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

# CRÉER LES MÉCANISMES FAVORISANT LES PASSERELLES INTRA ET INTERSECTORIELLES POUR LES MÉTIERS D'ASSISTANT DE VIE ET D'EMPLOYÉ FAMILIAL

—

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

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 confié 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.

Le projet de création des mécanismes de passerelles intra et intersectorielles pour les métiers d'assistant de vie et d'employé familial de la branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile s'inscrit dans l'axe 3 de l'EDEC « Renforcement des passerelles et accompagnement des parcours et des carrières », visant à offrir des perspectives professionnelles attractives pour les salariés et les futurs entrants dans les métiers de la perte d'autonomie et de la dépendance. Cette action doit permettre de diversifier les profils des professionnels et de leur donner les moyens de choisir leurs mobilités et leurs orientations professionnelles.

### LIVRABLES DU PROJET

- ✓1 rapport final
- ✓11 monographies
- ✓Une cartographie des compétences des métiers d'assistant de vie et d'employé familial
- ✓Un outil de mobilisation des compétences

### MOYENS MOBILISÉS

- ✓Analyse de l'Enquête Mobilités (enquête en ligne auprès de 643 répondants, dont 473 assistants de vie et 170 employés familiaux)
- ✓11 entretiens avec des salariés
- ✓3 groupes de travail avec des experts de la formation et des métiers de la branche

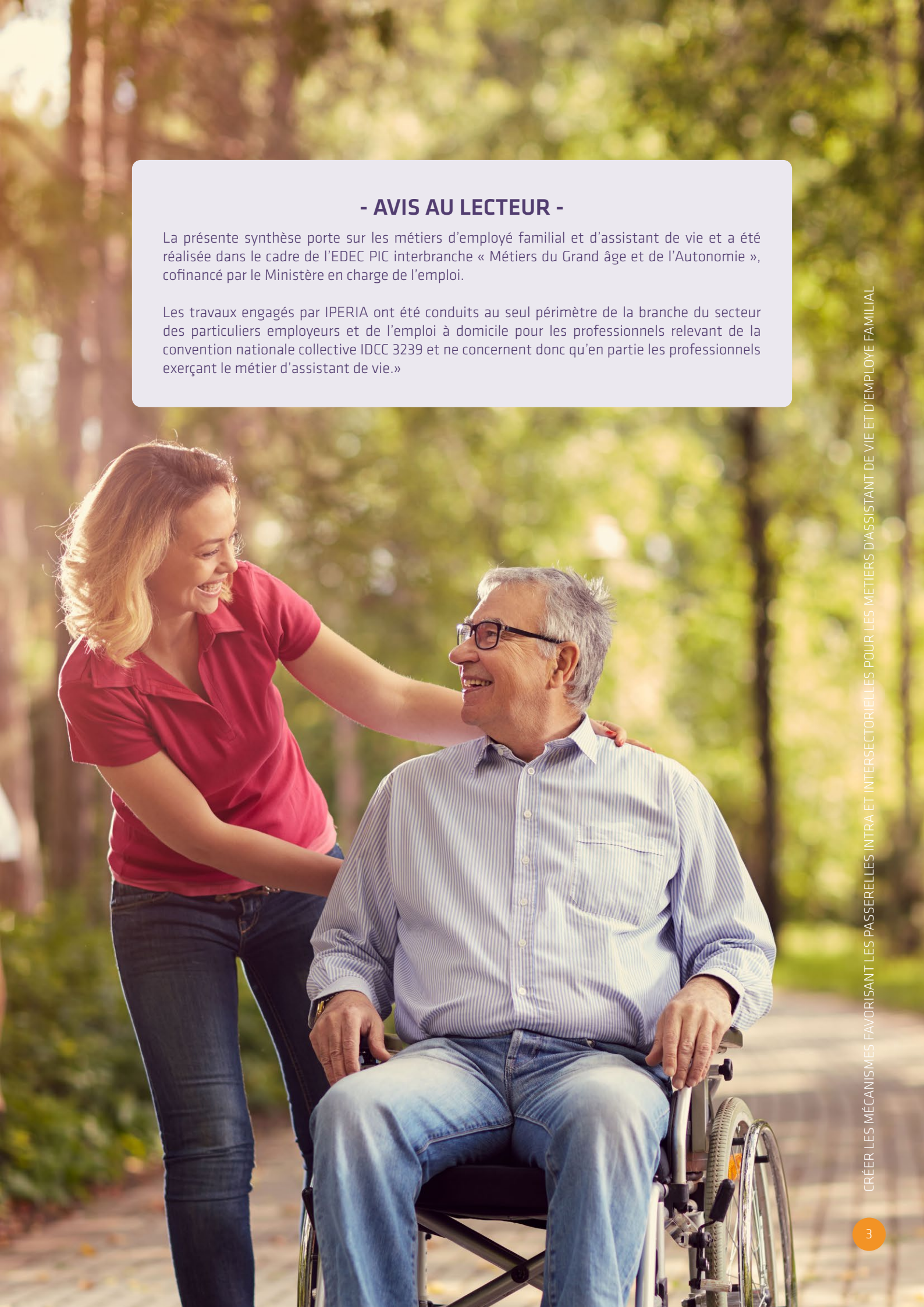
## Ce projet devait ainsi répondre aux objectifs suivants :

- Dresser un état des lieux des trajectoires professionnelles vers les métiers d'assistant de vie et d'employé familial de la branche professionnelle des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.
- S'assurer de l'opérationnalité des passerelles identifiées.
- Concevoir la cartographie des métiers d'assistant de vie et d'employé familial ainsi qu'un outil de mobilisation des compétences transférables.

## - AVIS AU LECTEUR -

La présente synthèse porte sur les métiers d'employé familial et d'assistant de vie et a été réalisée 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.

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 nationale collective IDCC 3239 et ne concernent donc qu'en partie les professionnels exerçant le métier d'assistant de vie.»



# COMPRENDRE LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES

## ENTRÉE DANS LA BRANCHE : SOUVENT EN DEUXIÈME PARTIE DE CARRIÈRE, EN QUÊTE DE SENS MAIS AUSSI POUR DES RAISONS DITES « PRAGMATIQUES »

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.

| | | |
|---|---|---|
| **« Je suis entré dans la branche car j'ai toujours voulu exercer un métier qui a du sens »** | **93%** des assistants de vie | **82%** des employés familiaux |
| **« Je suis entré dans la branche pour adapter mon emploi du temps à mes contraintes personnelles »** | **68%** des assistants de vie | **81%** des employés familiaux |
| **« Je suis entré(e) dans la branche pour pouvoir trouver rapidement un emploi »** | **54%** des assistants de vie | **70%** des employés familiaux |

Sur la base de 560 réponses de salariés à l'Enquête Mobilités (410 assistants de vie et 150 employés familiaux)

**Une grande majorité des assistants de vie (93%) et des employés familiaux (82%) estiment avoir rejoint la branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile pour le sens attribué aux métiers.** Les employés familiaux sont cependant plus nombreux que les assistants de vie à indiquer s'être orientés vers ce métier pour des raisons pragmatiques, comme le fait de pouvoir adapter facilement son emploi du temps à ses contraintes personnelles (81% contre 68%) ou de pouvoir trouver facilement un emploi (70% contre 54%).

Pour la majorité des 11 professionnelles rencontrées dans le cadre d'entretiens, l'entrée dans la branche était un moyen de **rebondir professionnellement après un évènement** de vie (maladie, licenciement, perte d'un proche, naissance…) plutôt que dans une logique professionnelle linéaire et anticipée. Dans la plupart des discours recueillis, **l'insertion dans les métiers de la branche 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.**

L'emploi direct et mandaté bénéficie cependant d'une plus grande souplesse dans l'organisation de son travail (activités réalisées, temps passé auprès des personnes accompagnées, gestion de son emploi du temps) ainsi que d'une meilleure rémunération aux yeux des professionnelles interrogées. Toutefois, l'emploi direct et mandaté est également perçu, selon elles, comme moins stable et offrant une sécurité de l'emploi moindre.

## EN BREF

L'orientation dans la branche s'effectuant plutôt en deuxième partie de carrière, les professionnels ayant exercé une autre activité en amont de celle d'employé familial ou d'assistant de vie sont ainsi nombreux. Bien que les personnes qui s'orientent dans la branche fassent part de leur appétence pour les métiers du « prendre soin » et pour l'aspect social des métiers d'assistant de vie et d'employé familial, le choix de l'orientation spécifique dans la branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile s'explique aussi en raison de motivations dites pragmatiques. En effet, la facilité d'accès aux métiers et la possibilité de trouver des particuliers employeurs rapidement ont été mises en avant. De plus, la liberté d'organiser soi-même son emploi du temps est une des motivations principales des personnes interrogées, en particulier les mères de famille qui recherchent plus de flexibilité dans leur temps de travail.

# EXERCICE DANS LA BRANCHE : MULTI-ACTIVITÉ, PROFESSIONNALISATION ET FIDÉLISATION

## DES MÉTIERS QUI SE PRÊTENT BIEN À LA MULTI-ACTIVITÉ

**69%**
des salariés interrogés travaillant actuellement dans la branche en tant qu'assistant de vie ou employé familial déclarent ne pas exercer leur activité principale à temps plein

**35%**
déclarent exercer au moins un autre métier en plus de leur activité principale

**24%**
exercent également un autre métier au sein même de la branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

**17%**
exercent un métier au sein d'un autre secteur

*La multi-activité est plus fréquente pour les employés familiaux*

**30%**
des assistants de vie exercent en multi-activité

**49%**
des employés familiaux exercent en multi-activité

Les résultats ont démontré **un fort taux de temps partiel** dans la branche : **7 répondants sur 10 indiquent ne pas exercer leur principale activité à temps plein.** Dans de nombreux cas, le temps partiel implique l'exercice d'une autre activité en parallèle, en particulier pour les employés familiaux (49% contre 30% pour les assistants de vie). Plus d'un tiers des répondants exercent (au moins) un autre métier, dont un quart d'entre eux dans le secteur de l'emploi à domicile. La multi-activité hors secteur se concentre sur des secteurs similaires à ceux identifiés parmi les secteurs d'origine des professionnels : activités de nettoyage, hôtellerie-restauration et commerce.

## PROFESSIONNALISATION & FIDÉLISATION DES SALARIÉS

**La possession d'un titre à finalité professionnelle a un lien important avec l'ancienneté des salariés de la branche :** un professionnel certifié a **en moyenne 2 ans d'ancienneté de plus** qu'un professionnel ne possédant aucun titre. Cela se vérifie pour toutes les tranches d'âges. De plus, **les professionnels certifiés se projettent moins souvent dans une évolution sur un autre métier hors secteur que ceux qui ne le sont pas** (8% contre 12%).

### ▷ ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS FAMILIAUX ET ASSISTANTS DE VIE EN EXERCICE SELON LA POSSESSION D'UNE CERTIFICATION




*Source : Enquête Mobilités*

# IDENTIFIER LES PASSERELLES MÉTIERS

## PASSERELLES INTRA SECTORIELLES : UN LIEN FORT ENTRE LE MÉTIER D'ASSISTANT DE VIE ET CELUI D'EMPLOYÉ FAMILIAL

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 passerelles intra sectorielles.** 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.

**72%**
des salariés exerçant en multi-activité dans la branche exercent à la fois le métier d'assistant de vie et celui d'employé familial

**10%**
des salariés exerçant en multi-activité dans la branche exercent à la fois le métier d'employé familial et celui de garde d'enfants

Les évolutions les plus observées sont celles d'employé familial vers assistant de vie ou de garde d'enfants vers employé familial

## PASSERELLES INTERSECTORIELLES : UNE POSTURE PROFESSIONNELLE COMMUNE OU DES COMPÉTENCES TECHNIQUES FACILITANT LES RECONVERSIONS DANS LE SECTEUR

Les métiers d'origine priorisés par IPERIA et les experts de la formation et du secteur sont :

### ▷ POUR ASSISTANT DE VIE

1. **Hôte d'accueil**
2. **Agent d'entretien**
3. **Coiffeur**
4. **Esthéticien**
5. **Gardien**
6. **Personnel de caisse**
7. **Personnel polyvalent de la restauration**
8. **Secrétaire**
9. **Vendeur**

### ▷ POUR EMPLOYÉ FAMILIAL

1. **Agent d'entretien**
2. **Assistant comptabilité**
3. **Gardien**
4. **Personnel de caisse**
5. **Personnel polyvalent de la restauration**
6. **Préparateur de commandes**
7. **Secrétaire**
8. **Vendeur**

**MÉTHODOLOGIE**

Ces métiers ont été priorisés lors des groupes de travail par IPERIA, des organismes de formation et des membres de jury IPERIA (salariés et particuliers employeurs), sur la base des réponses à l'Enquête Mobilités et d'une analyse de proximité sur la base du ROME 4.0. Cette liste regroupe les métiers d'origine les plus observés dans le cadre de reconversion dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, et des métiers avec des proximités de compétences théoriquement fortes.

**Les compétences communes identifiées** par les professionnelles interrogées lors des entretiens, entre leurs métiers précédents et ceux exercés dans la branche, peuvent être regroupées en trois catégories :

- **Proximité « comportementale »** : sens de l'écoute, communication
- **Proximité technique** : connaissance des normes d'hygiène et de sécurité, cuisiner et préparer des repas, premiers secours, techniques d'entretien des espaces
- **Proximité organisationnelle** : sens de l'organisation, gestion du temps, administratif

Lors des groupes de travail organisés avec IPERIA et ses partenaires experts de l'emploi et de la formation, il est ressorti que les compétences transférables observées entre les métiers sources et les métiers cibles étaient davantage **de l'ordre de compétences transverses et organisationnelles, définies comme constituant une posture professionnelle** spécifique. **C'est surtout cette posture (relation client, sens de l'écoute, organisation…) qui facilite l'exercice des métiers d'assistant de vie et d'employé familial** par les publics en reconversion, et non la possession préalable de compétences techniques, non accessibles sans l'obtention de certifications dédiées.

# COMMENT FACILITER LES PASSERELLES ?

## RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES TRANSVERSES, DÉVELOPPEMENT DE PARTENARIATS & SENSIBILISATION DES ACTEURS

Les analyses ont abouti à 4 préconisations afin de **sensibiliser les acteurs de l'écosystème** (branche, partenaires) sur les mobilités opportunes, **la création de partenariats ciblés** ainsi que la **reconnaissance des compétences transverses** *via* un travail **d'ingénierie de certification** ou par la **création de certifications informelles.**

### 4 PRÉCONISATIONS

1. Cibler les certifications à date d'échéance proche et avec des blocs de compétences proches pour développer des passerelles intersectorielles
2. Développer des ressources sur des métiers et secteurs cibles pour outiller la branche professionnelle
3. Créer un groupe de travail pour réfléchir à l'opportunité de créer des certifications informelles
4. Structurer un plan d'action pour communiquer sur les opportunités offertes par la branche à destination des acteurs publics et privés de l'emploi



SCANNEZ OU CLIQUEZ SUR CE QR CODE POUR TÉLÉCHARGER L'ÉTUDE INTÉGRALE.

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