dans le sanitaire, social et médico-social.

De manière similaire aux secteurs d'origine des professionnels exerçant ou ayant exercé dans la branche professionnelle des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, **les secteurs dans lesquels les professionnels exercent une multi-activité demeurent généralement proche du sanitaire, social et médico-social**, avec 60 % d'entre eux y exerçant une activité en plus de leur travail d'assistant de vie ou d'employé familial (voir Figure 26). Parmi ces 60 % ; 43 % exercent toutefois à domicile, mais en mode prestataire.

Hors champ sanitaire, social et médico-social, ce sont les secteurs de service qui sont les plus représentés (entretien, hôtellerie-restauration)

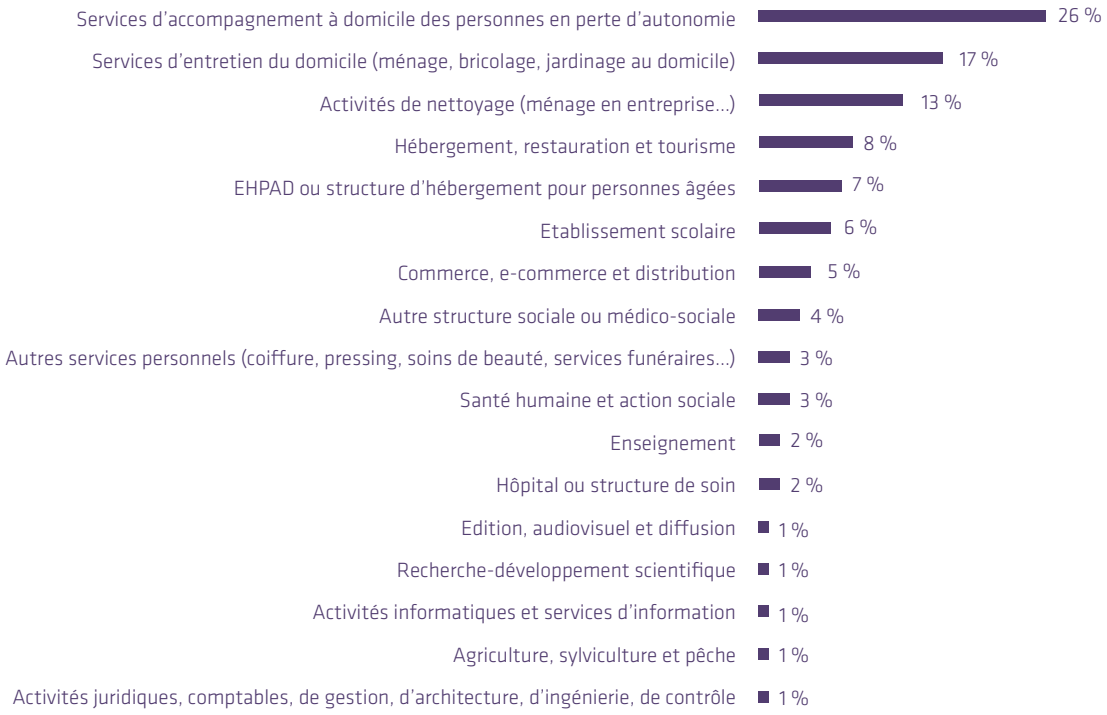
En écho au premier métier d'origine des professionnels, celui d'agent d'entretien, **le premier secteur hors champ sanitaire, social et médico-social en termes de multi-activité en dehors de la branche est celui des activités de nettoyage, avec 13 % des répondants**. En deuxième position, nous retrouvons le secteur de l'hébergement, restauration et tourisme avec 8 %, suivi des établissements scolaires (6 %), et du commerce, e-commerce et distribution (5 %).

Pour les sortants, un lien à confirmer entre le métier exercé en parallèle et le métier futur.

7 répondants étaient en emploi au moment de quitter la branche, après y avoir exercé en parallèle d'une activité intersectorielle. On constate un lien fort entre le secteur d'exercice en multi-activité et le nouveau secteur, à relativiser compte tenu des effectifs très modestes.

FIGURE 26 : SECTEURS CONCERNÉS PAR LA MULTI ACTIVITÉ EXTRA BRANCHE DES EMPLOYÉS FAMILIAUX ET ASSISTANTS DE VIE TRAVAILLANT ACTUELLEMENT OU AYANT TRAVAILLÉ DANS LA BRANCHE

(109 réponses)



Approche métier : hors champ sanitaire, social et médico-social, les métiers d'entrée de l'entretien et de l'hôtellerie-restauration sont les plus exercés.

Parmi les répondants en situation de multi-activité en dehors de la branche, en lien avec les secteurs cités précédemment, le métier d'agent d'entretien est le plus exercé parmi les métiers hors champ sanitaire, social et médico-social[10] (13 répondants). On retrouve en seconde position le métier d'employé et agent de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration (serveur, femme de chambre, réceptionniste...).

Les agents de gardiennage et de sécurité sont également représentés, au même titre que les cuisiniers (4 répondants sur chacun des deux métiers). De manière générale, les métiers qui ressortent principalement demeurent ceux accessibles avec un premier niveau de qualification.

Malgré le fait que les agents d'entretien constituent une tendance, il faut noter que la multi-activité observée reste variée.

10 Métiers exclus : Aides à domicile et aides ménagères ; Aides-soignants ; Assistants maternels ; Employés de maison ; Infirmiers, sage-femmes (62 réponses)

3.4 LA VISION À 5 ANS DES RÉPONDANTS EN MULTI-ACTIVITÉ

La multi-activité intra-branche semble favoriser la stabilité professionnelle.

La vision à 5 ans varie fortement en fonction du fait d'être en multi-activité ou non. Ainsi, **60 % des répondants en multi-activité intra-branche se projettent sur le même métier et dans la branche dans les 5 années à venir** (52 % en moyenne). En incluant les réponses « Dans un autre métier de la branche », ils sont 76 % à se projeter dans la branche (65 % en moyenne).

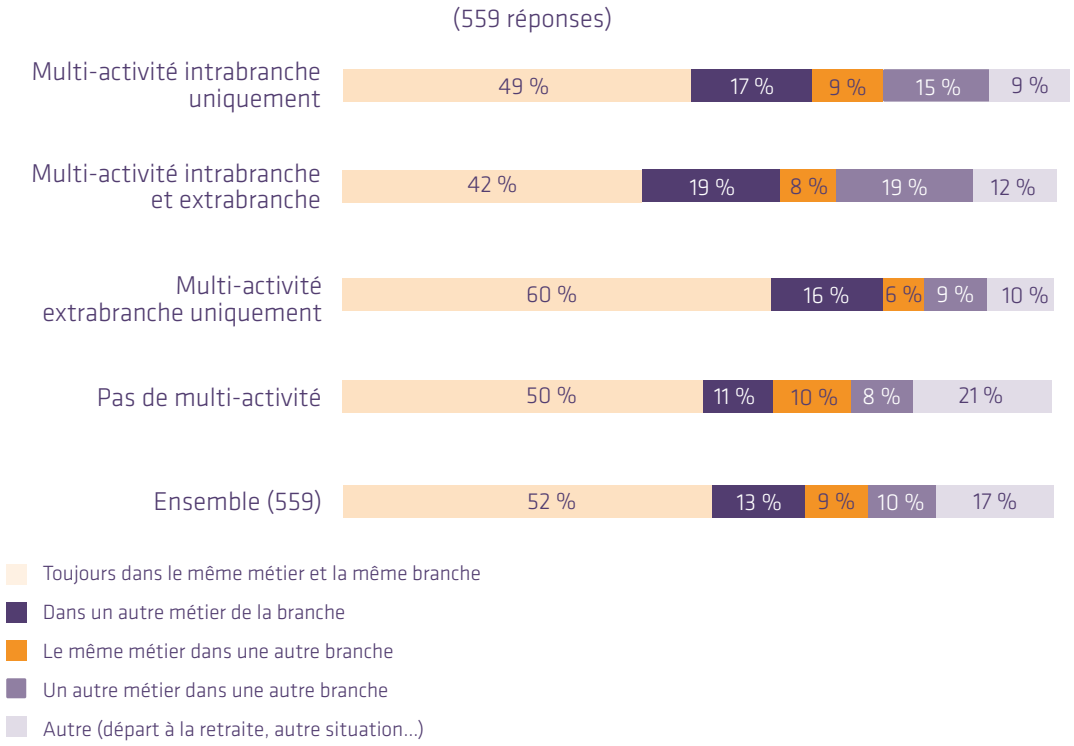
A contrario, la multi-activité en dehors de la branche favorise la projection hors branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Les répondants en multi-activité en dehors de la branche (ou en multi-activité à la fois intra et extra) se démarquent par une plus grande capacité à se projeter dans une situation professionnelle toute autre que l'actuelle : respectivement 15 et 19 % d'entre eux envisagent d'être dans un autre métier dans une autre branche (contre 10 % en moyenne).

En l'absence de multi-activité, une surreprésentation des départs en retraite.

Les répondants n'étant pas en multi-activité se distinguent par une proportion importante de réponses « Autres » (21 % contre 17 %, le plus souvent des départs en retraite). On constate également qu'ils ont une propension légèrement plus forte à se projeter dans le même métier dans une autre branche.

FIGURE 27 : VISION À 5 ANS DES EMPLOYÉS FAMILIAUX ET ASSISTANTS DE VIE TRAVAILLANT ACTUELLEMENT DANS LA BRANCHE EN FONCTION DE LA SITUATION DE MULTI-ACTIVITÉ OU NON



La forte place de la multi-activité intra-branche est mise en visibilité d'un point de vue quantitatif (23 % des répondants à l'enquête), mais également qualitativement : les professionnels rencontrés ont bien souvent exercé plusieurs métiers dans la branche, ce qui est vu comme un moyen de varier les activités

réalisées et de développer son activité. Cette multi-activité interne, bien que pragmatique, met également en évidence un parcours « logique » entre le métier d'employé familial et celui d'assistant de vie.

« Je n'ai fait que progresser. Je devais m'occuper du contenant, le foyer, puis du contenu, les personnes dedans » Pascale, 70 ans, ancienne employée familiale et assistante de vie, à la retraite.

Cette place prépondérante de la multi-activité intra-branche et des parcours met en exergue la nécessité d'appréhender le phénomène de mobilités dans la branche.

PARTIE 5 :

MOBILITÉS DANS LA BRANCHE

1.
ANALYSE DES POSSIBILITÉS D'ÉVOLUTION INTRA-BRANCHE

1.1 MÉTIERS PRÉCÉDENTS EXERCÉS PAR LES ASSISTANTS DE VIE ET LES EMPLOYÉS FAMILIAUX DANS LA BRANCHE DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE

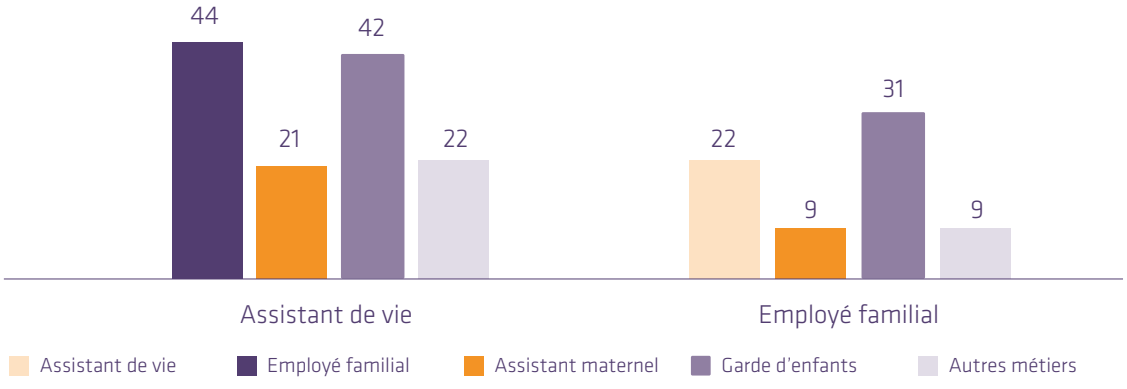
LE MÉTIER DE GARDE D'ENFANTS CONSTITUE UN MÉTIER D'ENTRÉE À LA FOIS POUR LES EMPLOYÉS FAMILIAUX ET LES ASSISTANTS DE VIE.

Le métier de garde d'enfants semble constituer un métier d'entrée important pour les métiers d'employé familial et d'assistant de vie. En effet, ils sont respectivement 31 et 42 parmi ceux à avoir déjà exercé un autre métier dans la branche à avoir sélectionné ce métier. Le métier de garde d'enfants est facilement accessible, et ne nécessite pas de diplôme en particulier pour exercer.

En écho aux situations de multi-activité intra-branche observées précédemment, il existe un lien fort entre les métiers d'employé familial et d'assistant de vie.

Nous avions précédemment pu constater que 72 % des situations de multi-activité intra-branche des personnes exerçant principalement en tant qu'assistant de vie ou employé familial correspondaient à un exercice de ces deux métiers en même temps. Ce lien entre le métier d'employé familial et d'assistant de vie est également présent dans le graphique ci-après. **En effet, 44 assistants de vie ont déjà précédemment exercé en tant qu'employé familial et 22 employés familiaux ont déjà exercé en tant qu'assistant de vie.** Ceci s'explique notamment par une certaine proximité des compétences concernant l'entretien du domicile, bien que l'assistant de vie ait des compétences plus en lien avec l'assistanat d'une personne dépendante ou en perte d'autonomie.

▷ FIGURE 28 : MÉTIERS PRÉCÉDEMMENT EXERCÉS AU SEIN DE LA BRANCHE PAR LES ASSISTANTS DE VIE ET EMPLOYÉS FAMILIAUX ACTUELLEMENT EN EXERCICE



Le métier d'assistant maternel, un métier moins accessible en première entrée dans la branche

Le métier d'assistant maternel constitue moins un vivier de recrutement potentiel pour ceux d'assistant de vie et/ou d'employé familial. Ils sont respectivement 21 et 9 parmi ceux à avoir déjà exercé un autre métier dans la branche à avoir sélectionné ce métier. Ceci peut s'expliquer par le fait que le métier d'assistant maternel est moins accessible en première entrée, du fait de la nécessité d'obtenir des agréments auprès de la Protection maternelle et infantile (PMI) pour exercer en emploi direct ou mandaté.

2.

PARCOURS DES SALARIÉS AYANT QUITTÉ LA BRANCHE

2.1 LA SITUATION LORS DU DÉPART DE LA BRANCHE

DE MANIÈRE GLOBALE, LES SALARIÉS N'EXERÇANT PLUS DANS LA BRANCHE, ÉTAIENT LE PLUS SOUVENT, EN RECHERCHE D'EMPLOI AU MOMENT DE LA QUITTER.

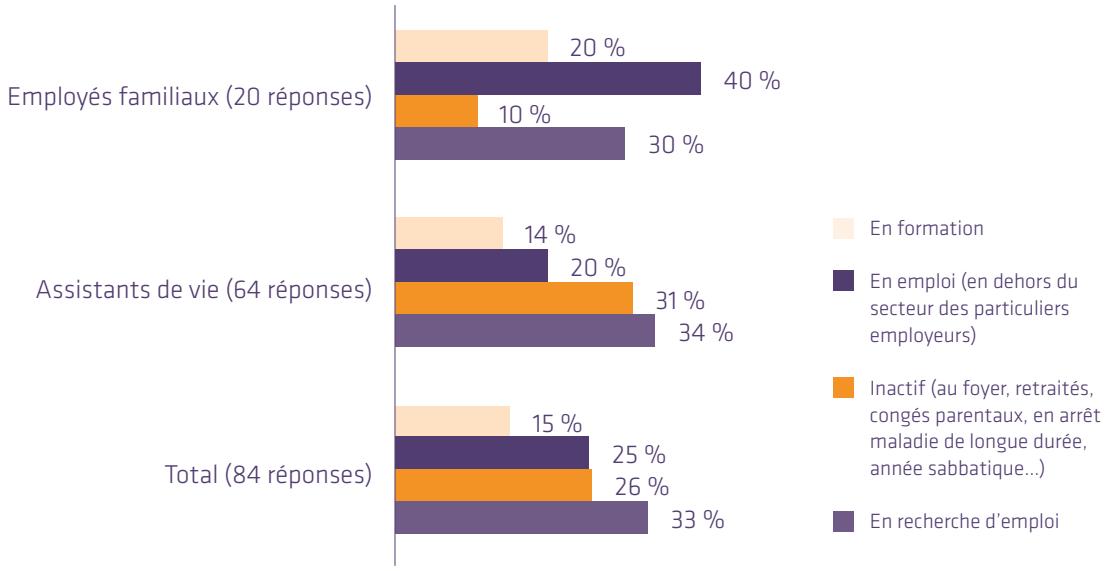
Un tiers des personnes ayant exercé en tant qu'employé familial ou assistant de vie ont indiqué avoir été en recherche d'emploi (dans ou hors de la branche) au moment d'arrêter de travailler auprès de particuliers employeurs. **Ceci est particulièrement vrai pour les assistants de vie**, qui sont 34 %, contre 30 % pour les employés familiaux. Les assistants de vie étaient également plus souvent inactifs (31 %) que les employés familiaux (10 %), avec 21 points d'écart.

Les employés familiaux étaient plus souvent en emploi ou en formation que les assistants de vie.

Si les assistants de vie étaient plus souvent en recherche d'emploi, **les employés familiaux étaient plus souvent déjà en emploi au moment de quitter la branche** des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. **En effet, 40 % d'entre eux ont déclaré occuper un emploi en dehors de la branche, contre seulement 20 % pour les assistants de vie**. De plus, 20 % des employés familiaux étaient en formation contre 14 % des assistants de vie. Si ces résultats s'avèrent en lien avec le fait que les employés familiaux ayant quitté la branche exerçaient plus souvent en multi-activité en dehors de celle-ci que les assistants de vie (20 % contre 13 %), la représentativité du panel d'employés familiaux demeure toutefois limitée et ces résultats à nuancer, avec seulement 20 répondants sur les 84.

▷ FIGURE 29 : LORSQUE VOUS AVEZ ARRÊTÉ DE TRAVAILLER AUPRÈS DE PARTICULIERS EMPLOYEURS, VOUS ÉTIEZ :

(84 répondants)



Source Enquête entreprises

2.2 SECTEURS ET MÉTIERS DE DESTINATION DES PERSONNES EN EMPLOI

Le secteur des Métiers du Grand Âge et de l'Autonomie constitue le principal secteur de destination des personnes ayant quitté la branche.

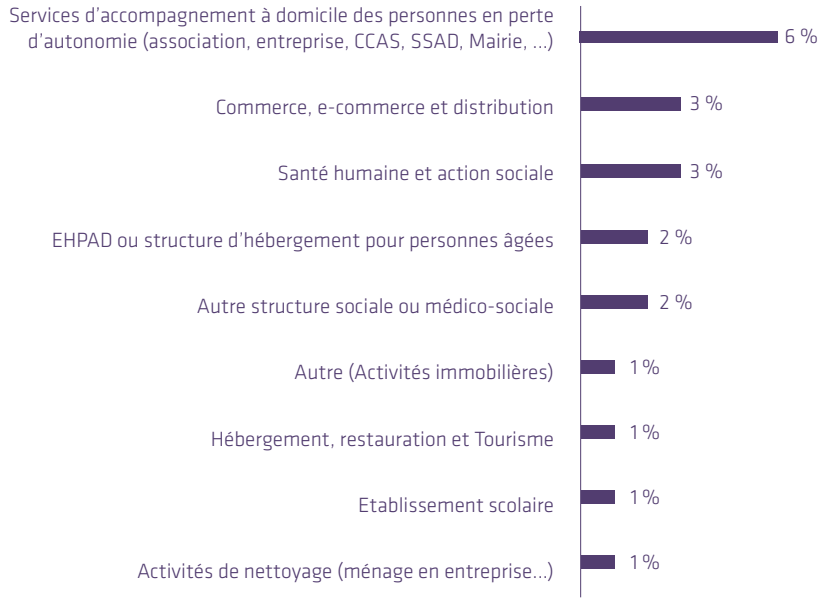
Dans l'Enquête Mobilités d'IPERIA, parmi les personnes ayant quitté la branche et ayant indiqué être en emploi à ce moment-là, 6 d'entre elles ont cité les services d'accompagnement à domicile des personnes en perte d'autonomie comme secteur de destinatio, notamment sur les métiers d'auxiliaires de vie ou ATSEM (agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles). Dans notre échantillon restreint, les personnes cessent de travailler auprès de particuliers employeurs pour continuer à exercer dans le champ sanitaire, social et médico-social, mais en structure ; au total, 13 personnes sur 21, soit 62 %, ont indiqué avoir quitté la branche pour une des branches du champ sanitaire, social et médico-social (notamment sur les métiers d'agent d'entretien, d'infirmier ou d'aide-soignant).

Le commerce, e-commerce et distribution constitue le premier secteur de destination hors champ social, sanitaire et médico-social.

Hors champ social, sanitaire et médico-social, le commerce, le e-commerce et la distribution représente le premier secteur de destination des assistants de vie et employés familiaux (3 répondants). Les métiers suivants sont représentés : coursier de livraison, responsable commercial, vendeur en boulangerie-pâtisserie. Enfin, les autres métiers hors commerce sont ceux d'agent d'entretien, AESH (Accompagnant des élèves en situation de handicap) en milieu scolaire (un métier du champ sanitaire, social et médico-social, mais pouvant être exercé en dehors) et de conseiller immobilier. Nous pouvons souligner que, si le métier d'agent d'entretien constitue un métier d'origine pour les professionnels de la branche, il constitue plus rarement un métier de destination. Cela peut notamment s'expliquer par les conditions de travail peu attractives de ce métier.

▷ FIGURE 30 : DANS QUEL SECTEUR AVEZ-VOUS TRAVAILLÉ APRÈS AVOIR QUITTÉ LA BRANCHE DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ?

(21 réponses*)



**Les résultats présentés ci-dessus doivent être nuancés en raison de la faible représentativité du panel (21 répondants).*

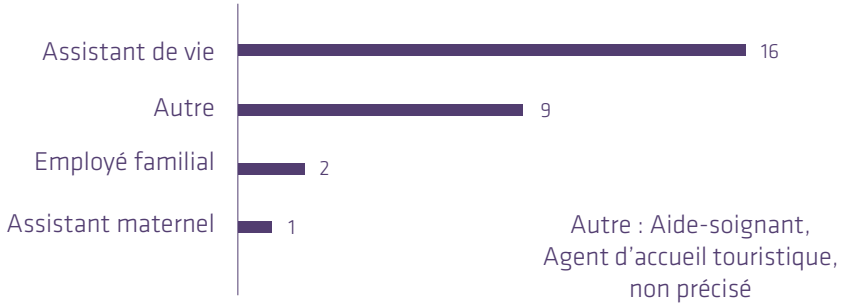
2.3 DÉPARTS DE LA BRANCHE : PROFESSIONNELS EN RECHERCHE D'EMPLOI OU EN FORMATION

La majorité des personnes en recherche d'emploi recherchait un emploi d'assistant de vie (auprès de particuliers employeurs ou non).

Parmi les répondants ayant quitté la branche alors qu'ils étaient en recherche d'emploi, 16 d'entre eux (soit 57 %) recherchaient un emploi d'assistant de vie. Ceci s'explique par le fait que les assistants de vie sont majoritaires parmi les professionnels qui étaient en recherche d'emploi au moment de quitter la branche. Toutefois,toutefois, on compte tout de même 2 employés familiaux qui souhaitaient trouver un emploi d'assistant de vie. De manière globale, nous pouvons émettre deux hypothèses sur le départ de ces individus de la branche : il peut s'agir d'un départ subit à défaut de trouver un particulier employeur, ou bien d'un choix de cesser d'exercer en emploi direct ou mandaté.

FIGURE 31 : SI VOUS ÉTIEZ EN RECHERCHE D'EMPLOI, QUEL MÉTIER RECHERCHIEZ-VOUS ?

(28 réponses)

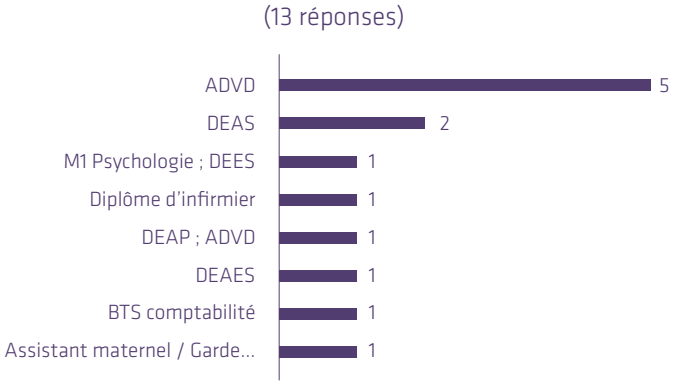


Source : Enquête Mobilités

Parmi les formations suivies, une majorité de diplômes d'État menant aux métiers du sanitaire, social et médico-social.

Parmi les formations les plus suivies par les professionnels ayant quitté la branche alors qu'ils étaient en formation, nous retrouvons la formation d'assistant de vie dépendance en première position. Ceci peut suggérer que, à la suite de la formation Assistant de vie dépendance (ADVD), les professionnels ont dès lors commencé à exercer en structure (à la suite d'un stage par exemple) ou n'ont pas réussi à trouver de particulier employeur. D'autres formations du sanitaire, social et médico-social sont également représentées, dont le diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS), le diplôme d'État d'éducateur spécialisé (DEES), le diplôme d'État d'infirmier (IDE), ou bien celui d'auxiliaire de puériculture (DEAP) ou encore d'accompagnant éducatif et social (DEAES).

FIGURE 32 : SI VOUS ÉTIEZ EN FORMATION, QUELLE FORMATION SUIVIEZ-VOUS ?



Source : Enquête Mobilités

Comme évoqué en introduction, ce travail d'analyse avait notamment pour objectif opérationnel d'aboutir à la rédaction de préconisations visant à développer les mobilités entrantes vers les métiers d'employé familial et d'assistant de vie.

Dans cette optique, quatre actions ont pu être construites sur la base des résultats de l'Enquête Mobilités d'IPERIA, de l'analyse qualitative et des résultats des deux premiers groupes de travail (détail en annexe p.41). Un troisième groupe de travail, composé d'experts métiers et de la certification d'IPERIA, a été organisé afin de valider ces pistes d'action.

PARTIE 6 :

PISTES D'ACTIONS

1.

CIBLAGE DE CERTIFICATIONS ARRIVANT À ÉCHÉANCE À MOYEN TERME ET AVEC DES BLOCS DE COMPÉTENCES PROCHES DE CEUX DES CERTIFICATIONS DE LA BRANCHE POUR DÉVELOPPER DES PASSERELLES

CONSTAT :

Le développement de passerelles à partir de blocs de compétences communs est plus facile à mettre en œuvre en cas de réenregistrement de certification dont la date d'échéance intervient à moyen terme. Ce faisant, le travail de réflexion autour de correspondance entre les blocs de compétences se produit en amont et ces passerelles gagnent en cohérence.

OBJECTIF :

Créer des passerelles avec des certifications ciblées, en identifiant des certificateurs ayant des intérêts à développer des passerelles « intersectorielles » et des certifications à date d'échéance à moyen terme.

DESCRIPTION :

Cette action vise à identifier des certifications et certificateurs à cibler pour développer un travail en commun de correspondance. Plusieurs critères sont primordiaux :

- Proximité initiale de certains blocs de compétences
- Certification avec un certain volume de certifiés (seuil à définir)
- Réenregistrement de la certification au RNCP à prévoir à moyen terme

IPERIA développerait un argumentaire *ad hoc* et les membres de la CPNEFP prendraient ensuite contact avec le certificateur concerné afin de lui présenter le projet, sa pertinence et ses atouts pour l'ensemble des parties. Ce travail serait envisagé avec les acteurs institutionnels des branches dont les effectifs sont sur certains métiers en recul et/ou le temps partiel est fortement développé. Les certificateurs positionnés sur des métiers en recul (métiers du secrétariat par exemple) pourraient également constituer des partenaires intéressés par ces passerelles.

PARTIES PRENANTES :

- IPERIA
- Branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile
- Autres certificateurs
  - Les autres branches
  - Potentiellement des acteurs publics ou privés

2.
DÉVELOPPER DES RESSOURCES SUR DES MÉTIERS ET SECTEURS CIBLES POUR OUTILLER LA BRANCHE DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE

CONSTAT :

L'analyse réalisée dans le cadre de cette mission a mis en exergue les secteurs et métiers d'origine des professionnels entrés dans la branche, ainsi que les métiers théoriquement proches en matière de compétences et postures professionnelles.
Une finalité opérationnelle de ce travail serait de développer des fiches détaillées sur ces métiers et secteurs, afin que la branche professionnelle puisse développer des argumentaires auprès de partenaires et de potentiels futurs professionnels, et développer des partenariats.

OBJECTIFS :

- Apporter des ressources pratiques et synthétiques à la branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, afin de travailler au développement de passerelles depuis des métiers et des secteurs présentant un intérêt
- Constituer un argumentaire *ad hoc* et une liste d'acteurs pertinents

DESCRIPTION :

Ces fiches ont pour objet de cibler des métiers et des secteurs présentant un double intérêt de :

- **Disponibilité** (secteurs dont les effectifs sont en recul ou avec d'importants mouvements de main-d'œuvre, métiers avec des effectifs importants)
- **Proximité ou Appétence** (théoriques ou constatées par l'Enquête Mobilités d'IPERIA) avec les métiers d'employé familial et/ou d'assistant de

Une fois les secteurs et les métiers ciblés priorisés, une structure de fiche a été validée par la branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Ces fiches contiendront :

- Des propositions d'indicateurs (effectifs en emploi, en tension, part de temps partiel, projection des besoins en recrutement sur la base de l'analyse des Métiers en 2030 de France Stratégie)
- Des éléments d'analyse qualitative (proximités des compétences et des postures professionnelles ; appétences) expliquant le choix du ciblage et les arguments / atouts du secteur à mettre en avant
- Une liste des acteurs (organismes de formation, fédérations, opérateurs de l'emploi, acteurs privés) à rencontrer pour envisager ces passerelles, à travers le développement de partenariats.

Une fois les formats validés, les fiches seront ensuite réalisées à partir de ceux-ci.

PARTIES PRENANTES :

- IPERIA
- Branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

3.
CRÉER UN GROUPE DE TRAVAIL POUR RÉFLÉCHIR À L'OPPORTUNITÉ DE CRÉER UN DISPOSITIF PERMETTANT DE RECONNAÎTRE LES COMPÉTENCES TRANSVERSES

CONSTAT :

Lors de cette étude, l'identification de métiers sources hors périmètre du particulier employeur et de l'emploi à domicile et hors champ médico-social, sanitaire et social a fait que ceux-ci présentent des compétences techniques souvent éloignées des métiers d'employé familial et d'assistant de vie. Comme souligné lors du second groupe de travail sur l'identification des facteurs clés de succès des mobilités intersectorielles, une transition professionnelle s'effectue souvent sur l'identification d'un « potentiel » ou d'une posture professionnelle commune entre le métier source (par exemple, les métiers de l'accueil et des renseignements, de la coiffure, de l'esthétique…) et le métier cible (employé familial ou assistant de vie). Si les entretiens avec les professionnels ont montré que certaines compétences (transverses notamment, mais pas uniquement) peuvent faciliter l'entrée et l'exercice dans la branche pour les personnes ayant réalisé une reconversion, en leur offrant un avantage comparé (gestion administrative, connaissance en esthétique…), bien que non nécessaire à l'exercice du métier, ces compétences ne sont pour le moment pas reconnues par la branche.

OBJECTIF :

Cette action vise à constituer un groupe de travail pour réfléchir à l'opportunité d'identifier les motivations et de créer un dispositif de reconnaissance des compétences transverses pour les salariés issus de reconversion, afin d'inciter les candidats potentiels à se reconvertir dans la branche.

DESCRIPTION :

Cette action permettrait d'étudier l'opportunité d'appliquer la reconnaissance de compétences non nécessaires, mais présentant une valeur ajoutée, dans la branche. Le groupe de travail pourra être constitué de plusieurs types d'acteurs, dont IPERIA, des représentants de la branche professionnelle, des salariés issus de reconversion, des conseillers en orientation et en évolution professionnelle sectoriels (COEPS), ainsi que des partenaires locaux disposant d'une bonne visibilité sur les métiers de la branche et la formation (France Travail en région, organismes de formation, conseils départementaux).
La réalisation de l'étude d'opportunité pourrait prendre la forme d'une étude suivie ou réalisée par ce groupe de travail, et serait suivie d'une expérimentation à un échelon départemental si le dispositif s'avérait opportun.
Les salariés ayant réalisé une reconversion et ayant participé au groupe de travail pourraient devenir les ambassadeurs du dispositif, en cas de succès de l'expérimentation.

PARTIES PRENANTES :

- IPERIA (dont COEPS)
- Branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile
- Salariés ayant réalisé une reconversion
- Partenaires de l'emploi et de la formation

4.
STRUCTURER UN PLAN DE COMMUNICATION SUR LES OPPORTUNITÉS OFFERTES PAR LA BRANCHE DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE À DESTINATION DES ACTEURS PUBLICS ET PRIVÉS DE L'EMPLOI

CONSTAT :

La présente étude a permis de mettre en lumière les métiers sources depuis lesquels les salariés de la branche se reconvertissent ainsi que ceux depuis lesquels aucune mobilité n'a été constatée, mais celle-ci serait théoriquement possible ; liste à partir de laquelle les différents acteurs mobilisés et IPERIA ont sélectionné un total de 11 métiers sources prioritaires : Agent d'entretien ; Comptabilité ; Gardien ; Personnel de caisse ; Personnel polyvalent de la restauration ; Préparateur de commandes ; Secrétariat ; Vendeur ; Coiffeur ; Accueil et renseignements ; Esthéticien.

Afin d'accélérer les transitions professionnelles vers la branche professionnelle du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, la communication de cette liste aux acteurs de l'emploi et aux partenaires d'IPERIA est centrale pour sensibiliser, au niveau national comme local, sur les opportunités de reconversion offertes par la branche professionnelle.

OBJECTIFS :

- Structurer une stratégie de communication permettant l'essaimage des résultats de l'étude ainsi que la sensibilisation des acteurs publics et privés de l'emploi sur les possibilités de mobilités existantes
- Explorer de nouvelles opportunités de partenariats avec des acteurs publics et/ou privés de l'emploi avec pour objectif le ciblage de nouveaux viviers de candidats potentiels (par exemple, le développement d'un partenariat entre le COEPS et Transitions Pro dans le cadre du dispositif Transco)

DESCRIPTION :

Pour déployer une stratégie de communication des opportunités de passerelles offertes par la branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile auprès des acteurs publics et privés (institutionnels, France Travail, organismes de formation…), les moyens seraient :

- L'envoi de courriers de la CPNEFP comprenant l'étude, sa synthèse communicante
- L'organisation d'un événement dédié : organiser un colloque, webinaire ou une table ronde réunissant des acteurs des transitions professionnelles, les représentants de la branche, ainsi que des salariés ayant réalisé une reconversion. Ce format permettrait non seulement de présenter les résultats en détail, mais aussi de lancer un dialogue constructif et de recueillir des retours sur les actions à entreprendre pour faciliter les mobilités intersectorielles

PARTIES PRENANTES :

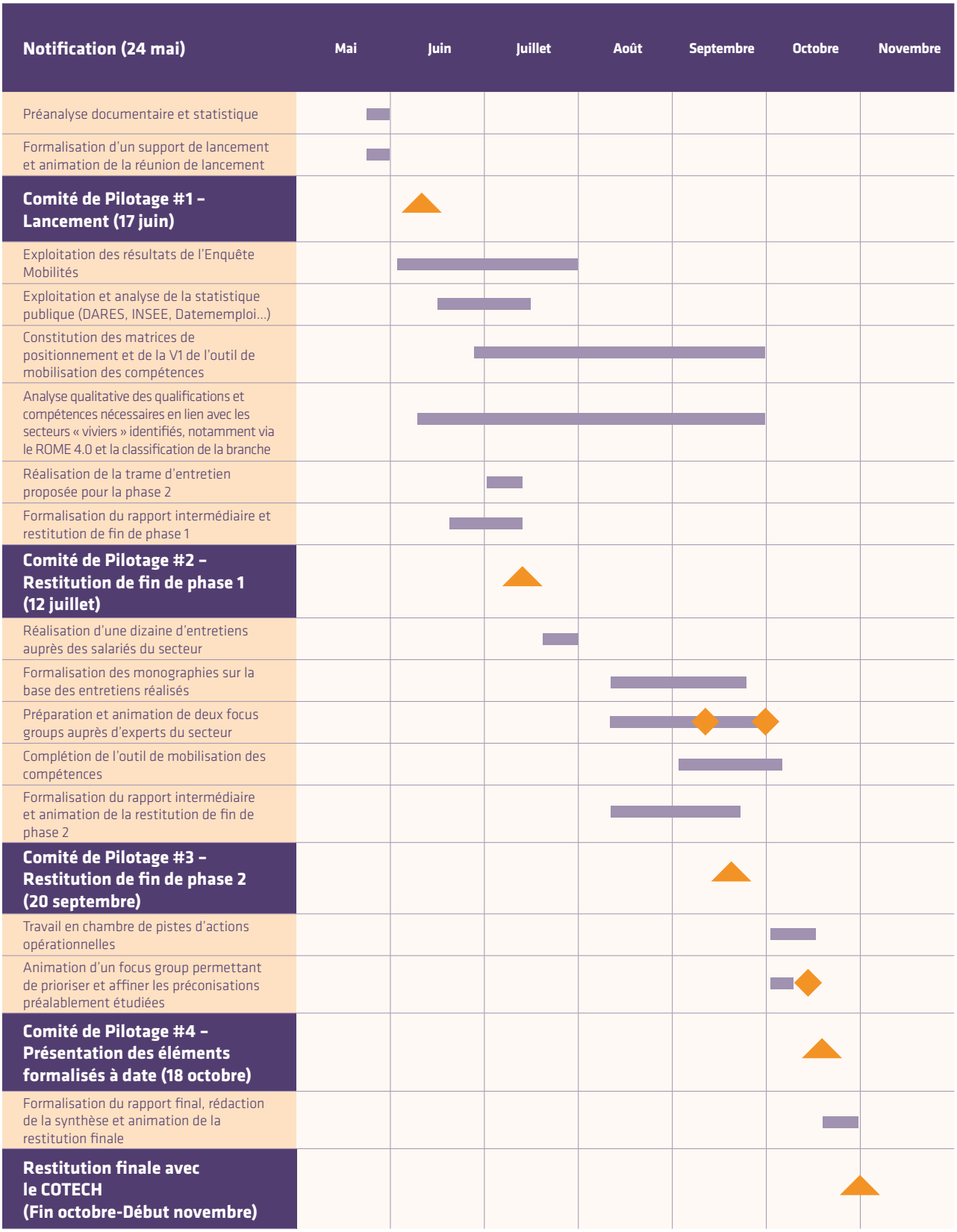
- IPERIA (dont COEPS)
- Branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile
- Salariés ayant réalisé une reconversion
- Partenaires de l'emploi et de la formation (France Travail, organismes de formation, Transitions Pro)
- Acteurs institutionnels (intercommunalités, associations territoriales, CNSA, DGCS…)

PARTIE 7 :

ANNEXES

1. CALENDRIER DES TRAVAUX

▷ FIGURE 33 : PLANNING DES TRAVAUX DE L'ÉTUDE



2.

TABLEAU DES ENTRETIENS DE PHASE 2

▷ FIGURE 34 : TABLEAU DES ENTRETIENS QUALITATIFS

Prénom (modifié)	Âge	Genre	Région	Métier principal	Exerce actuellement dans la branche	Temps complet ou partiel	Métier exercé avant d'entrer dans le secteur	Ancienneté
Jeanne	52	F	Occitanie	Employé familial	Non	Temps complet	Assistant commercial	8
Ingrid	44	F	AURA	Assistant de vie	Oui	Temps complet	Esthéticien	14
Aisha	39	F	Nouvelle-Aquitaine	Assistant de vie	Oui	Temps partiel	Agent d'entretien/ propreté de locaux	15
Solène	41	F	Centre-Val de Loire	Assistant de vie	Oui	Temps complet	Agent d'entretien/ propreté de locaux	4
Pauline	44	F	Ile-de-France	Employé familial	Oui	Temps partiel	Coiffeur	12
Leïla	32	F	Ile-de-France	Employé familial	Oui	Temps partiel	Esthéticien	6
Nour	32	F	Ile-de-France	Assistant de vie	Oui	Temps complet	Hôte de caisse	8
Pascale	57	F	AURA	Assistant de vie	Oui	Temps partiel	Vendeur en boulangerie-pâtisserie	13
Estelle	49	F	Nouvelle-Aquitaine	Assistant de vie	Oui	Temps complet	Vendeur en prêt-à-porter	7
Farah	45	F	Ile-de-France	Employé familial	Non	Temps partiel	Hôte de caisse	18
Séverine	70	F	Grand Est	Assistant de vie	Non	Temps complet	Aucun	23

3.
PARTICIPANTS ET SYNTHÈSE DES GROUPES DE TRAVAIL

3.1 GT DU 18 SEPTEMBRE : PRIORISATION DES MÉTIERS SOURCES ET IDENTIFICATION DES COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES

▷ FIGURE 35 : PARTICIPANTS AU GT #1 DU 18 SEPTEMBRE SUR LES COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES ENTRE LES MÉTIERS SOURCES ET LES MÉTIERS CIBLES

Prénom	Nom	Organisation
Marie	AUMONT	IPERIA
Isabelle	BRAEME	Horizon 91
Biljana	CABLE	ARITAS
Marie-Hélène	CHEREL	Membre de jury ADVD (Salarié)
Anne-Marie	COLOMBIER	Membre de jury (particulier employeur)
Michèle	COUTHURES	Membre de jury (particulier employeur)
Carole	PICARD	Membre de jury (particulier employeur)
Aurore	RAMBURE	IPERIA
Marie	RIBEIRO VIEIRA GRACA	Membre de jury EF et ADVD (Salarié)
Pierre	TOURETTE	C-TEC

L'atelier du 18 septembre, en présence d'acteurs de la formation et de membres de jury IPERIA (salariés et particuliers employeurs), avait pour objectif de prioriser une liste de métiers sources pour le métier d'employé familial et celui d'assistant de vie à partir des matrices de proximité (présentées pages 30 à 33 de ce rapport). Une fois les 10 métiers priorisés, les participants ont listé les compétences proches des métiers cibles. Ainsi, des proximités de compétences intéressantes ont été mises en avant :

- Un personnel polyvalent de restauration maîtrise la préparation des repas courants
- Un agent d'entretien maîtrise l'entretien des espaces de vie

IPERIA a ensuite complété cette liste à l'aide des matrices de positionnement. L'ensemble des métiers sources priorisés sont présentés ci-après :

- Pour le métier d'employé familial : Agent d'entretien ; Comptabilité ; Gardien ; Personnel de caisse ; Personnel polyvalent de la restauration ; Préparateur de commandes ; Secrétariat ; Vendeur.
- Pour le métier d'assistant de vie : Assistant de vie ; Accueil et renseignements ; Agent d'entretien ; Coiffeur ; Esthéticien ; Gardien ; Personnel de caisse ; Personnel polyvalent de la restauration ; Secrétariat ; Vendeur.

3.2 GT DU 4 OCTOBRE : IDENTIFICATION DES FACTEURS CLÉS DE SUCCÈS DES MOBILITÉS INTERSECTORIELLES SUR LA BASE DE SITUATIONS FICTIVES (PERSONA)

▷ FIGURE 36 : PARTICIPANTS AU GT #2 DU 4 OCTOBRE SUR L'IDENTIFICATION DES FACTEURS CLÉS DE SUCCÈS DES MOBILITÉS INTERSECTORIELLES

Prénom	Nom	Organisation
Marie	AUMONT	IPERIA
Sandrine	BENEDETTI	IPERIA (COEPS)
Cyril	CADIOU	France Emploi Domicile
Laurence	GERVEX	France Travail AURA
Françoise	GOMES	Transitions Pro IDF
Karine	LECUREUIL	IPERIA (COEPS)
Samia	NAIT-SALEM	France Travail IDF
Aurore	RAMBURE	IPERIA
Camille	SAVRE	IPERIA
Blandine	WURTZ	Présidente du Comité technique paritaire d'observation et de prospective des métiers et des qualifications de la branche professionnelle des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile - Collège salarié CFDT

Les participants, qui rassemblaient des représentants de Transitions Pro IDF, de France Travail (IDF et AURA), de la branche professionnelle, de France Emploi Domicile et des COEPS IPERIA, ont souligné que la « posture professionnelle » (sens du service, relationnel, organisation…) plutôt que les compétences techniques peuvent jouer sur certaines mobilités intersectorielles. Ceci est le cas pour les métiers tels que « Accueil et Renseignements », Coiffeur, Esthéticien, Vendeur…

Parmi les autres constats cités lors du Groupe de Travail :

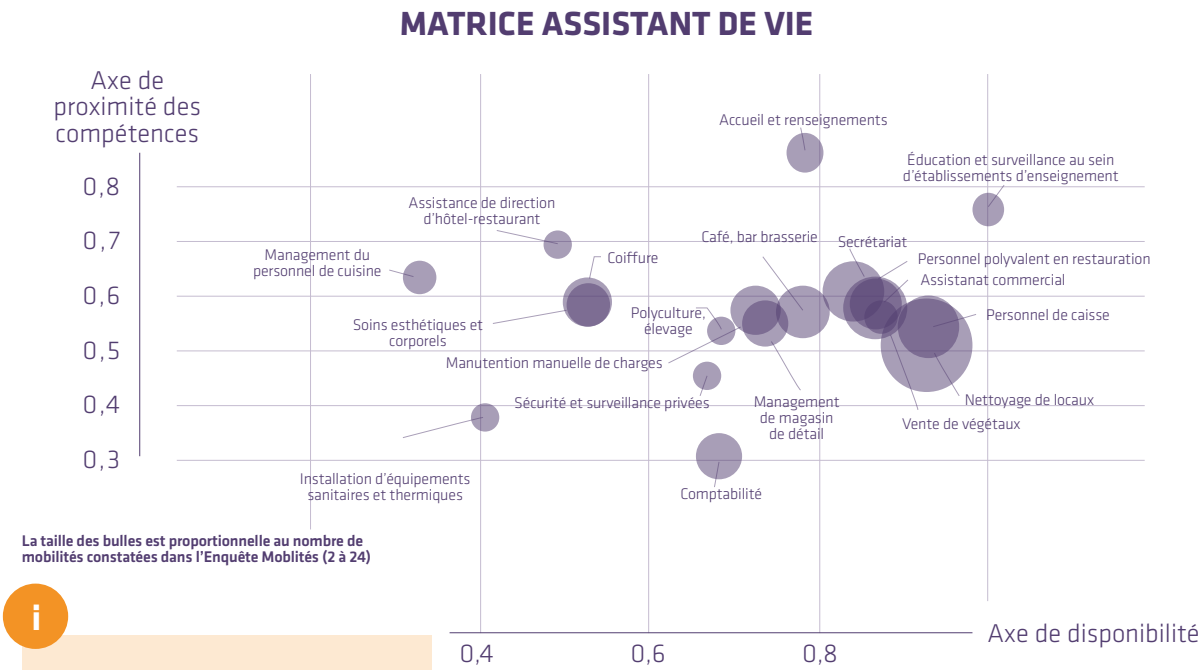
- France Travail a souligné que la branche constitue un « marché caché » trop méconnu par ses opérateurs.
- Les dispositifs nécessitant un temps en entreprise, comme l'AFEST ou les stages, ne sont généralement pas mobilisables dans la branche.

4.
BIBLIOGRAPHIE

- Céreq, *« Le temps des mobilités et des reconversions professionnelles »*, sous la direction de Florence LEFRESNE et Éric VERDIER, 2024
- France compétences, *« Parcours de reconversion professionnelle »,* 2022
- France Stratégie, rapport du Réseau Emplois Compétences « *Relever collectivement le défi des transitions professionnelles* », 2023
- IPERIA, *« Étude sur les besoins en emploi et en compétences des métiers liés à la perte d'autonomie »,* 2022
- IPERIA, *« Les trajectoires professionnelles face aux enjeux de l'attractivité du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile »*, 2020
- STEPHANUS, C., VERO, J *« Empêchée, contrainte ou souhaitée : trois visages de la reconversion au prisme des catégories socioprofessionnelles* » in LEFRESNE, F., VERDIER, E. (dir.) Le temps des mobilités et des reconversions professionnelles, Céreq essentiels n°5, 2023
- Transitions pro IDF, *« Étude 2023 sur le Projet de Transition professionnelle »*, 2023
- Transitions pro IDF, *« Impact du dispositif Transitions Collectives (Transco) sur les trajectoires professionnelles »*, 2023

5.
GRAPHIQUES

▷ FIGURE 14 : MATRICE DES MOBILITÉS CONSTATÉES DU MÉTIER D'ASSISTANT DE VIE (P.30)



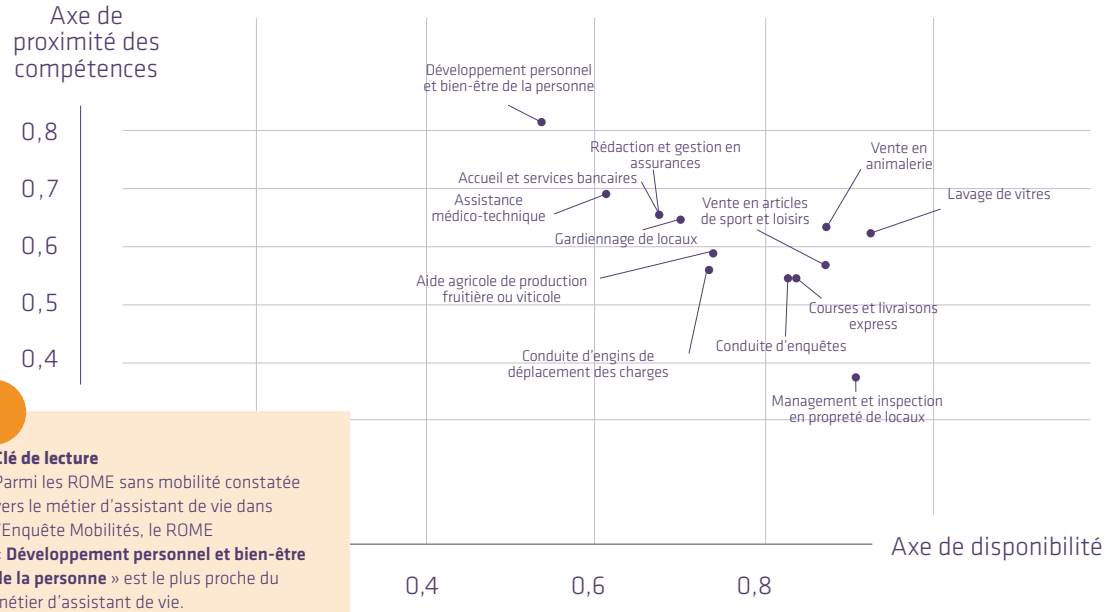
La taille des bulles est proportionnelle au nombre de mobilités constatées dans l'Enquête Moblités (2 à 24)

Clé de lecture
Le ROME « **Accueil et renseignements** » est le plus proche du métier d'Assistant de vie.
Le ROME « **Éducation et surveillance au sein d'établissements d'enseignement** » est celui avec la plus forte disponibilité (volume, faible tension, forte part de temps partiel)
Le ROME « **Nettoyage de locaux** » est celui avec le plus de mobilités constatées vers le métier d'assistant de vie dans l'Enquête Mobilités. *Méthodologie et traitement KYU.*

Légende :
Plus un métier est haut dans la matrice et plus il est théoriquement proche de celui d'assistant de vie en matière de compétences. Plus un métier se situe à droite du graphique et plus il est disponible sur le marché de l'emploi. La matrice des mobilités constatées vers le métier d'assistant de vie fait émerger très fortement une proximité avec le métier d'agent d'entretien des locaux (ROME K2205 « Nettoyage de locaux »). Il s'agit en effet du métier avec le plus de provenances constatées (24 mobilités), il se démarque fortement des autres métiers en termes de proximité des compétences et est par ailleurs très disponible.

▷ FIGURE 15 : MATRICE DES MOBILITÉS THÉORIQUES DU MÉTIER D'ASSISTANT DE VIE (P.31)

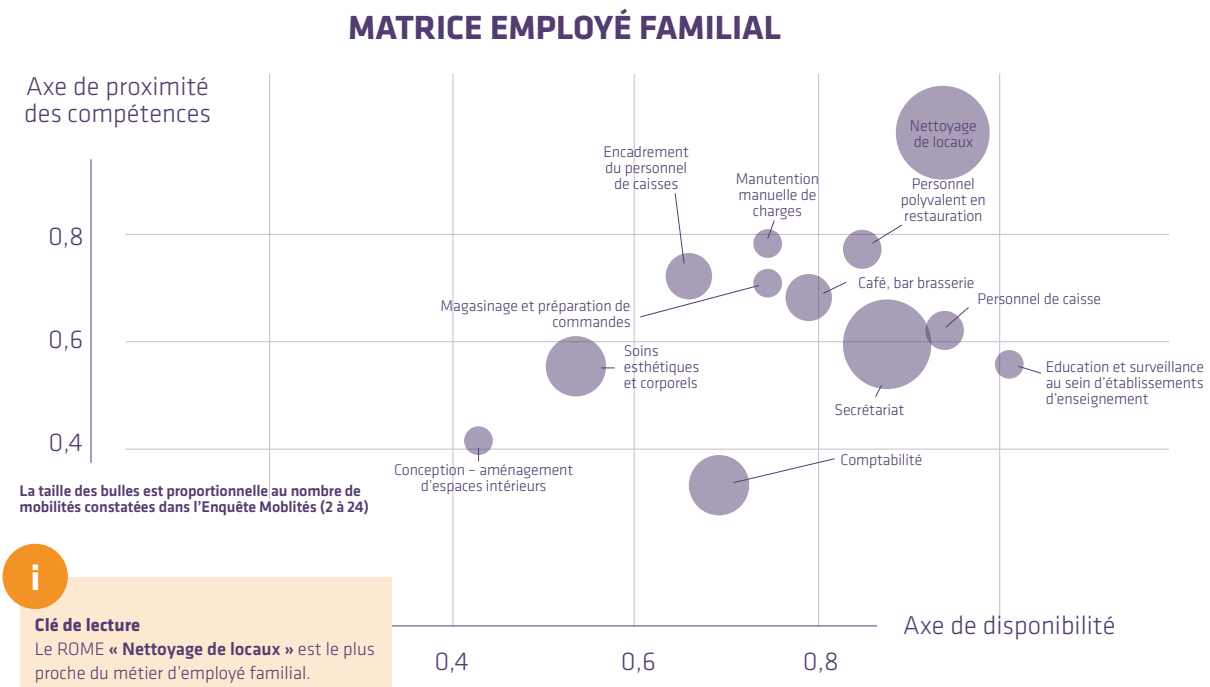
MATRICE ASSISTANT DE VIE HORS MOBILITÉS CONSTATÉES



Clé de lecture
Parmi les ROME sans mobilité constatée vers le métier d'assistant de vie dans l'Enquête Mobilités, le ROME « **Développement personnel et bien-être de la personne** » est le plus proche du métier d'assistant de vie.
Le ROME « **Lavage de vitres** » est celui avec la plus forte disponibilité.
Méthodologie et traitement KYU.

Légende :
Plus un métier est haut dans la matrice et plus il est théoriquement proche de celui d'assistant de vie en matière de compétences. Plus un métier se situe à droite du graphique et plus il est disponible sur le marché de l'emploi. Cette matrice n'intègre que les métiers depuis lesquels l'Enquête Mobilités ne permet pas de constater de mobilités. Le ROME « Développement personnel et bien-être de la personne » (K1103) est le plus proche en matière de compétences. Le ROME « Lavage de vitres » (K2202) est le ROME avec la plus forte disponibilité (volume, faible tension, forte part de temps partiel).

▷ FIGURE 16 : MATRICE DES MOBILITÉS CONSTATÉES DU MÉTIER D'EMPLOI FAMILIAL (VOIR AUSSI EN ANNEXE, P.32)



La taille des bulles est proportionnelle au nombre de mobilités constatées dans l'Enquête Moblités (2 à 24)

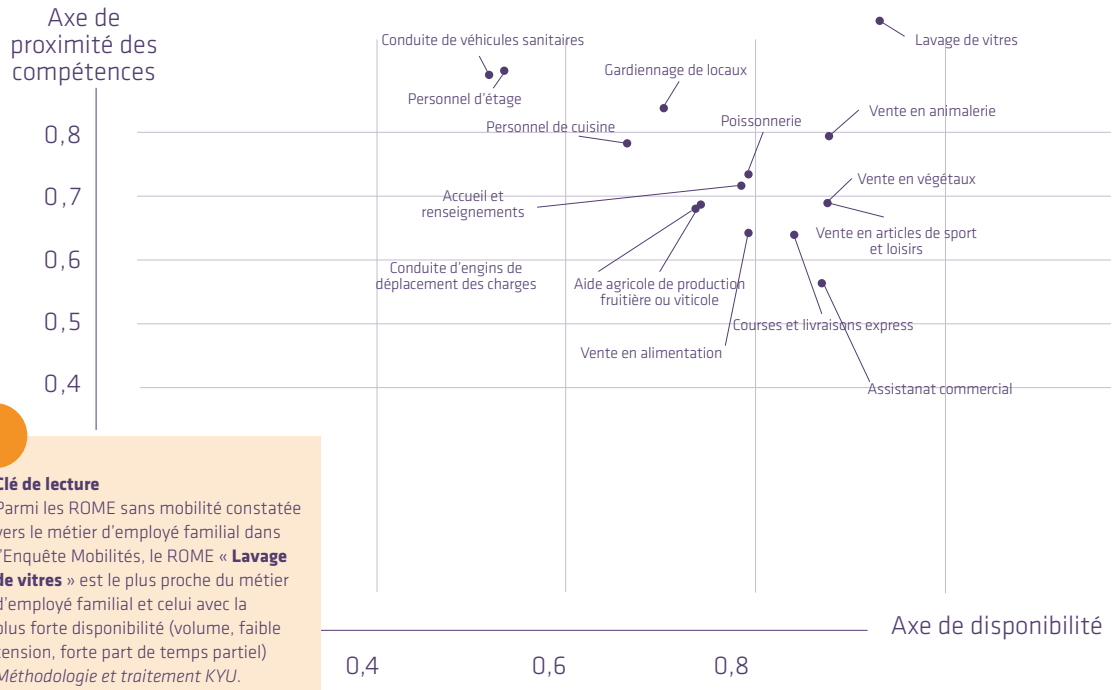
Clé de lecture
Le ROME **« Nettoyage de locaux »** est le plus proche du métier d'employé familial.
Le ROME **« Éducation et surveillance au sein d'établissements d'enseignement »** est celui avec la plus forte disponibilité (volume, faible tension, forte part de temps partiel).
Le ROME **« Nettoyage de locaux »** est celui avec le plus de mobilités constatées.
Méthodologie et traitement KYU.

Légende :
Plus un métier est haut dans la matrice et plus il est théoriquement proche de celui d'employé familial en matière de compétences. Plus un métier se situe à droite du graphique et plus il est disponible sur le marché de l'emploi. La matrice des mobilités constatées vers le métier d'employé familial fait émerger très fortement une proximité avec le métier d'agent d'entretien des locaux (ROME K2205 « Nettoyage de locaux »). Il s'agit en effet du métier avec le plus de provenances constatées (12 mobilités), il se démarque fortement des autres métiers en termes de proximité des compétences et est par ailleurs très disponible.

Le ROME « Éducation et surveillance au sein d'établissements d'enseignement » (K2104) est également très disponible (mais moins proche en termes de compétences) et compte 1 mobilité constatée.

▷ FIGURE 18 : MATRICE DES MOBILITÉS THÉORIQUES DU MÉTIER D'EMPLOI FAMILIAL (VOIR AUSSI EN ANNEXE, P.33)

MATRICE EMPLOYÉ FAMILIAL HORS MOBILITÉS CONSTATÉES



Clé de lecture
Parmi les ROME sans mobilité constatée vers le métier d'employé familial dans l'Enquête Mobilités, le ROME « **Lavage de vitres** » est le plus proche du métier d'employé familial et celui avec la plus forte disponibilité (volume, faible tension, forte part de temps partiel) *Méthodologie et traitement KYU.*

Légende :
Plus un métier est haut dans la matrice et plus il est théoriquement proche de celui d'employé familial en matière de compétences. Plus un métier se situe à droite du graphique et plus il est disponible sur le marché de l'emploi. Cette matrice n'intègre que les métiers depuis lesquels l'Enquête Mobilités ne permet pas de constater de mobilités. Le ROME « Lavage de vitres » (K2202) est le plus proche du métier d'employé familial et celui avec la plus forte disponibilité (volume, faible tension, forte part de temps partiel).

60 avenue de Quakenbrück
BP 30136
61 004 Alençon cedex

—

66 avenue du Maine
75014 Paris

www.expertise.iperia.eu

Étude pilotée et publiée par IPERIA, plateforme nationale de professionnalisation mandatée par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, et coréalisée par le cabinet KYU.

©IPERIA, marque déposée de l'association Certification et Compétences, 60 avenue Quakenbrück - BP 30136 - 61004 ALENÇON Cedex. N° SIREN : 400 417 879 | Novembre 2025. Crédits photos Shutterstock