

Métiers, emplois et formations dans le sanitaire et social en Nouvelle-Aquitaine : Etat des lieux des connaissances et réflexions prospectives

Mardi 1^{er} février de 9h30 à 12h30

Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine, site de Pessac



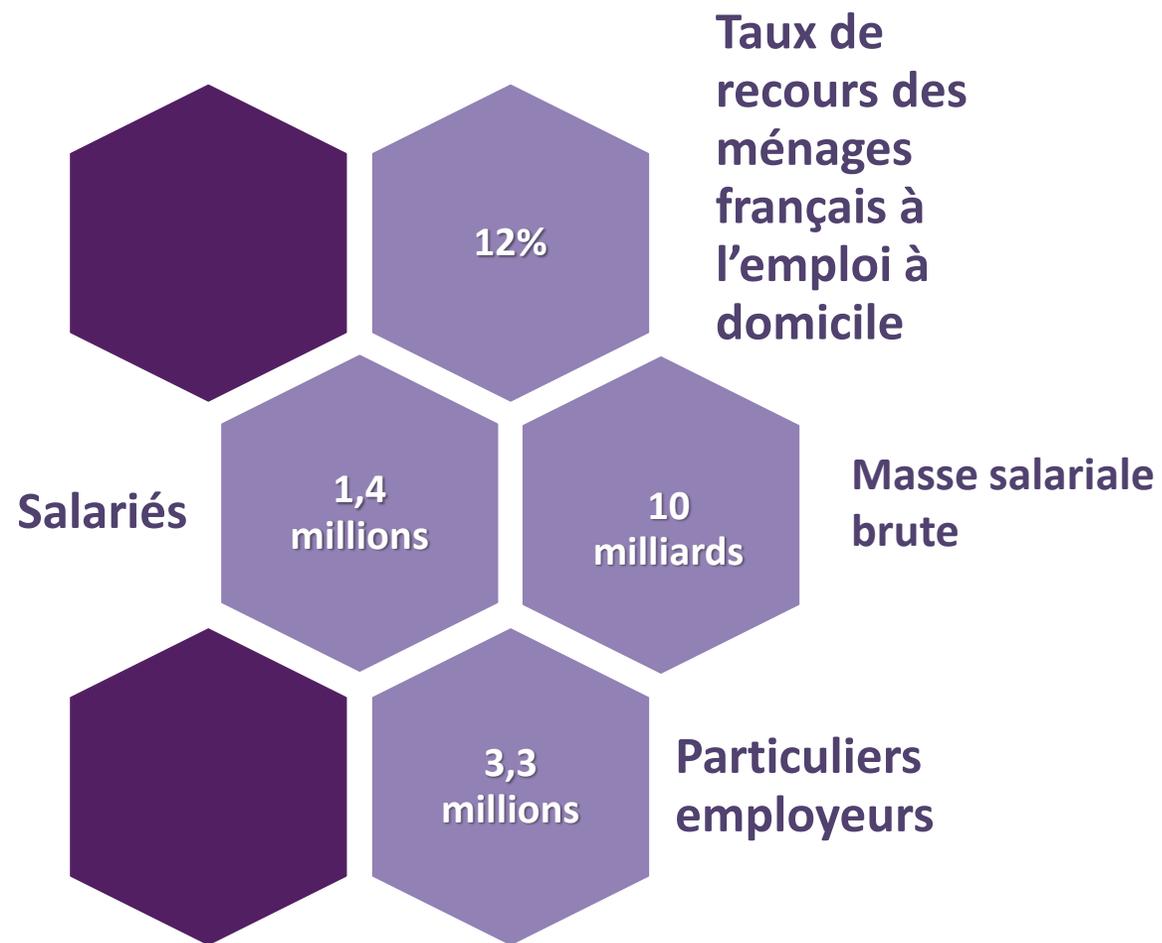
Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

= Un des modèles d'emploi dans l'accompagnement à domicile

SERVICE A LA PERSONNE	SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI A DOMICILE	
La personne est salariée d'une association ou d'une entreprise prestataire de l'aide à domicile ou de la garde d'enfants	4 métiers principaux :   	
PRESTATAIRE <i>(agréé par le Département)</i>	MANDATAIRE <i>(agréé par la DREETS)</i>	EMPLOI DIRECT

Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Un poids économique important du secteur en France



Sources : Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, Rapport sectoriel des branches, édition 2021, Observatoire des emplois de la famille.

Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Le poids du secteur en Nouvelle-Aquitaine

Un nombre important de personnes concernées sur le territoire de Nouvelle-Aquitaine

13,8 % des ménages de la région recourent à l'emploi à domicile (contre 12% en France)



365 954

Particuliers employeurs

soit **10,7 %**
du national

136 411

Salariés

soit **9,7 %**
national

5,3 % des salariés de la région travaillent dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (contre 4,3% en France)



29% des 80 ans et + de la région sont aidés par des assistants de vie
MAIS

64% des assistants de vie partiront à la retraite d'ici 2030



66% des places de garde proposées sur la région le sont auprès d'assistants maternels
MAIS

47% des assistants maternels partiront à la retraite d'ici 2030

Sources : Acoiss, 2e trimestre 2018 pour les PE par âge. Sauf pour le poids des PE d'une tranche d'âge dans l'ensemble de la population âgée de cette tranche d'âge : Acoiss, 2e trimestre 2017 et Insee, RP2015.

Acoiss, 2018 pour les PE bénéficiaires de l'APA. Pour les projections de départ à la retraite : Ircem, 2019.

Pour les projections à l'horizon 2040 : Acoiss, 2e trimestre

Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Le rôle d'IPERIA

IPERIA accompagne la branche professionnelle depuis presque 30 ans par :

- L'**observation** de l'évolution des métiers et des compétences
- La **promotion** de la professionnalisation du secteur, auprès des salariés, des futurs salariés, des particuliers employeurs et des acteurs institutionnels de l'emploi formation
- La **certification** des compétences : 8 certifications propres au secteur :
 - **3 titres de niveau 3** :
 - Assistant maternel/garde d'enfant
 - Assistant de vie dépendance
 - Employé familial
 - **5 certifications complémentaires**
 - 1 certificat de qualification professionnelle (CQP) « Travailler en Maison d'Assistants Maternels »
 - 4 certificats de compétences sur la spécificité handicap
- La **labellisation** et l'accompagnement d'un réseau de **260 organismes de formation** pour animer des actions de formations accessibles pour les salariés de la branche, les salariés hors branche en reconversion, les demandeurs d'emploi...



34 organismes
de formation
labellisés en NAQ



Étude prospective des branches professionnelles des assistants maternels et des salariés du particulier employeur : relever les défis de l'emploi, des métiers et des compétences d'ici 2030

Cette action a été financée dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences et a bénéficié de l'expertise du ministère en charge du travail, de l'emploi et de l'insertion dans le cadre de l'EDEC pour les branches du particulier employeur et de l'emploi à domicile.

L'étude prospective « relever les défis de l'emploi, des métiers et des compétences d'ici 2030 »

Contexte et méthodologie

Une étude d'observation et de prospective des métiers de l'emploi à domicile : Pourquoi ?

- ✎ Anticiper les évolutions sociétales et économiques de demain ;
- ✎ Soutenir le secteur dans son développement ;
- ✎ Produire un outil qui participe à l'engagement d'une réflexion profonde sur l'avenir du secteur ;
- ✎ Maintenir les connaissances et identifier de façon précise les besoins en emploi et compétences.

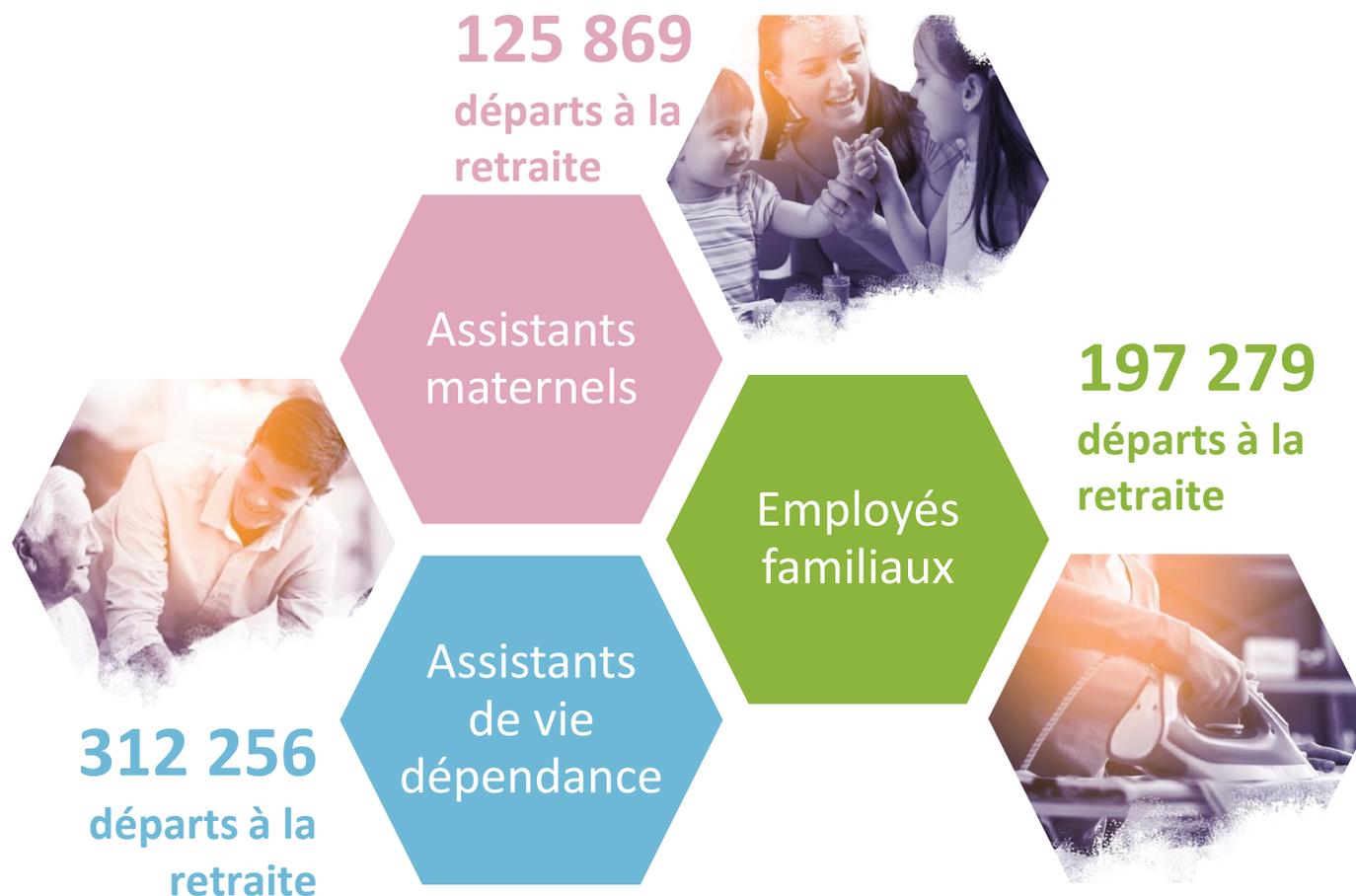
 **Le contrat d'études prospectives des branches des assistants maternels et des salariés du particulier employeur, c'est :**

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

L'étude prospective « relever les défis de l'emploi, des métiers et des compétences d'ici 2030 »

Principaux enseignements sur le secteur

De nombreux besoins d'emplois à pourvoir : 800 000 salariés partiront à la retraite d'ici 2030



Source : Baromètre n°36, juin 2021 – Observatoire des emplois de la famille

L'étude prospective « relever les défis de l'emploi, des métiers et des compétences d'ici 2030 »

Principaux enseignements sur le secteur

DES CONDITIONS DE TRAVAIL FAVORABLES

- Un secteur **stable** : le CDI est la norme
- Un secteur **flexible**: les temps partiels choisis peuvent contribuer à l'articulation vie personnelle et vie professionnelle pour de nombreux salariés
- Un secteur **responsabilisant** : le salarié gère en direct sa relation de travail à son ou ses particuliers employeurs et est autonome dans l'administration quotidienne de ses tâches
- Un secteur **d'investissement social** : les dispositifs de professionnalisation au service des salariés et des particuliers employeurs ont massivement encouragé le départ en formation des salariés.
 - 5 700 en 2009 à plus de 64 000 en 2019
 - Plus de 27 000 titres ont été délivrés par le certificateur IPERIA

L'étude prospective « relever les défis de l'emploi, des métiers et des compétences d'ici 2030 »

Principaux défis à relever pour le secteur

L'évolution et l'adaptation des métiers : quelles seront les compétences de demain ?

Numérique, robotique et domotique

- ▶ **Développer ses activités professionnelles** grâce aux outils
- ▶ Prévenir des **risques professionnels**
- ▶ **Faciliter et améliorer** l'accompagnement du maintien des personnes fragilisées au domicile

Démarches et pratiques écocitoyennes

- ▶ Se **positionner** comme un professionnel avec une posture « avant-gardiste » de pratiques respectueuses de l'environnement
- ▶ Renforcer sa **posture professionnelle**

Personnalisation de l'accompagnement

- ▶ Assurer un accompagnement de qualité car **respectant les individualités**
- ▶ Favoriser le recrutement par la valorisation des connaissances et des compétences

L'étude prospective « relever les défis de l'emploi, des métiers et des compétences d'ici 2030 »

De nouveaux défis à relever pour proposer un accompagnement de qualité aux familles



- Renforcement logistique et technologique du maintien à domicile
- Des compétences attendues pour un accompagnement spécifique à des pathologies
- Interactions multiples des intervenants au domicile
- Maintenir le lien entre la personne accompagnée et l'extérieur



- Des transitions générationnelles faisant évoluer les pratiques professionnelles et la représentation du métier
- L'exercice au domicile en transition : Travailler en MAM : une nouvelle manière de faire reconnaître sa professionnalité
- La garde partagée : de nouvelles compétences à acquérir ?



- Un accompagnement en **prévention de la perte d'autonomie** : Age d'entrée dans la dépendance qui devient de plus en plus tardif
- Un acteur professionnel polyvalent pour des services personnalisés au cœur des familles
 - Des cellules familiales qui se complexifient
 - Des domiciles dont les formes se multiplient

L'étude prospective « relever les défis de l'emploi, des métiers et des compétences d'ici 2030 »

Les pistes de travail identifiées

13 préconisations issues des différentes études menées, classées en 4 thèmes

- A. Adapter la politique de certification à moyen terme
- B. Veiller et anticiper les nouvelles certifications indispensables pour l'évolution des parcours professionnels
- C. Promouvoir les métiers pour soutenir les besoins en emploi du secteur
- D. Repenser les schémas de recrutements pour attirer de nouveaux profils et offrir de nouvelles perspectives professionnelles

ADAPTER LA POLITIQUE DE CERTIFICATION À MOYEN TERME



1

Intégrer les mutations technologiques
dans l'accompagnement des personnes en situation
de dépendance

Valoriser la polycompétence
du métier d'employé familial par la certification



2



3

Renforcer la qualification
chez les professionnels de l'accueil individuel

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

**Former les professionnels
qui travaillent en maison d'assistants maternels,**
un mode d'exercice du métier qui continue son essor



**Identifier et valoriser les compétences
de coordination au domicile**
en cas de multi-interventions

PROMOUVOIR LES MÉTIERS POUR SOUTENIR LES BESOINS EN EMPLOI DU SECTEUR

Accompagner de manière personnalisée et pérenne
le binôme salarié/particulier employeur



Proposer un contenu pédagogique innovant
pour l'acquisition et la certification des compétences

Mobiliser les acteurs de l'emploi et de la formation
sur les territoires



**Ouvrir de nouvelles perspectives de promotion
des formations et métiers**
à l'issue de la crise sanitaire grâce au distanciel

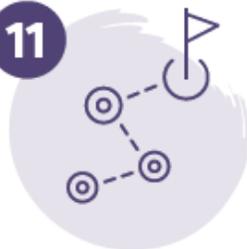
REPENSER LES SCHÉMAS DE RECRUTEMENT POUR ATTIRER DE NOUVEAUX PROFILS ET OFFRIR DE NOUVELLES PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES

10

Réinterroger les canaux de recrutement
et la mise en relation grâce aux outils numériques



11



Agir auprès des publics plus éloignés du monde du travail
en créant des parcours adaptés

12

Intégrer la mixité des publics
(salariés, demandeurs d'emploi...) dans les parcours
de formation pour enrichir la dynamique collective



13



Etudier les trajectoires individuelles des salariés
et accompagner la transition vers le secteur
par les mobilités inter et intrasectorielles

Et la suite ?

✂ De nouveaux projets soutenus par la DGEFP

PIC V2

Axe 1 : Réaliser un diagnostic de l'impact de la crise sanitaire sur le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et préparer un outillage pour faire face

Axe 2 : Construire des parcours professionnels pérennes et attractifs pour attirer de nouveaux profils

EDEC autonomie

La branche et IPERIA ont proposé les actions suivantes afin d'agir sur des aspects innovants en lien avec la certification et les mobilités professionnelles :

- Créer les mécanismes favorisant les passerelles intra et intersectorielles ;
- Poursuivre l'expérimentation VAE par blocs en lien avec le titre ADVD ;
- Créer une filière métier autour de la coordination/gouvernance afin de renforcer la reconnaissance des métiers des salariés du particulier employeur.

MERCI



Jeanne-Marie Labbé

Responsable du service relations institutionnelles

jeanne-marie.labbe@iperia.eu

06 43 65 32 90

