

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

**RAPPORT  
SECTORIEL**

**ÉDITION 2022**

**rObservatoire**  
de l'emploi à domicile



<b>Édito</b> .....	p. 5
--------------------	------

<b>L'actualité du dialogue social</b> .....	p. 7
---	------

<b>Les chiffres clés</b> .....	p. 8
--------------------------------	------

## Partie 1

### **Les besoins couverts par l'emploi à domicile**

— 1.1 L'accueil des jeunes enfants .....	p. 11
Les modes d'accueil formels.....	p. 11
Le recours aux assistant(e)s maternel(le)s.....	p. 12
La garde d'enfants à domicile.....	p. 15
— 1.2 L'accompagnement des personnes âgées et fragiles.....	p. 17
— 1.3 L'entretien du cadre de vie.....	p. 19

## Partie 2

### **Les salarié(e)s des particuliers employeurs**

— 2.1 Le profil et les conditions d'emploi.....	p. 21
— 2.2 L'accès à la formation professionnelle .....	p. 25

## Partie 3

### **L'atlas de l'emploi à domicile**

— 3.1 L'emploi à domicile en région.....	p. 27
— 3.2 L'accueil individuel dans les départements .....	p. 30
— 3.3 Les particuliers employeurs âgés dans les départements.....	p. 35
— 3.4 Les salaires horaires par catégorie d'emploi.....	p. 36
— 3.5 La formation continue en région .....	p. 38

<b>Notes méthodologiques - Définitions</b> .....	p. 39
--	-------



Depuis plus de vingt ans, le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile n'a cessé de se structurer pour devenir un secteur ayant atteint sa maturité, avec l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective unique au 1<sup>er</sup> janvier 2022. Le secteur est aussi devenu majeur dans la vie quotidienne des Français, avec 5 millions de personnes concernées.



Notre nouvelle convention collective de secteur sécurise la relation entre les particuliers employeurs et les salarié(e)s et constitue une nouvelle réponse aux enjeux économiques, démographiques et sociétaux de notre pays. Elle est, en outre, particulièrement adaptée aux futures attentes des salarié(e)s. Dans la perspective de nombreux recrutements auxquels nous devons nous préparer, la convention collective formalise un socle de droits sociaux innovants qui favorisent l'attractivité du secteur.

Du fait du départ à la retraite de près de la moitié des salarié(e)s des particuliers employeurs d'ici à 2030, soit près de 700 000, et de l'accroissement des nouveaux besoins d'accompagnement à domicile, le secteur doit répondre aux défis d'attractivité et développer de nouveaux métiers, de nouvelles compétences, que ce soit auprès des jeunes (avec l'ouverture de l'apprentissage), auprès de celles et ceux qui souhaitent une deuxième partie de carrière à haute valeur humaine, ou encore auprès des personnes d'origine étrangère, d'ores et déjà très présentes dans notre secteur.

La convention collective est un acte fondateur et structurant du secteur de l'emploi à domicile en France. Elle porte 12 milliards d'euros d'engagements financiers versés par les ménages chaque année. La convention collective stabilise le socle de l'unification des emplois, des métiers et des catégories de particuliers employeurs. Le secteur s'appuie à la fois sur la facilitation des démarches administratives et des dispositifs de solvabilisation de l'emploi pour les particuliers employeurs.

Ainsi, la nouvelle convention collective entre en application au moment même où l'avance immédiate du crédit d'impôt (CESU+), autre levier de création d'emplois déclarés, est mise en œuvre de manière progressive, dès cette année pour les particuliers employeurs<sup>1</sup> et les structures mandataires.

Employer à domicile est désormais plus simple et accessible au plus grand nombre.

L'Observatoire de l'emploi à domicile, en collaboration avec les principaux acteurs du secteur et dans le cadre du Conseil national paritaire du dialogue social (CNPDS), publie la nouvelle édition du rapport annuel de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Vous y trouverez une analyse du secteur dans toutes ses composantes, accompagnée d'un atlas de l'emploi à domicile mettant au jour la réalité du secteur sur tous les territoires, métropole et DROM.

**Marie Béatrice LEVAUX**  
Présidente de la Fepem

<sup>1</sup> À l'exception des particuliers employeurs bénéficiant de l'APA (allocation personnalisée d'autonomie) ou de la PCH (prestation de compensation du handicap) et des parents employeurs (Pajemploi), qui bénéficieront respectivement de ce dispositif à partir de 2023 et 2024.



# L'ACTUALITÉ

## du dialogue social

---

L'année 2021 et le début de 2022 ont été marquées par de nouvelles avancées majeures sur le plan conventionnel, avec en mars 2021, la signature de la convention collective nationale unique de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, par cinq organisations syndicales représentatives sur six, dont l'ensemble des syndicats représentatifs des salarié(e)s des particuliers employeurs et trois syndicats représentatifs sur quatre pour la branche des assistant(e)s maternel(le)s. Cette signature illustre le dialogue social innovant et constructif qui a prévalu lors des négociations avec les partenaires sociaux.

À l'issue de plusieurs mois d'examen par le ministère du Travail, l'extension de la convention collective a été publiée au Journal officiel, officialisant son application à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 à l'intégralité des particuliers employeurs et de leurs salarié(e)s.

Dans le domaine de la formation professionnelle, un accord de déploiement de l'alternance, notamment à travers le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation, a été signé le 8 juillet 2021. Cet accord adapte les modalités de l'alternance via la délégation de la fonction de maître d'apprentissage et de tuteur et prévoit la création d'un centre de formation d'apprentis (CFA) sectoriel.

De nombreuses CPPNI<sup>2</sup> se sont réunies au cours de l'année 2021, afin de choisir l'opérateur d'assurance de la branche en matière de prévoyance et d'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite. Après une procédure par appel d'offres, Ircem prévoyance a été sélectionné.

L'année 2021 a été également marquée par la structuration de l'APNI<sup>3</sup>, qui assure un rôle majeur dans la mise en œuvre de la politique de la branche. C'est dans cette perspective et dans le cadre de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective que ses statuts ont été profondément modifiés et que sa gouvernance a évolué.

En matière de santé au travail et de prévention des risques professionnels, dans le cadre de la loi du 2 août 2021, un accord sur la prévention et santé au travail est en cours de finalisation.

Enfin, en décembre 2021, la CGT, l'UNSA, la FGTA-FO, le SPAMAF, la CFDT et la CSAFAM ont été reconnues représentatives des salariés de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

En janvier 2022, la Fepem a été de nouveau reconnue représentative à 100 % des particuliers employeurs de France, en emploi direct et mandataire.

---

<sup>2</sup> Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

<sup>3</sup> Association paritaire nationale interbranche pour la mise en œuvre des garanties sociales des salariés.

# Les chiffres clés

## DU SECTEUR EN 2020



**11,4 %**

DES MÉNAGES RECOURENT  
à l'emploi  
à domicile

**-0,5 PT**  
EN 2020



**3,3**

millions  
DE PARTICULIERS  
EMPLOYEURS

**-2,5 %**  
EN 2020



**1,3**

million  
DE SALARIÉS

**-5,1 %**  
EN 2020



**8,2**

milliards d'euros  
DE MASSE SALARIALE  
NETTE

**-6,6 %**  
EN 2020



**1,4**

milliard  
D'HEURES  
RÉMUNÉRÉES

**-8,2 %**  
EN 2020

## PAR CATÉGORIE D'EMPLOI



Sources : Acoess 2020, Ircem 2020. Traitement par l'Observatoire de l'emploi à domicile.  
Champ : France entière.  
Les taux horaires nets moyens sont calculés sur le 4<sup>e</sup> trimestre 2020.



1

# Les besoins couverts par l'emploi à domicile

## 1.1 L'accueil des jeunes enfants

### Les modes d'accueil formels

Les modes d'accueil formels, individuels et collectifs, couvrent en France près de 60 % des besoins d'accueil des enfants de moins de 3 ans.

Avec près de 750 000 places d'accueil proposées, les assistant(e)s maternel(le)s représentent le premier mode d'accueil formel des jeunes enfants en France. Selon la Drees\*, 53 % des enfants de moins de 3 ans qui ne sont pas gardés à titre principal par un membre de leur famille sont accueillis par un(e) assistant(e) maternel(le), tandis que 36 % le sont par un établissement d'accueil du jeune enfant.

Implanté sur tous les territoires, ruraux et urbains, l'accueil au domicile des assistant(e)s maternel(le)s est relativement fréquent dans les communes de moins de 5 000 habitants. Il est particulièrement utilisé par les familles biparentales actives.

L'accueil individuel propose 35,1 places pour 100 enfants de moins de 3 ans contre 24,6 places proposées par l'accueil collectif.

Malgré la forte progression du nombre de maisons d'assistant(e)s maternel(le)s sur le territoire (+15,8 % entre 2018 et 2019), la capacité d'accueil des assistant(e)s maternel(le)s est en légère baisse : -14 700 places, soit une diminution de 1,9 % par rapport à l'année précédente.

Le nombre de places proposées par les Eaje (établissements d'accueil du jeune enfant) continue au contraire sa progression, sous l'effet notamment du développement des micro-crèches en milieu urbain (+14,4 % entre 2018 et 2019 contre +2,9 % pour l'ensemble des Eaje).

### CAPACITÉ THÉORIQUE D'ACCUEIL DES ENFANTS DE MOINS DE 3 ANS EN 2019

MODES D'ACCUEIL FORMELS	CAPACITÉ THÉORIQUE D'ACCUEIL	NOMBRE DE PLACES POUR 100 ENFANTS DE MOINS DE 3 ANS
Assistant(e) maternel(le) employé(e) directement par des particuliers	744 300	33,0
Garde d'enfants à domicile	47 700	2,1
<b>Accueil individuel</b>	<b>792 000</b>	<b>35,1</b>
Établissement d'accueil du jeune enfant (collectif, familial et parental, micro-crèche)	471 000	20,9
École maternelle	82 700	3,7
<b>Accueil collectif</b>	<b>553 700</b>	<b>24,6</b>
Capacité théorique d'accueil de l'ensemble des modes formels	1 345 700	59,8



En 2019, les assistant(e)s maternel(le)s proposent 744 300 places d'accueil pour les enfants de moins de 3 ans, soit 33 places pour 100 enfants.

Source : Onape, L'accueil du jeune enfant 2020, édition 2021. Champ : France entière hors Mayotte.

\* Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques du ministère des Solidarités et de la Santé.

## Le recours aux assistant(e)s maternel(le)s

**965 830**  
parents employeurs



**270 740**  
assistant(e)s maternel(le)s



L'année 2020 a été marquée par le déclenchement de la crise sanitaire de la Covid-19, avec la mise en place de deux confinements (du 17 mars au 10 mai et du 30 octobre au 15 décembre 2020). Le premier confinement a engendré un arrêt brutal et totalement inédit de l'activité économique en France. Néanmoins, selon un sondage Ipsos-Fepem, 48 % des assistant(e)s maternel(le)s ont poursuivi leur activité pendant cette période. Lors du deuxième confinement, moins restrictif, l'activité s'est largement maintenue : 98 % des assistant(e)s maternel(le)s ont été dans ce cas.

La mise en place dans la branche d'un dispositif exceptionnel d'indemnisation s'apparentant à une indemnité d'activité partielle, a concerné 33 % des parents employeurs entre mars et décembre 2020.

L'activité des assistant(e)s maternel(le)s a néanmoins été particulièrement affectée par la crise sanitaire en 2020, avec des reculs historiques de la masse salariale nette versée et des heures déclarées, respectivement -7,4 % et -8,4 % en 2020. Le recul du nombre de parents employeurs s'est poursuivi quant à lui au même rythme qu'en 2019 (-3,7 % en 2020) et le nombre de salarié(e)s a reculé davantage (-6,1 % contre -5,4 % en 2019).

La tendance sur les trois premiers trimestres 2021 montre une reprise progressive de l'activité sans toutefois atteindre les niveaux d'avant la crise. Ainsi, au troisième trimestre 2021, le nombre de particuliers employeurs d'assistant(e)s maternel(le)s progresse de 1,1 % par rapport au trimestre précédent.

### ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PARENTS EMPLOYEURS

2018-2019

2019-2020

-3,2%

-3,7%

### ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S

2018-2019

2019-2020

-5,4%

-6,1%

### ÉVOLUTION DU VOLUME HORAIRE DÉCLARÉ

2018-2019

2019-2020

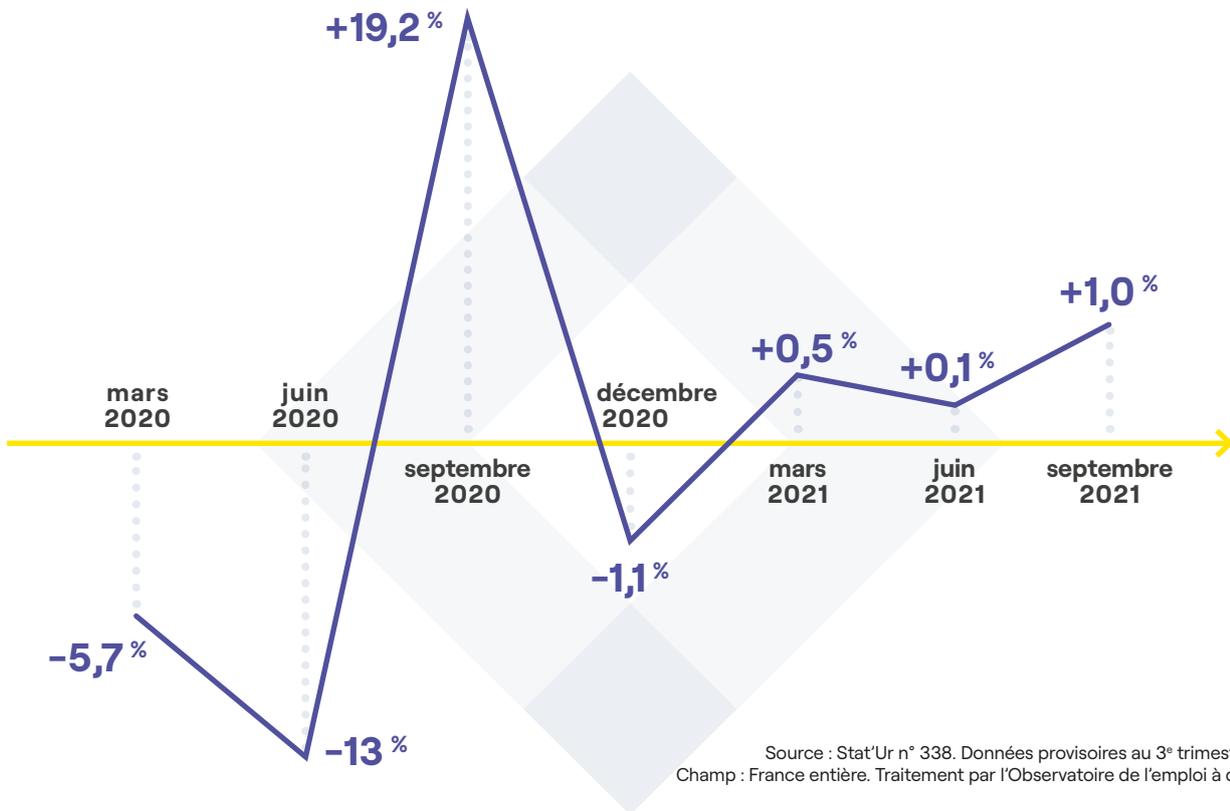
-2,3%

-8,4%

Source : AcoSS 2020.

Champ : France entière. Traitement par l'Observatoire de l'emploi à domicile.

■ **ÉVOLUTION DES HEURES DÉCLARÉES PAR LES PARENTS EMPLOYEURS D'ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S ENTRE LE 1<sup>er</sup> TRIMESTRE 2020 ET LE 3<sup>e</sup> TRIMESTRE 2021**



L'activité des assistant(e)s maternel(le)s est en recul depuis plusieurs années : entre 2014 et 2019, le nombre de parents employeurs et le nombre d'heures déclarées ont reculé, respectivement de 9 % et de 8 % en 5 ans, et celui d'assistant(e)s maternel(le)s de 17 %. Plusieurs facteurs contribuent à expliquer cette évolution :

- Le nombre de naissances en France diminue depuis 2014 (-8 % entre 2014 et 2019) en raison de la diminution conjointe du nombre de femmes en âge d'avoir des enfants et de leur fécondité.
- Le vieillissement continu de la population des assistant(e)s maternel(le)s se traduit par des départs massifs à la retraite qui ne sont pas compensés par un nombre suffisant de nouvelles recrues.
- Certain(e)s professionnel(le)s sont confronté(e)s à des situations de sous-activité<sup>4</sup> liées à des déséquilibres ponctuels entre l'offre et la demande (accueil ponctuel en périscolaire, gestion des contrats à temps partiel, vacances de places à la suite d'une fin de contrat...). La sous-activité peut également refléter une inadéquation structurelle entre l'offre et les besoins d'accueil : horaires non adaptés à la demande, localisation géographique des professionnel(le)s parfois peu compatible avec les impératifs des parents (offre d'accueil trop éloignée du domicile, du lieu d'activité des parents ou encore d'une école élémentaire)<sup>5</sup>. L'inadéquation géographique figure, avec la non-durabilité de l'emploi, parmi les principales sources de tension observées dans le métier d'assistant maternel<sup>6</sup>.
- Le soutien accru ces dernières années des pouvoirs publics en faveur des crèches au travers de divers plans nationaux s'est traduit par une baisse du recours à l'accueil individuel. Selon l'Insee, une forte augmentation de la capacité d'accueil des Eaje a provoqué un recul de la demande auprès des assistant(e)s maternel(le)s et de la garde d'enfants à domicile sur les territoires où les places en crèche ont été créées<sup>7</sup>.
- Pour la plupart des familles, le recours à un(e) assistant(e) maternel(le) est plus onéreux que la crèche en raison du mode de calcul du complément du libre choix du mode de garde (CMG), moins favorable aux parents employeurs d'assistant(e) maternel(le). Pour les familles dont les revenus sont inférieurs à 5 Smic, le reste à charge est plus élevé si elles recourent à un(e) assistant(e) maternel(le) plutôt qu'à un Eaje<sup>8</sup>.

<sup>4</sup> Les assistant(e)s maternel(le)s en sous-activité travaillent moins d'heures ou accueillent moins d'enfants que ce que leur agrément leur permettrait de faire.  
<sup>5</sup> N. Bardaille, E. Bouvier, « Mesure et facteurs explicatifs des difficultés d'emploi des assistantes maternelles agréées ? Une enquête menée dans le département du Nord », *Politiques sociales et familiales*, n° 109, Cnaf, septembre 2012.  
<sup>6</sup> M. Niang, T. Vroylandt « Les tensions sur le marché du travail en 2019 », *Dares résultats*, n° 32, octobre 2020.  
<sup>7</sup> P. Pora, « Accroître l'offre de places en crèche : peu d'effet sur l'emploi, une baisse du recours aux autres modes de garde », *Insee Analyses*, n° 55, septembre 2020.  
<sup>8</sup> Onape, *L'accueil du jeune enfant en 2020*. Édition 2021, Cnaf, 152 p.

Depuis 2010, les assistant(e)s maternel(le)s peuvent exercer leur activité professionnelle dans un autre lieu que leur domicile : les MAM – maisons d'assistantes maternelles. Au sein de ce lieu, il(elle)s peuvent exercer seul(e) ou à plusieurs (4 professionnel(le)s au maximum simultanément) et y accueillir 20 enfants maximum. Depuis leur création, le nombre de MAM a progressé à un rythme soutenu : en 2019, 3 475 MAM sont recensées sur le territoire contre 1 212 en 2014, soit une augmentation de 187 %. À titre de comparaison, sur la même période, la progression des micro-crèches atteint 146 %, passant de 1 900 à 4 680 structures sur le territoire.

Cette vive progression répond à une évolution des besoins et des aspirations de certain(e)s assistant(e)s maternel(le)s : rompre l'isolement professionnel, exercer en dehors du domicile, obtenir une meilleure reconnaissance professionnelle, faire évoluer les pratiques professionnelles au contact des pairs... Du côté des familles, la MAM est un mode d'accueil

flexible qui peut s'adapter à leurs besoins (accueil sur des horaires atypiques, amplitude horaire élargie) et qui répond à une préférence de certains parents pour un environnement collectif pour leur enfant. Pour cette raison, la MAM peut constituer pour les parents une solution alternative aux assistant(e)s maternel(le)s exerçant à leur domicile.

Néanmoins, le modèle économique des MAM repose sur un équilibre fragile entre les revenus des professionnel(le)s et les charges de fonctionnement des MAM structurellement plus élevées qu'au domicile de ceux(elles)-ci. La nouvelle organisation du travail ainsi constituée (nécessitant la mise en place d'un collectif de travail, une coordination des professionnel(le)s au niveau de la répartition des tâches, le partage des postures éducatives...) peut également générer des difficultés relationnelles entre les salarié(e)s et provoquer des départs et la fermeture de certaines MAM.



## La garde d'enfants à domicile

**122 530**  
parents employeurs



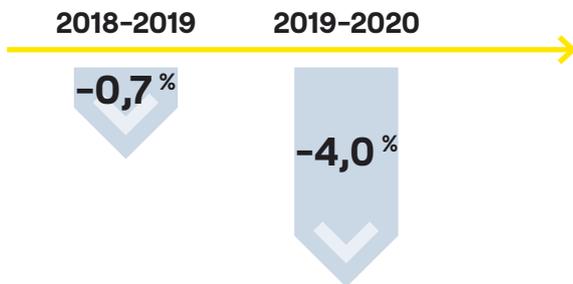
**111 600**  
gardes d'enfants à domicile



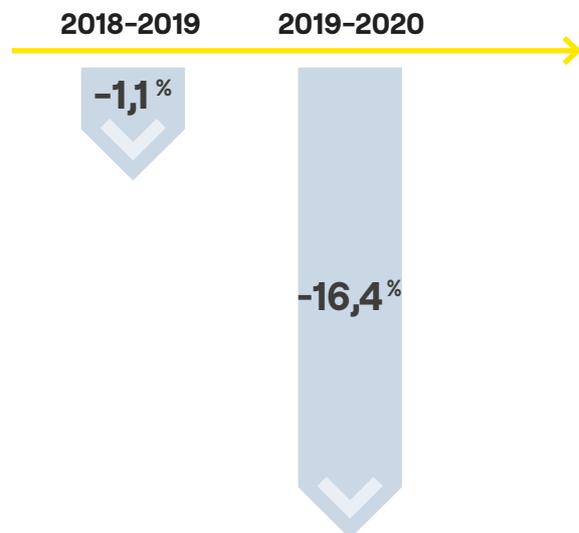
En 2020, la garde d'enfants à domicile affiche d'importants reculs d'activité sur l'ensemble des indicateurs. Les confinements imposés au domicile, le maintien de l'activité partielle pour certaines entreprises et le télétravail des particuliers employeurs ont probablement affecté le recours à ce mode d'accueil. Le nombre de parents employeurs baisse de 4 % en 2020 (contre -0,7 % en 2019) et les heures déclarées affichent un recul historique de 16,4 %, principalement en raison de leur chute au cours du deuxième trimestre. Le nombre de gardes d'enfants à domicile recule quant à lui de 6,4 % (contre -0,2 % en 2019).

À partir du troisième trimestre 2021, l'activité déclarée ainsi que le nombre de parents employeurs progressent à nouveau, respectivement de 3,7 % et 3,5 %. L'activité de garde d'enfants à domicile se développe davantage dans les grandes aires urbaines françaises. Par ailleurs, le recours à ce mode d'accueil est très localisé : 62 % de l'activité déclarée par les parents employeurs se concentre en Île-de-France, notamment à Paris et dans les Hauts-de-Seine. Ces deux départements totalisent à eux seuls 46 % de l'activité déclarée par les parents employeurs de gardes d'enfants à domicile.

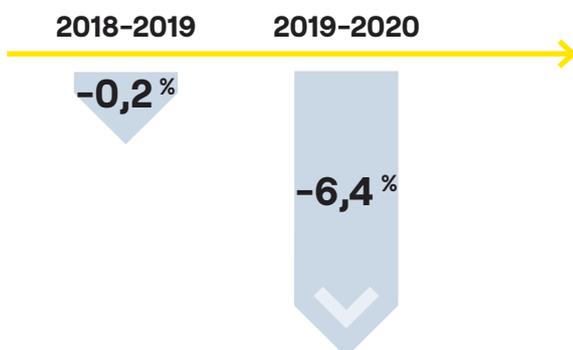
### ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PARENTS EMPLOYEURS



### ÉVOLUTION DU VOLUME HORAIRE DÉCLARÉ

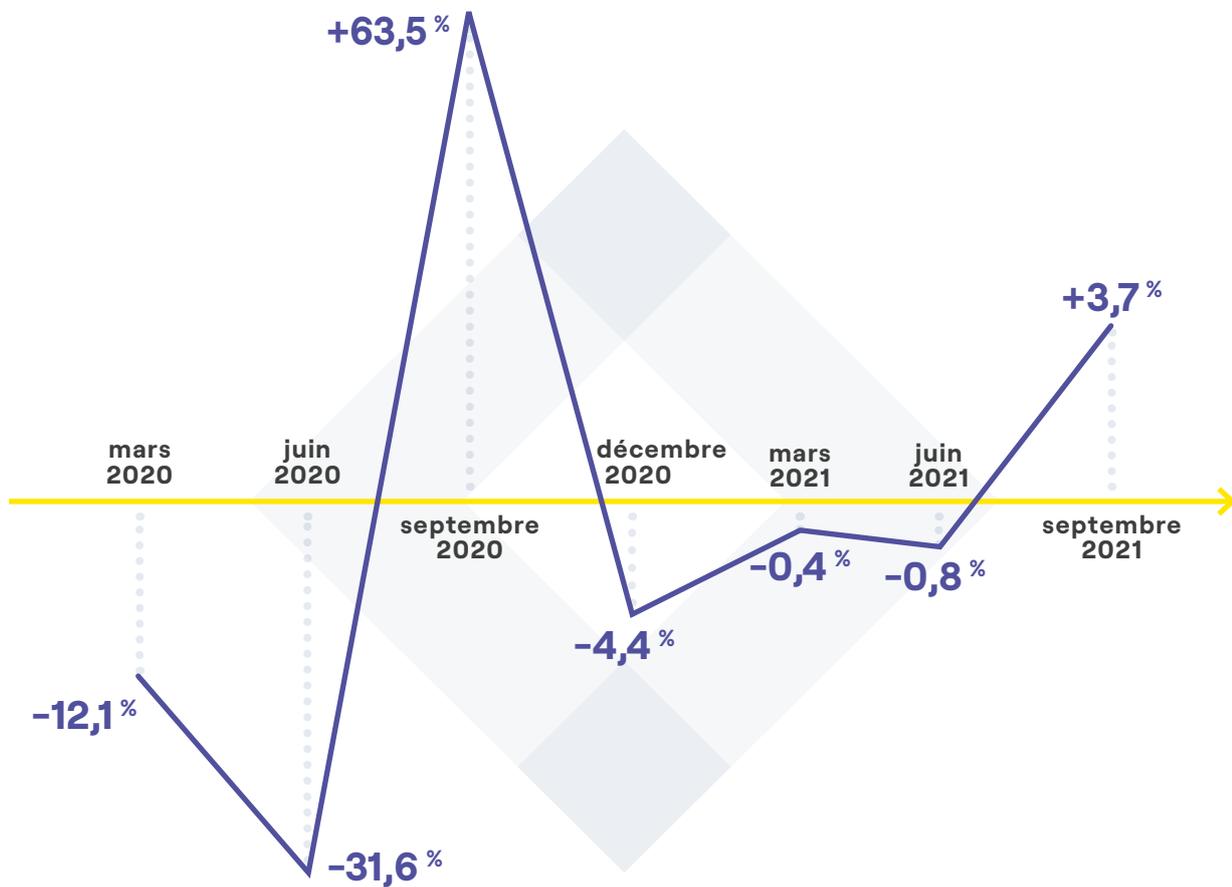


### ÉVOLUTION DU NOMBRE DE GARDES D'ENFANTS À DOMICILE



Source : AcoSS 2020.  
Champ : France entière. Traitement par l'Observatoire de l'emploi à domicile.

— ÉVOLUTION DES HEURES DÉCLARÉES PAR LES PARENTS EMPLOYEURS DE GARDES D'ENFANTS À DOMICILE ENTRE LE 1<sup>er</sup> TRIMESTRE 2020 ET LE 3<sup>e</sup> TRIMESTRE 2021



Source : Stat'Ur n° 338. Données provisoires au 3<sup>e</sup> trimestre 2021.  
Champ : France entière. Traitement par l'Observatoire de l'emploi à domicile.

## 1.2 L'accompagnement des personnes âgées et fragiles



D'après le Code de la Sécurité sociale, les particuliers employeurs âgés de 70 ans et plus, ou en situation de perte d'autonomie liée à l'âge (bénéficiaires de l'allocation personnalisée d'autonomie, APA), ou à un handicap, peuvent bénéficier d'exonérations de cotisations patronales.

Identifiés comme fragiles, ils représentent près d'un particulier employeur hors garde d'enfants sur deux. En 2020, affecté par le déclenchement de la crise sanitaire au printemps 2020, le volume horaire déclaré s'est rétracté de 4,3 %. Ces particuliers employeurs particulièrement vulnérables face à la propagation du virus Covid-19 ont été peu nombreux à mettre fin à la relation d'emploi avec leur salarié(e). Sur l'ensemble de l'année, leur nombre s'est réduit de 2 % (contre -0,5 % en 2019).

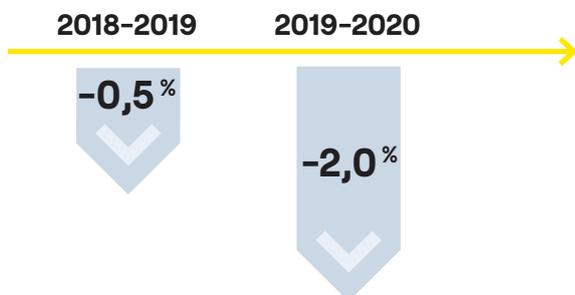
Si le recul des heures déclarées a été brutal au cours du deuxième trimestre 2020 (-7,6 %), il a été relativement préservé par rapport à l'ensemble du secteur de l'emploi à domicile (-13,7 % des heures déclarées). Les assistant(e)s de vie, qui interviennent auprès de ce public fragile, ont été très nombreux(ses) à poursuivre leur activité au cours du deuxième trimestre 2020<sup>9</sup>.

Dès le troisième trimestre 2020, les heures déclarées par les particuliers employeurs fragiles ont enregistré une hausse spectaculaire de 13,5 %. Les salarié(e)s qui avaient interrompu leur activité temporairement pendant le premier confinement ont massivement repris leur activité. Par ailleurs, certaines des heures non effectuées au deuxième trimestre ont été reportées au cours du troisième quand cela était possible. Depuis, la tendance de long terme a repris son cours, avec des heures déclarées en stagnation.

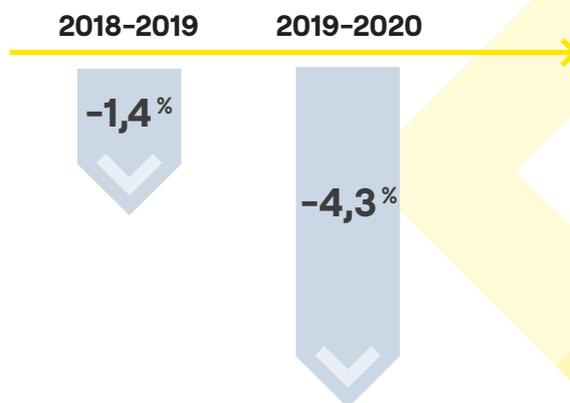
Parmi les particuliers employeurs fragiles, le nombre de bénéficiaires de l'APA (allocation personnalisée d'autonomie) et des autres exonérations (dont celles liées au handicap) affiche les baisses les plus fortes, respectivement -5 % et -3 % par rapport à 2019.

Les particuliers employeurs âgés de 70 ans et plus, qui représentent 81 % des particuliers employeurs fragiles et 59 % des heures déclarées par ces derniers, sont également moins nombreux en 2020, quoique l'évolution soit moins prononcée (-1,9 %). Les premières tendances de 2021 indiquent toutefois une progression de leur nombre de près de 2 % au premier trimestre 2021<sup>10</sup>.

### ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PARTICULIERS EMPLOYEURS FRAGILES



### ÉVOLUTION DU VOLUME HORAIRE DÉCLARÉ

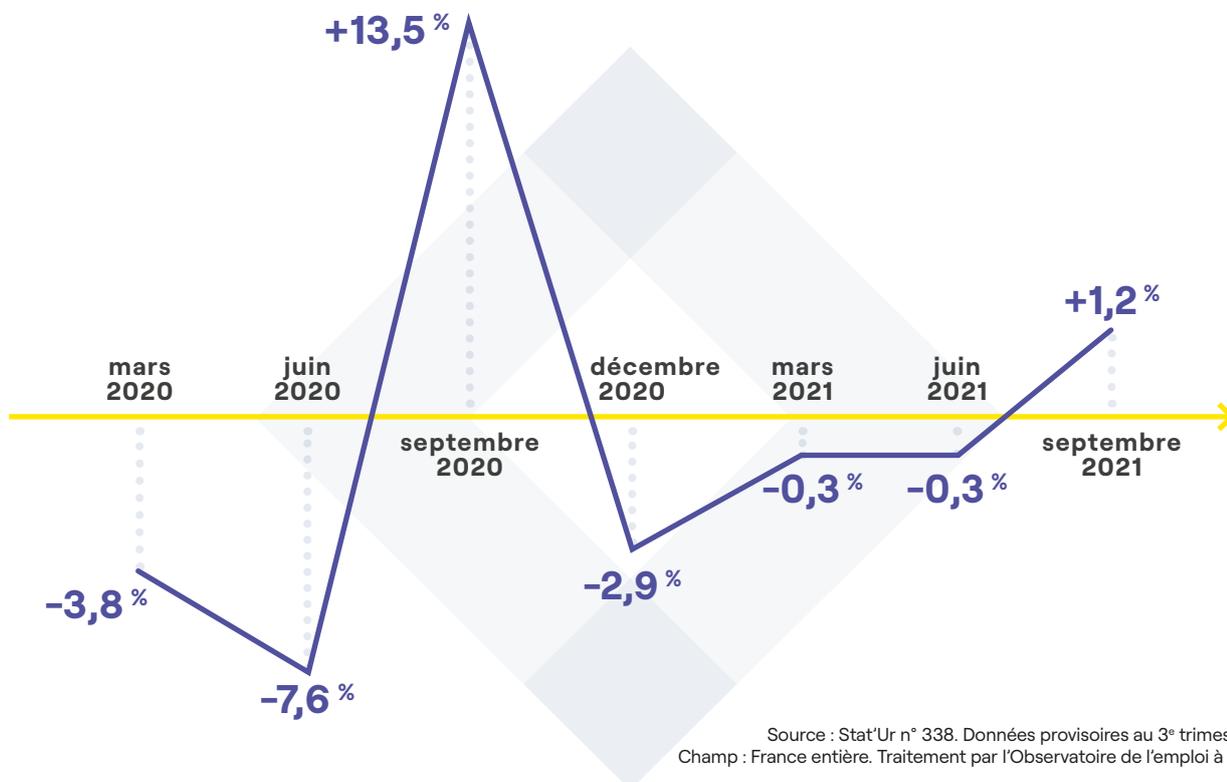


Source : Acofos 2020.  
Champ : France entière. Traitement par l'Observatoire de l'emploi à domicile.

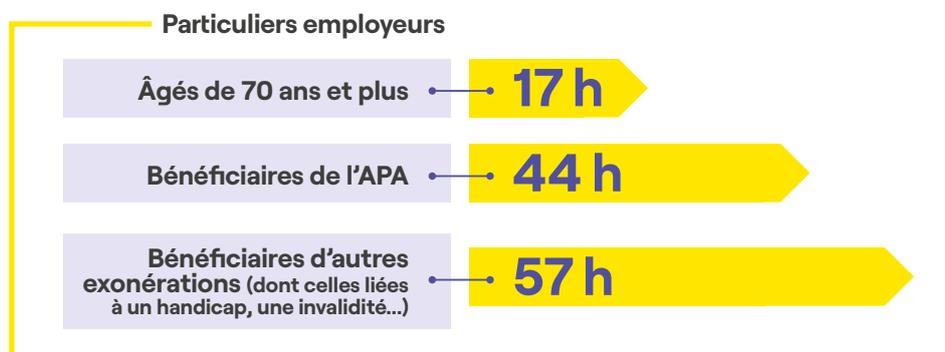
<sup>9</sup> Selon le sondage Ipsos-Fepem, 83 % des assistant(e)s de vie ont maintenu leur activité pendant le 1<sup>er</sup> confinement, contre 47 % pour l'ensemble des salarié(e)s du secteur. V. Lagandré, I. Puech, S. Queval, « Les premiers effets de la crise sanitaire sur l'emploi à domicile », *Baromètre des emplois de la famille*, n° 34, décembre 2020, Observatoire des emplois de la famille.

<sup>10</sup> Stat'Ur n° 338, Urssaf Caisse nationale, janvier 2022.

**ÉVOLUTION DES HEURES DÉCLARÉES PAR LES PARTICULIERS EMPLOYEURS FRAGILES ENTRE LE 1<sup>er</sup> TRIMESTRE 2020 ET LE 3<sup>e</sup> TRIMESTRE 2021**



**NOMBRE D'HEURES DÉCLARÉES EN MOYENNE PAR MOIS**



Source : Stat'Ur n° 338, 4<sup>e</sup> trimestre 2020. Champ : France entière. Traitement par l'Observatoire de l'emploi à domicile.

Note : compte tenu du 1<sup>er</sup> confinement déclenché en mars 2020, c'est le 4<sup>e</sup> trimestre qui a été pris comme référence au lieu du 2<sup>e</sup> trimestre habituellement.

## 1.3 L'entretien du cadre de vie

**1,1** MILLION de particuliers employeurs  en 2020

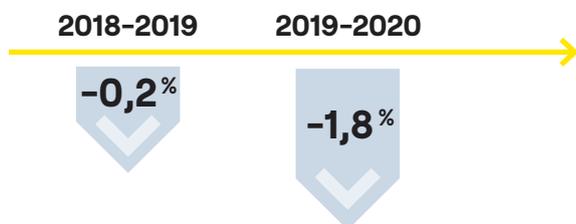
**359 780** employé(e)s familiaux(ales)  en 2020

1,1 million de particuliers employeurs sont considérés comme non fragiles en 2020, un volume en baisse de 1,8% par rapport à 2019. Si les relations d'emploi se sont dans l'ensemble maintenues en 2020, les heures déclarées par ces particuliers employeurs ont accusé un fort recul. Ce recul historique est néanmoins très rapidement rattrapé, avec une progression de 43,7 % entre juin et septembre 2020 des heures déclarées par les particuliers employeurs non fragiles.

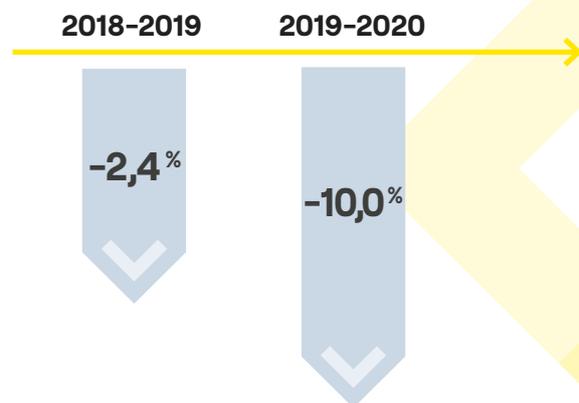
Cette progression peut être attribuée à un rattrapage des heures non effectuées au cours du premier semestre 2020, mais aussi à la suppression d'un circuit déclaratif dans les DROM<sup>11</sup>, imposant aux particuliers employeurs de déclarer désormais les heures d'emploi à domicile via le CESU.

Début 2021, une tendance à la hausse des heures déclarées (+3,6 % au premier trimestre 2021) et du nombre de particuliers employeurs non fragiles (+1,5 %) est observée.

### — ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PARTICULIERS EMPLOYEURS NON FRAGILES



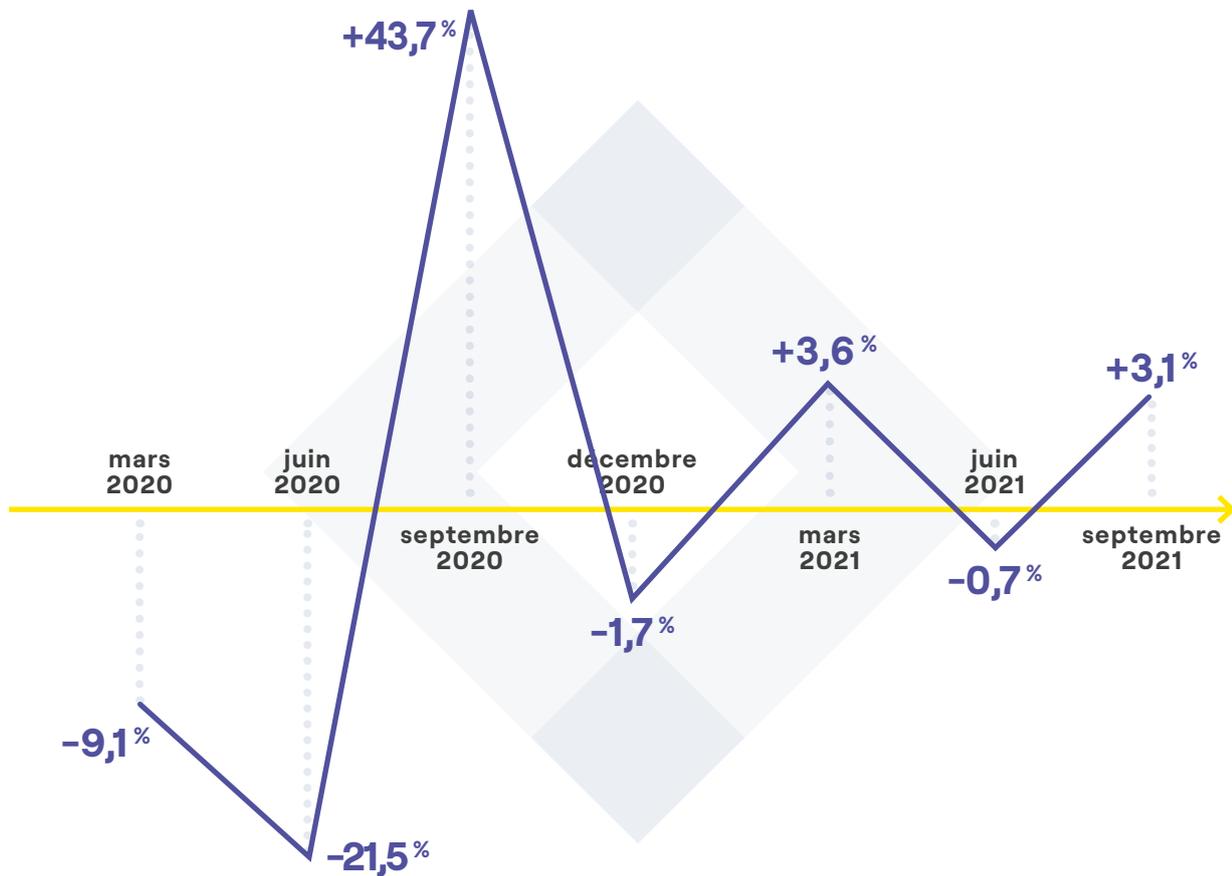
### — ÉVOLUTION DU VOLUME HORAIRE DÉCLARÉ



Source : Acofs 2020. Champ : France entière. Traitement par l'Observatoire de l'emploi à domicile.

<sup>11</sup> Suppression de la déclaration nominative trimestrielle simplifiée (DNS) dans les DROM à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020 au profit du CESU pour la quasi-totalité des publics hors structures mandataires.

— **ÉVOLUTION DES HEURES DÉCLARÉES PAR LES PARTICULIERS EMPLOYEURS NON FRAGILES ENTRE LE 1<sup>er</sup> TRIMESTRE 2020 ET LE 3<sup>e</sup> TRIMESTRE 2021**



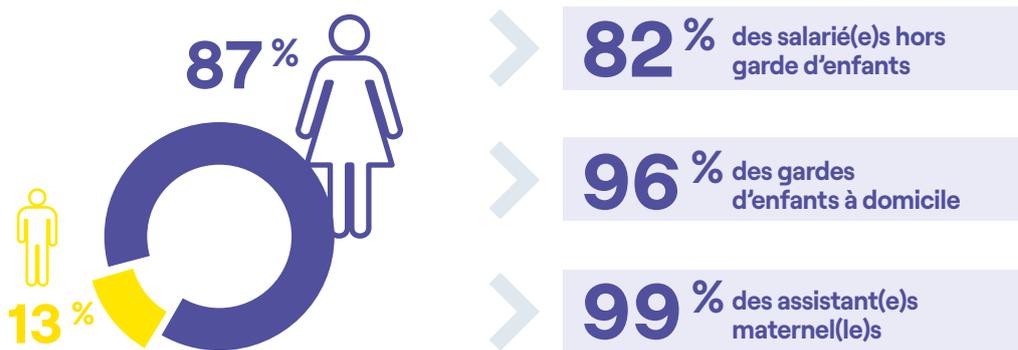
Source : Stat'Ur n° 338. Données provisoires au 3<sup>e</sup> trimestre 2021.  
Champ : France entière. Traitement par l'Observatoire de l'emploi à domicile.

# 2

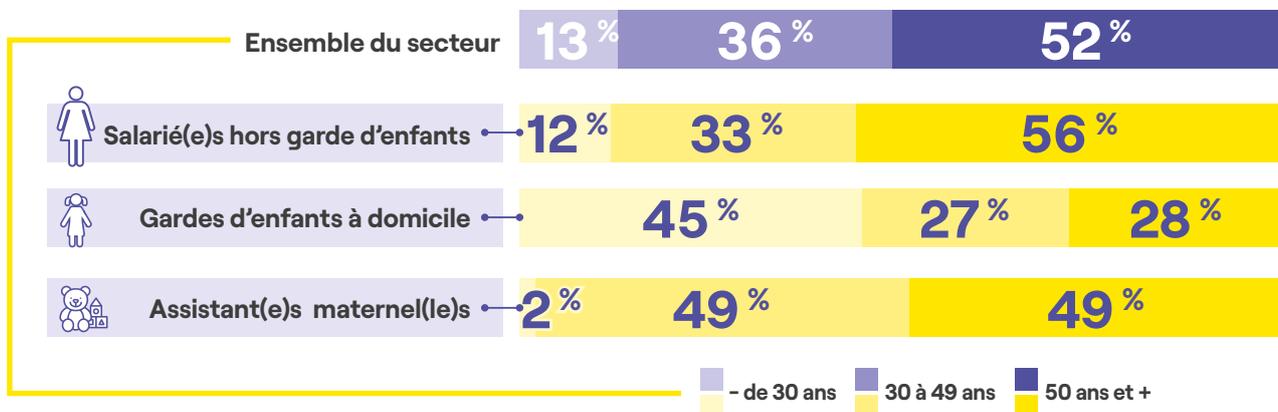
## Les salarié(e)s des particuliers employeurs

### 2.1 Le profil et les conditions d'emploi

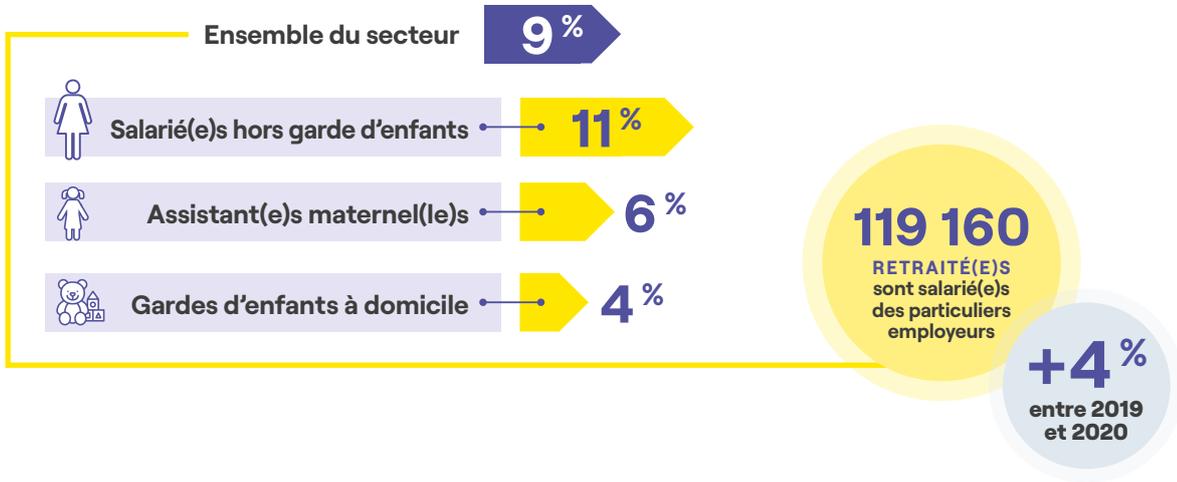
Près de 9 salarié(e)s sur 10 sont des femmes



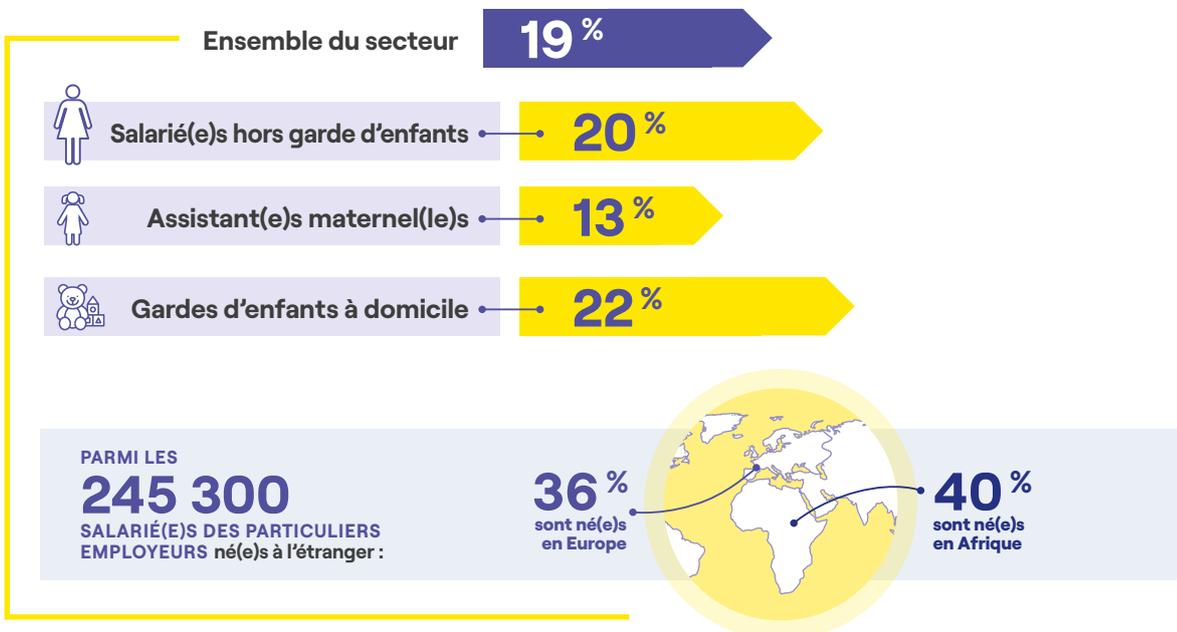
1 salarié(e) sur 2 est âgé(e) de 50 ans ou plus



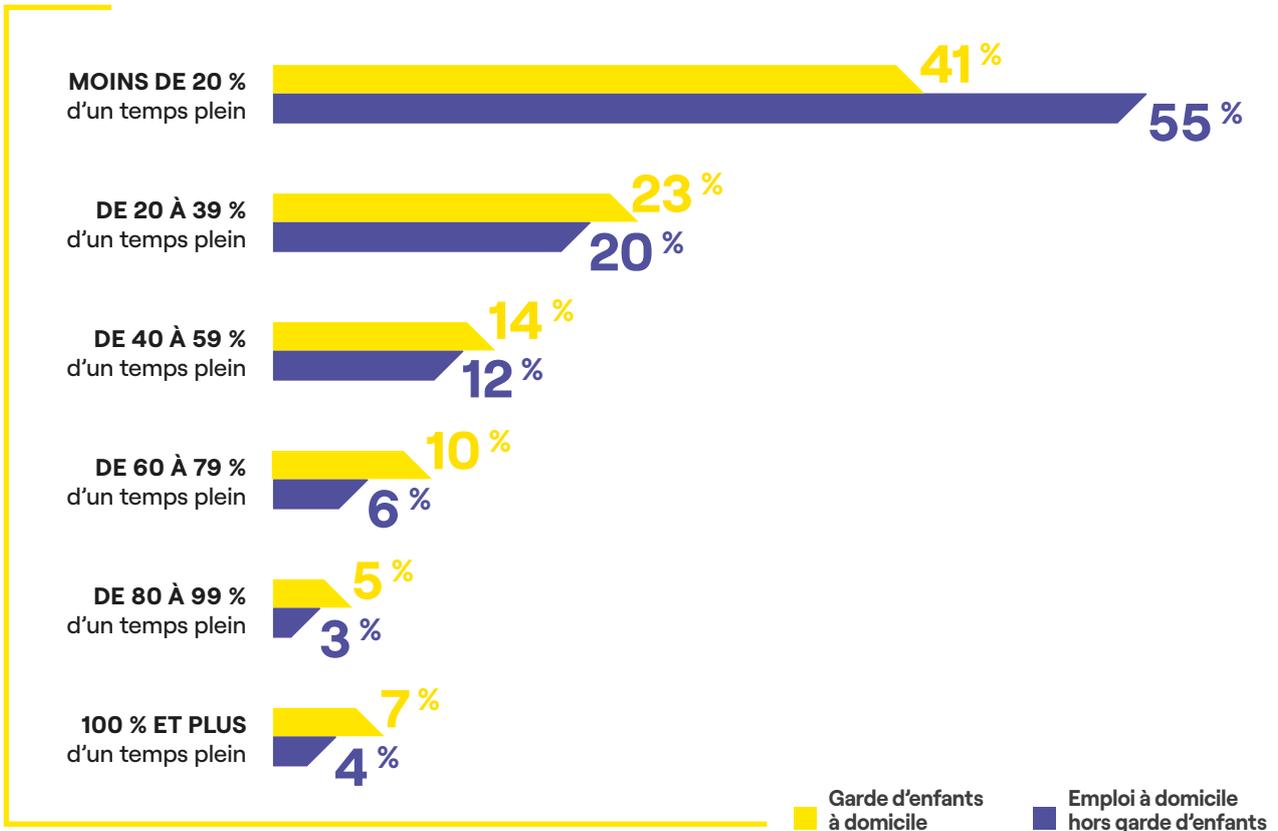
## 9 % des salarié(e)s cumulent emploi et retraite



## Près d'1 salarié(e) sur 5 est né(e) à l'étranger en 2020

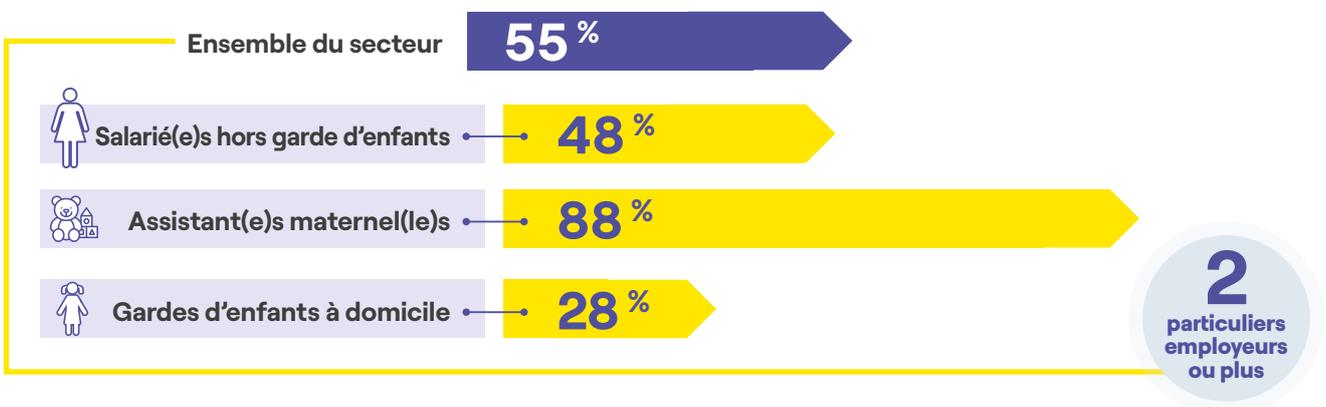


## L'emploi à temps partiel



Les données concernent le 2<sup>e</sup> trimestre 2020, période du 1<sup>er</sup> confinement au cours duquel l'activité s'est interrompue. Elles présentent ainsi un écart important avec celles de 2019.

## La majorité des salarié(e)s travaillent auprès d'au moins 2 particuliers employeurs



## Le nombre d'heures travaillées varie selon les particuliers employeurs



TYPE D'EMPLOI	TEMPS DE TRAVAIL TRIMESTRIEL DÉCLARÉ (4 <sup>e</sup> TRIMESTRE 2020)
Emplois à domicile hors garde d'enfants	<b>56</b> heures
Emplois auprès des particuliers employeurs non fragiles	<b>43</b> heures
Emplois auprès des particuliers employeurs bénéficiaires de l'exonération 70 ans et plus	<b>50</b> heures
Emplois auprès des particuliers employeurs bénéficiaires de l'APA	<b>131</b> heures
Emplois auprès des particuliers employeurs bénéficiaires d'autres exonérations	<b>170</b> heures
Gardes d'enfants à domicile	<b>165</b> heures

## Les salaires horaires continuent de progresser



SALARIÉ(E)S	SALAIRE HORAIRE NET MOYEN* AU 4 <sup>e</sup> TRIMESTRE 2020	ÉVOLUTION DU SALAIRE HORAIRE NET MOYEN (sur un an)
<b>Salarié(e)s exerçant leur activité au domicile des particuliers employeurs</b>	<b>10,9 €</b>	<b>+2,3 %</b>
<i>Dont salarié(e)s du particulier employeur hors garde d'enfants</i>	11,1 €	+2,3 %
<i>Salarié(e)s des particuliers employeurs non fragiles</i>	11 €	+2,9 %
<i>Salarié(e)s des particuliers employeurs fragiles</i>	11,2 €	+1,4 %
<i>Dont gardes d'enfants à domicile</i>	9,5 €	+1,2 %
<b>Assistant(e)s maternel(le)s du particulier employeur (salaire horaire par enfant accueilli)</b>	<b>3,6 €</b>	<b>+1,1 %</b>

\* Hors indemnités de congés payés. Les assistant(e)s maternel(le)s ne sont généralement pas concernées par le versement de l'indemnité de congés payés.

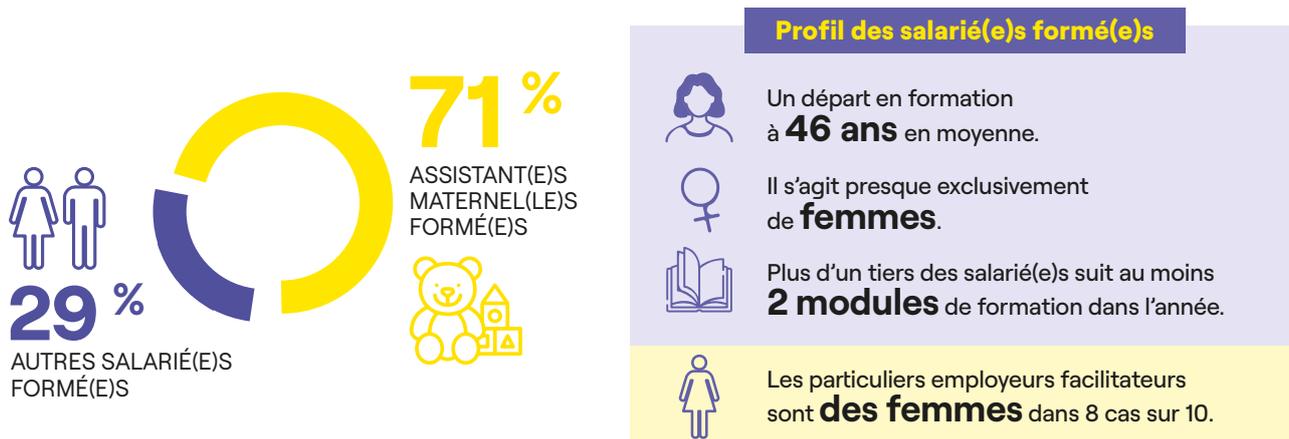
Sources : Acoiss, Ircem, 2019 et 2020. Traitement par l'Observatoire de l'emploi à domicile. Champ : France entière.

## 2.2 L'accès à la formation professionnelle

### La formation continue en 2020



### Ce sont principalement les assistant(e)s maternel(le)s qui partent en formation



## Favoriser l'accès à la certification

Pour valoriser les compétences de chacun(e) des salarié(e)s et attirer de nouveaux profils vers les métiers du secteur, la branche professionnelle porte trois titres dont Ipéria est certificateur, composés de sept blocs de compétences.

**Titre** Assistant(e) de vie dépendance

**Titre** Assistant(e) maternel(le)/Garde d'enfants

**Titre** Employé(e) familial(e)



**11 029**

**CERTIFICATIONS**  
de blocs de compétences  
et de titres délivrées en 2020



**149**

**CERTIFIÉ(E)S**  
par la validation  
des acquis de l'expérience (VAE)



**15 245**

**ÉVALUATIONS**



**175**

**JURYS DE CERTIFICATIONS**

## Suivi en emploi des certifié(e)s : une voie d'insertion vers l'emploi

Majoritairement demandeurs d'emploi à leur entrée en formation, ils(elles) étaient **70 % à être en emploi 6 mois** après l'obtention de leur titre et **78 % un an plus tard.**



**Un premier pas vers la qualification :**  
près de 39 % d'entre eux(elles) n'avaient pas de niveau de diplôme reconnu.

Après leur certification, les salarié(e)s du particulier employeur sont majoritairement en contrat à durée indéterminée (86 %) et en multi-emploi, avec en moyenne deux particuliers employeurs à 6 mois, puis trois à 18 mois.



L'enquête Suivi en emploi réalisée par Ipéria suit depuis 2017, à méthodologie constante, plus de 3 000 certifié(e)s 6 mois après l'obtention de leur titre.

Source : Ipéria 2020.

# 3

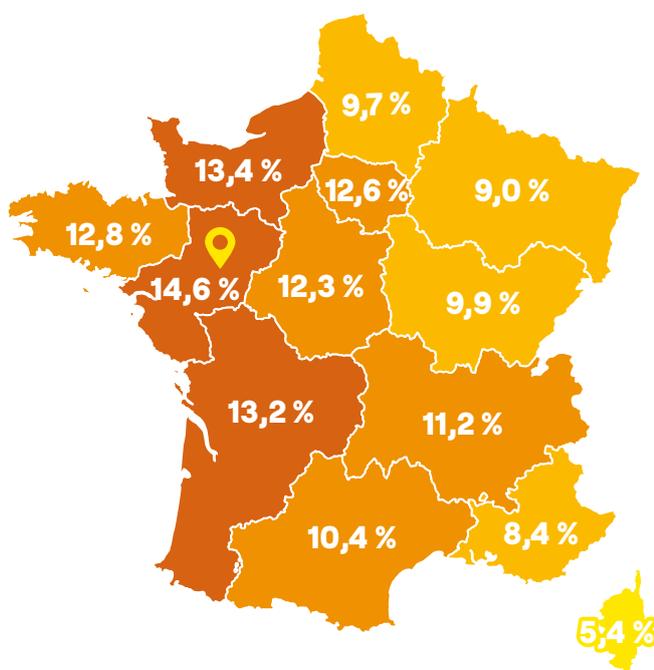
## L'atlas de l'emploi à domicile

### 3.1 L'emploi à domicile en région

#### LE TAUX DE RECOURS À L'EMPLOI À DOMICILE EN 2020 (EN %)

- De 13 % à 15 %
- De 10 % à 13 %
- De 6 % à 10 %
- De 0 à 6 %

📍 Dans les Pays de la Loire, 14,6 % des ménages recourent à l'emploi à domicile.



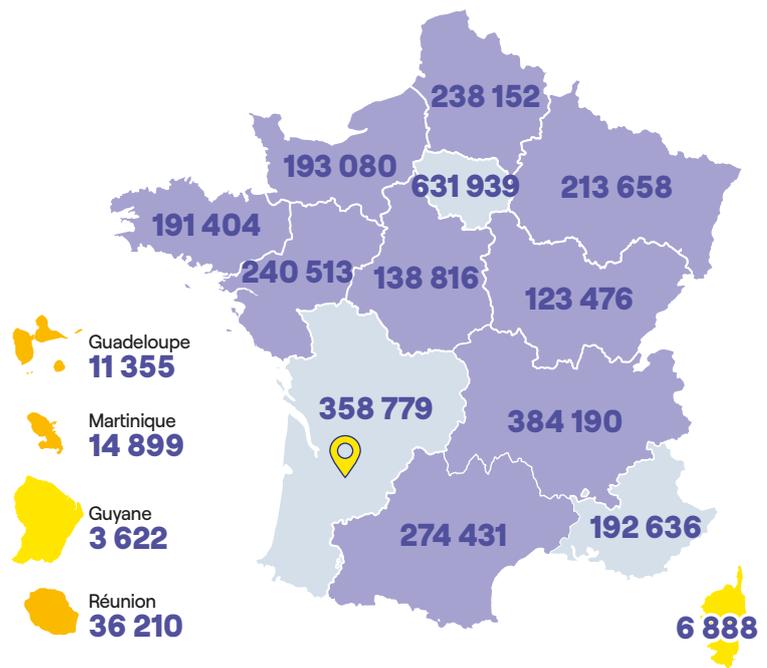
**Le taux de recours des ménages à l'emploi à domicile s'élève à 11,4 % en France métropolitaine. Il est très variable selon les régions.**  
L'ouest de la France et la Normandie sont les régions dans lesquelles le recours est le plus fréquent.

Source : Insee, Filosofi 2018, Acoos 2019. Traitement par l'Observatoire de l'emploi à domicile.

### NOMBRE DE PARTICULIERS EMPLOYEURS ET ÉVOLUTION EN 2020

- +5 % et plus
- De 0 % à +2 %
- De -1 % à -2 %
- De -3 % à -4 %

📍 En Nouvelle-Aquitaine, le nombre de particuliers employeurs a diminué de 2,4 % entre 2019 et 2020.



Source : Acoiss 2020. Traitement par l'Observatoire de l'emploi à domicile.



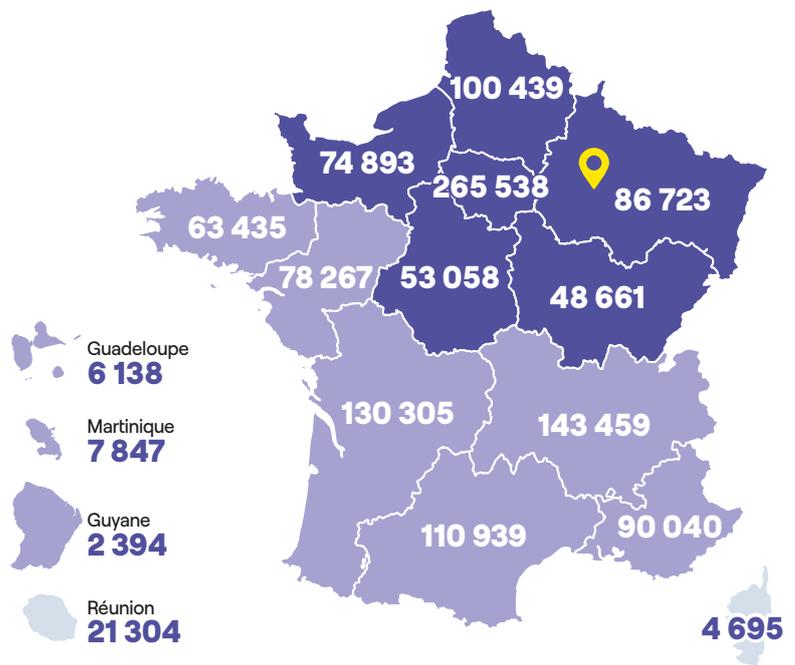
**Le nombre de particuliers employeurs recule de 2,5 % en 2020.**

Un recul visible dans la majorité des régions. Seules les régions d'outre-mer et la Corse enregistrent une progression du nombre de particuliers employeurs en 2020.

### NOMBRE DE SALARIÉ(E) DU PARTICULIER EMPLOYEUR ET ÉVOLUTION EN 2020

- De -1 % à 0 %
- De -4 % à -5 %
- -6 %

📍 Dans le Grand-Est, le nombre de salarié(e)s diminue de 5,6 % en 2020.



Source : Acoiss 2020. Traitement par l'Observatoire de l'emploi à domicile.



**En 2020, le nombre de salariés recule de 5,1 % au niveau national.**

Aucune région n'est épargnée par la baisse du nombre de salariés en 2020. La Réunion et la Corse se distinguent néanmoins avec un recul du nombre de salarié(e)s nettement moins prononcé.



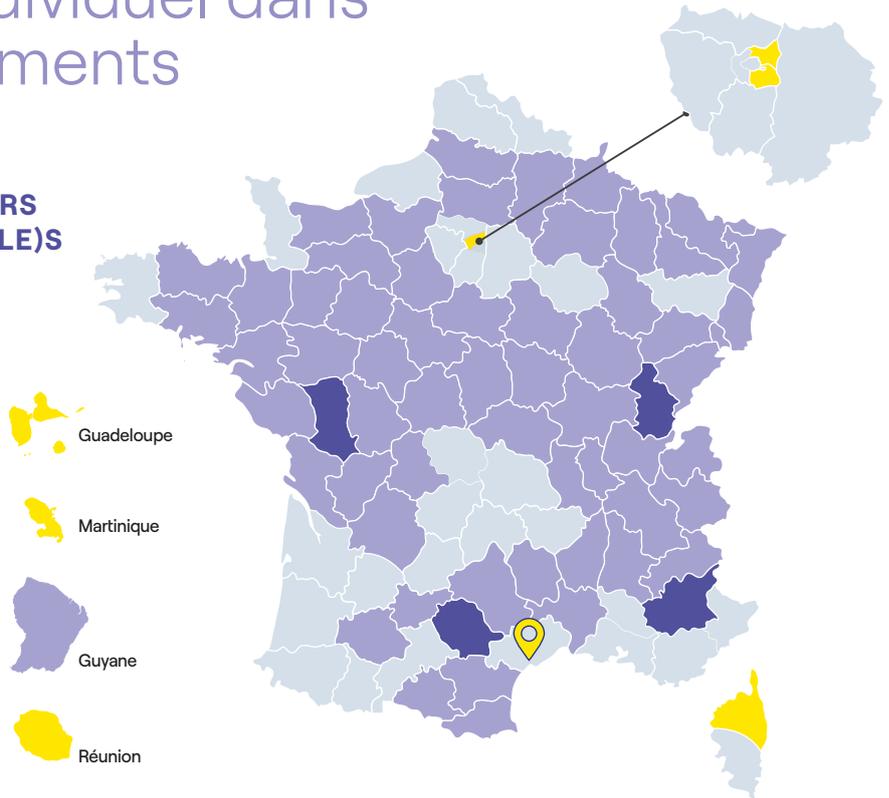
## 3.2 L'accueil individuel dans les départements

### ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PARTICULIERS EMPLOYEURS D'ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S EN 2020

- De +1 % à +6 %
- De -3 % à 0 %
- De -4 % à -6 %
- -7 %

📍 Dans l'Hérault, le nombre de parents employeurs d'assistant(e) maternel(le) s'est rétracté de 2,6 % en 2020.

Source : Acoos 2020. Traitement par l'Observatoire de l'emploi à domicile.



**Le nombre de parents employeurs d'assistant(e)s maternel(le)s est en baisse de 3,7 % en 2020.**

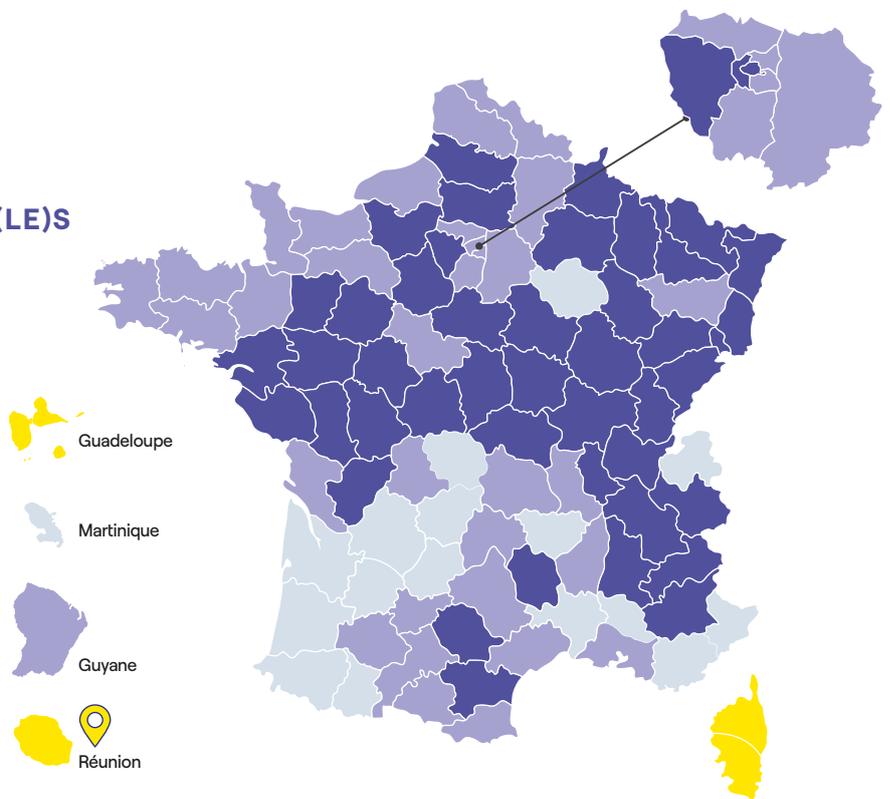
Le recours aux assistant(e)s maternel(le)s a continué de progresser dans les territoires d'outre-mer et certains départements d'Île-de-France.

### ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S EN EXERCICE EN 2020

- De +1 % à +3 %
- De -4 % à 0 %
- De -5 % à -6 %
- -7 % et plus

📍 À la Réunion, le nombre d'assistant(e)s maternel(le)s a progressé de 1,9 % en 2020.

Source : Ircem 2020. Traitement par l'Observatoire de l'emploi à domicile.



**Le nombre d'assistant(e)s maternel(le)s diminue de 6,1 % en 2020.**

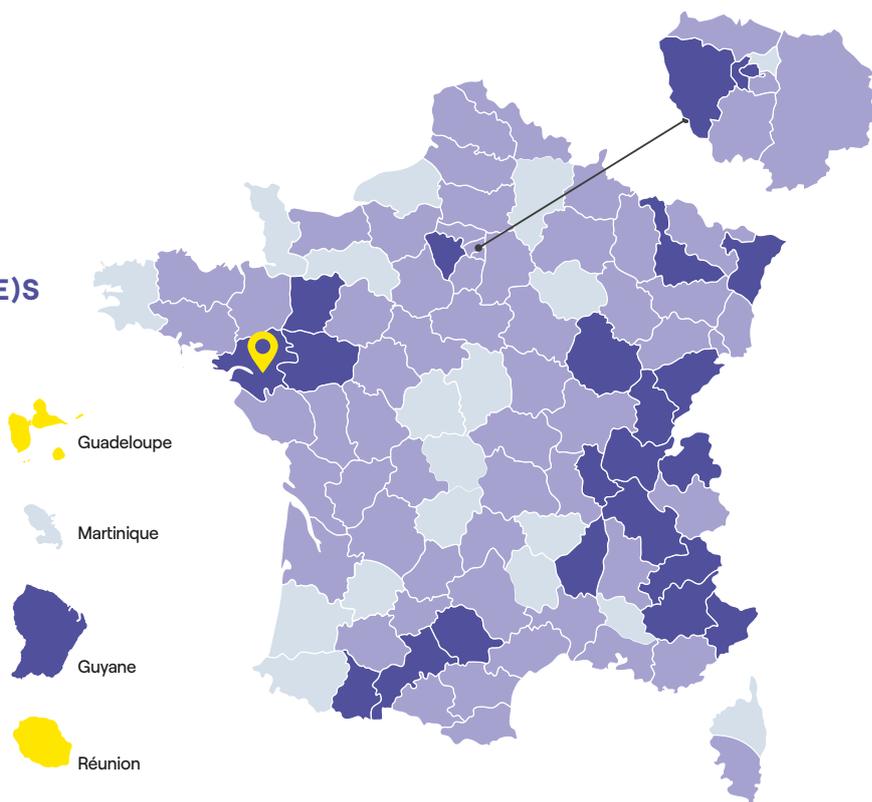
Le recul du nombre d'assistant(e)s maternel(le)s est visible dans quasiment tous les départements métropolitains. Ces professionnel(le)s restent à la première place des modes d'accueil formel des jeunes enfants en proposant plus de 740 000 places.

### ÉVOLUTION DES HEURES DÉCLARÉES POUR LES ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S EN 2020

- De +0 % à +1 %
- De -1 % à -6 %
- De -7 % à -9 %
- -10 % et plus

📍 En Loire-Atlantique, le volume horaire des assistant(e)s maternel(le)s a diminué de 10,1 %.

Source : Acooss 2020. Traitement par l'Observatoire de l'emploi à domicile.



**Les parents employeurs d'assistant(e)s maternel(le)s ont déclaré 8,4 % d'heures en moins en 2020.**

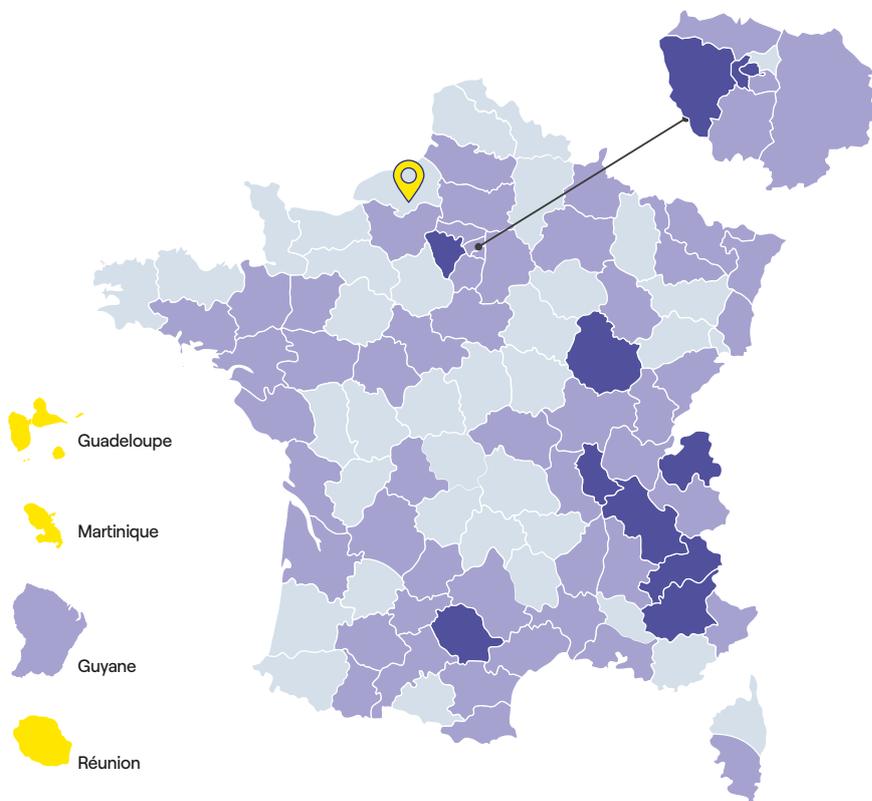
Les périodes de confinement au cours de l'année 2020 ont affecté l'activité des assistant(e)s maternel(le)s sur quasiment tous les territoires. Dans 23 départements, l'activité recule de 10 % et plus.

### ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE NETTE VERSÉE AUX ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S EN 2020

- +1 % et plus
- De -2 % à -6 %
- De -7 % à -9 %
- -10 % et plus

📍 En Seine-Maritime, la masse salariale nette versée aux assistant(e)s maternel(le)s a été en recul de 4,8 % en 2020 (hors indemnités exceptionnelles).

Source : Acooss 2020. Traitement par l'Observatoire de l'emploi à domicile.



**La masse salariale nette versée par les parents employeurs d'assistant(e)s maternel(le)s a diminué de 7,4 % en 2020.**

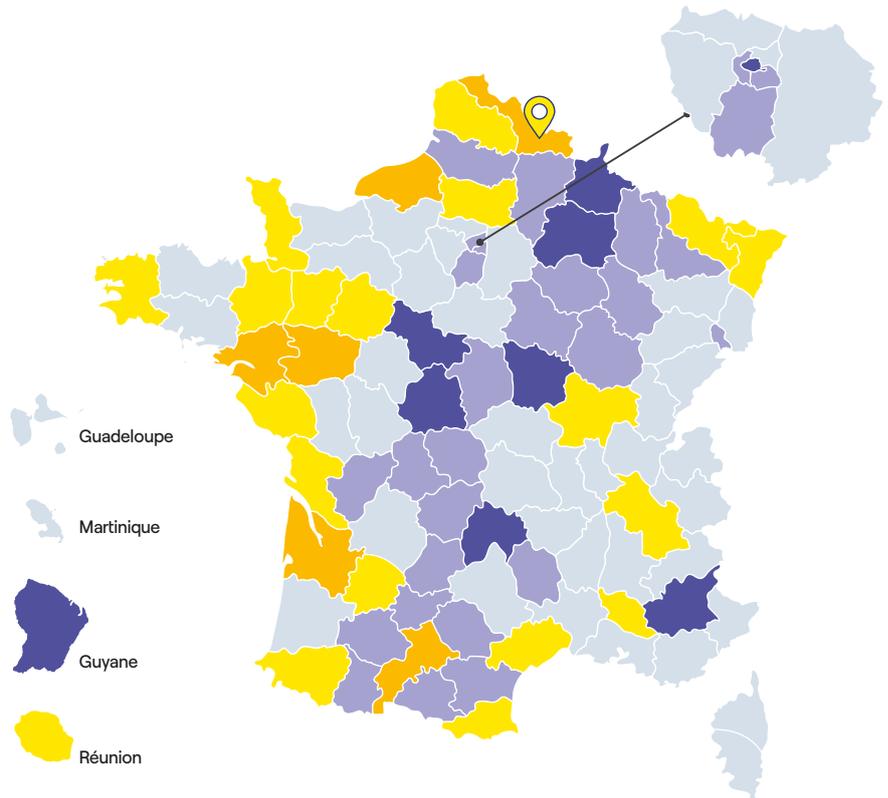
Parallèlement à la forte diminution des heures rémunérées, la masse salariale nette versée s'est aussi rétractée dans tous les départements métropolitains.

## NOMBRE DE MAISONS D'ASSISTANTS MATERNELS (MAM) EN 2019

- Plus de 100 MAM
- De 40 à 100 MAM
- De 16 à 39 MAM
- De 6 à 15 MAM
- 5 MAM et moins

📍 118 maisons d'assistants maternels sont implantées dans le Nord en 2019.

Source : Drees. Traitement par l'Observatoire de l'emploi à domicile.



### 🔍 3 483 MAM sont implantées en France en 2019.

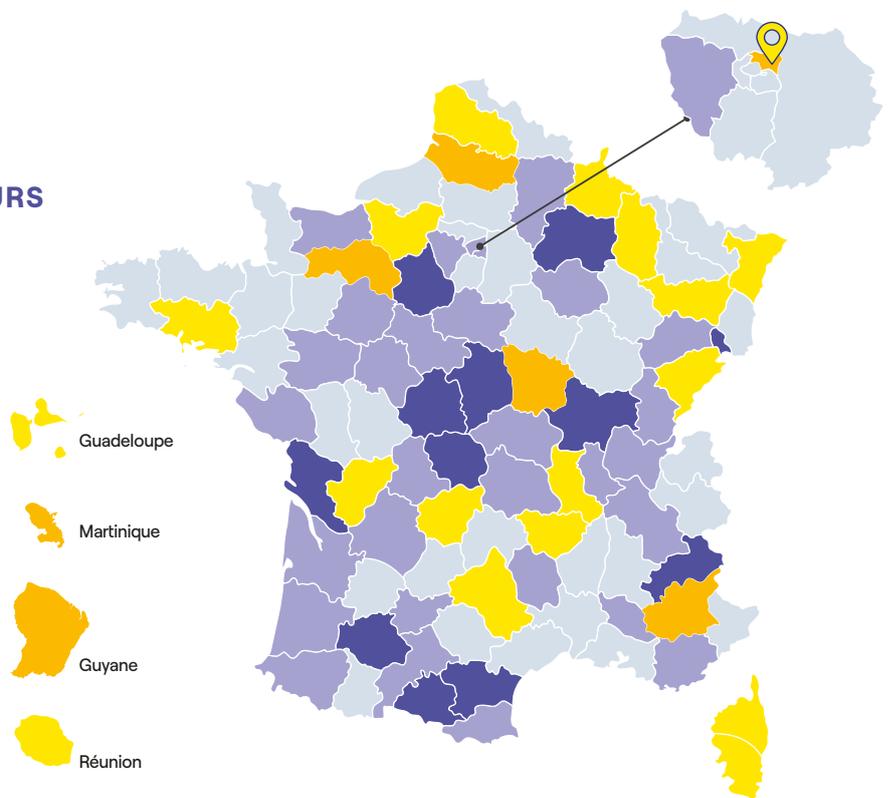
Les disparités territoriales d'implantation des MAM sur les territoires persistent, avec une forte présence de MAM dans l'Ouest et le Nord de la France, tandis qu'elles sont encore peu nombreuses dans les départements du Centre de la France et en Île-de-France.

## ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PARTICULIERS EMPLOYEURS DE GARDES D'ENFANTS À DOMICILE EN 2020

- +6 % et plus
- De 0 à +5 %
- De -1 % à -5 %
- De -6 % à -10 %
- -11 % et plus

📍 En Seine-Saint-Denis, le nombre de parents employeurs de gardes d'enfants à domicile augmente de 6,1 % en 2020.

Source : Acofs 2020. Traitement par l'Observatoire de l'emploi à domicile.



### 🔍 Le nombre de parents employeurs de gardes d'enfants à domicile diminue de 4 % en 2020.

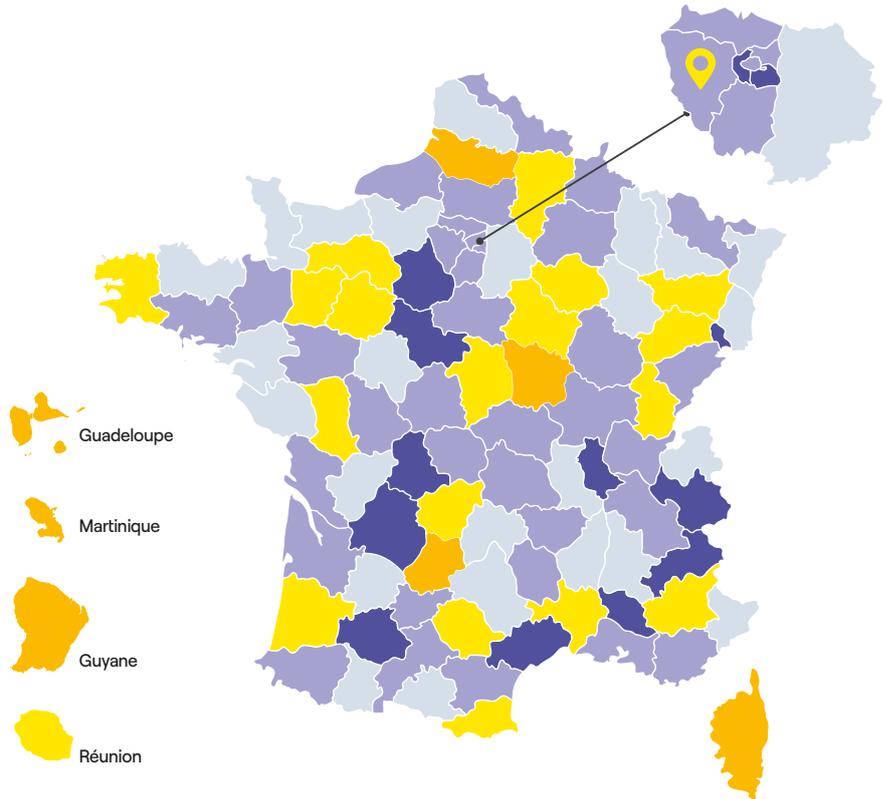
Dans 24 départements, le recours à la garde d'enfants à domicile augmente en 2020, même s'il reste minoritaire parmi les modes d'accueil des enfants de moins de 3 ans.

## ÉVOLUTION DU NOMBRE DE GARDES D'ENFANTS À DOMICILE EN 2020

- +6 % et plus
- De 0 à +5 %
- De -1 % à -4 %
- De -5 % à -9 %
- -10 % et plus

📍 Le nombre de gardes d'enfants à domicile a reculé de 9,4 % dans les Yvelines en 2020.

Source : Ircem 2020. Traitement par l'Observatoire de l'emploi à domicile.



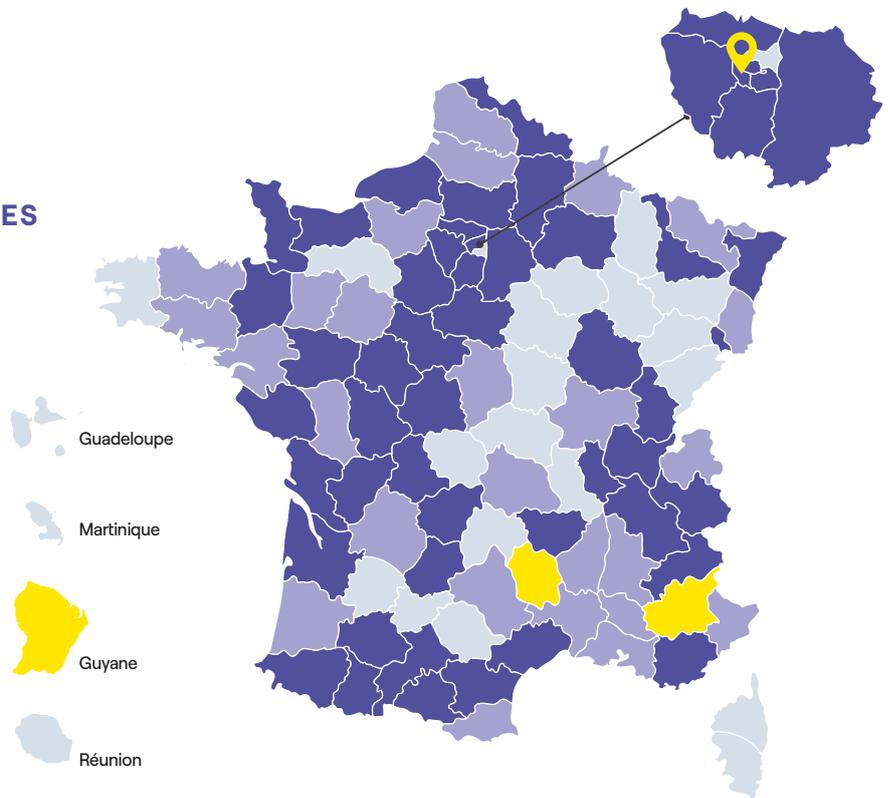
🔍 **Avec 111 598 gardes d'enfants à domicile en 2020, c'est 6,4 % de professionnel(le)s en moins par rapport à 2019.** Dans quelques départements, notamment ceux d'outre-mer, le nombre de gardes d'enfants progresse en 2020.

## ÉVOLUTION DES HEURES DÉCLARÉES POUR LES GARDES D'ENFANTS À DOMICILE EN 2020

- +5 % et plus
- De -2 % à -10 %
- De -11 % à -15 %
- -16 % et plus

📍 Le recul des heures déclarées de garde d'enfants à domicile s'est élevé à 17,2 % dans les Hauts-de-Seine en 2020.

Source : AcoSS 2020. Traitement par l'Observatoire de l'emploi à domicile.



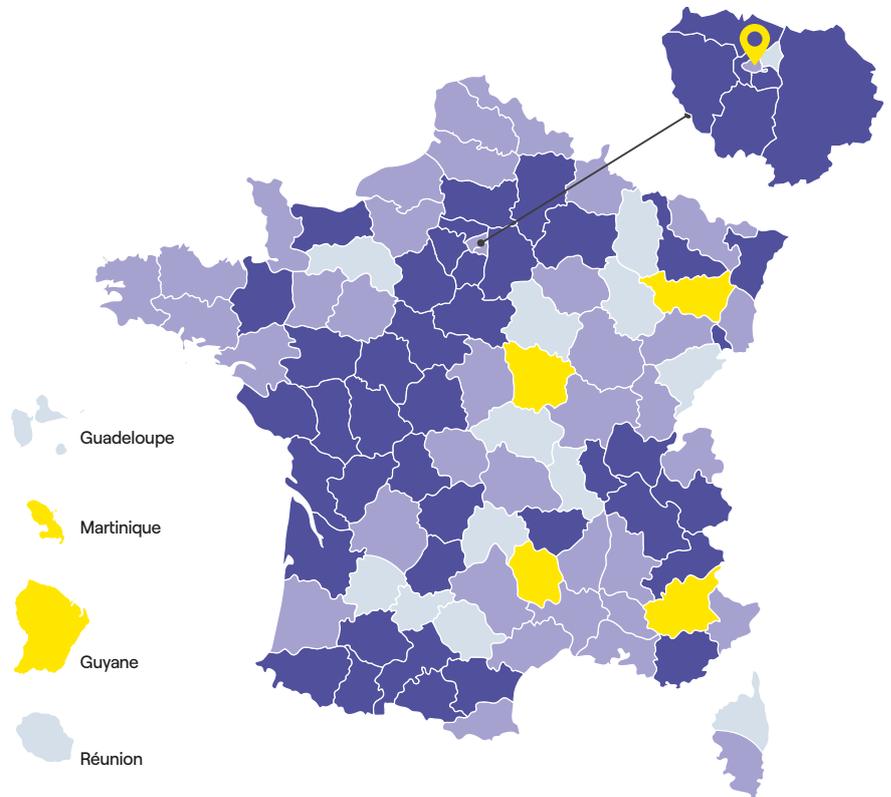
🔍 **Les heures déclarées de gardes d'enfants à domicile ont diminué de 16,4 % en 2020.** Fortement touché par la crise sanitaire, le recours à l'activité de garde d'enfants à domicile a reculé dans quasiment tous les départements en 2020.

## ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE NETTE VERSÉE AUX GARDES D'ENFANTS À DOMICILE EN 2020

- De 0 % à 21 %
- De -1 % à -7 %
- De -8 % à -14 %
- 15 % et plus

À Paris, les parents employeurs de garde d'enfants à domicile ont versé en 2020 une masse salariale nette inférieure de 14,2 % à ce qu'ils avaient versé en 2019 (hors indemnités exceptionnelles).

Source : Acooss 2020. Traitement par l'Observatoire de l'emploi à domicile.



**La masse salariale nette versée en 2020 pour la garde d'enfants à domicile a reculé de 15,1 % en 2020.** Cette baisse s'observe dans la grande majorité des départements y compris à Paris et dans les Hauts-de-Seine, deux départements concentrant une grande partie de l'activité de gardes d'enfants à domicile.



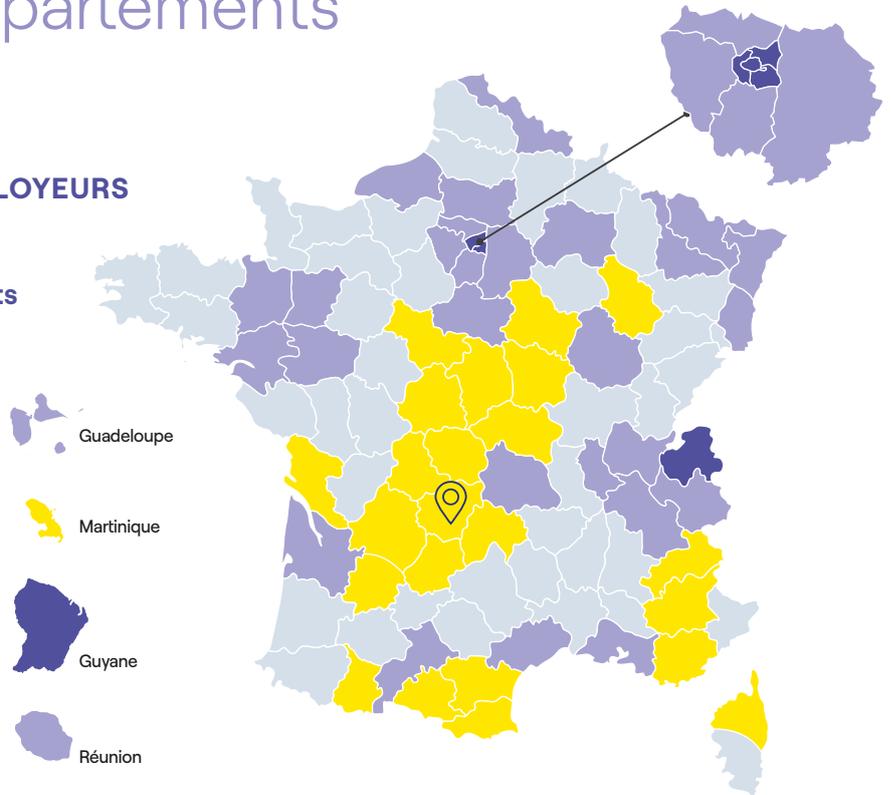
## 3.3 Les particuliers employeurs âgés dans les départements

### PART DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ÂGÉS DE 60 ANS ET PLUS parmi l'ensemble des particuliers employeurs dans les départements

- 70 % et plus
- De 60 % à 69 %
- De 45 % à 59 %
- Moins de 45 %

En Corrèze, 75 % des particuliers employeurs sont âgés de 60 ans et plus.

Source : Acooss 2020. Traitement par l'Observatoire de l'emploi à domicile. Champ : Particuliers employeurs hors garde d'enfants.



**Sur l'ensemble de la France, 57 % des particuliers employeurs (hors garde d'enfants) sont âgés de 60 ans et plus.**

Une part qui varie selon la structure par âge de la population des départements : plus celle-ci est âgée et plus la part des particuliers employeurs âgés de 60 ans et plus est élevée.



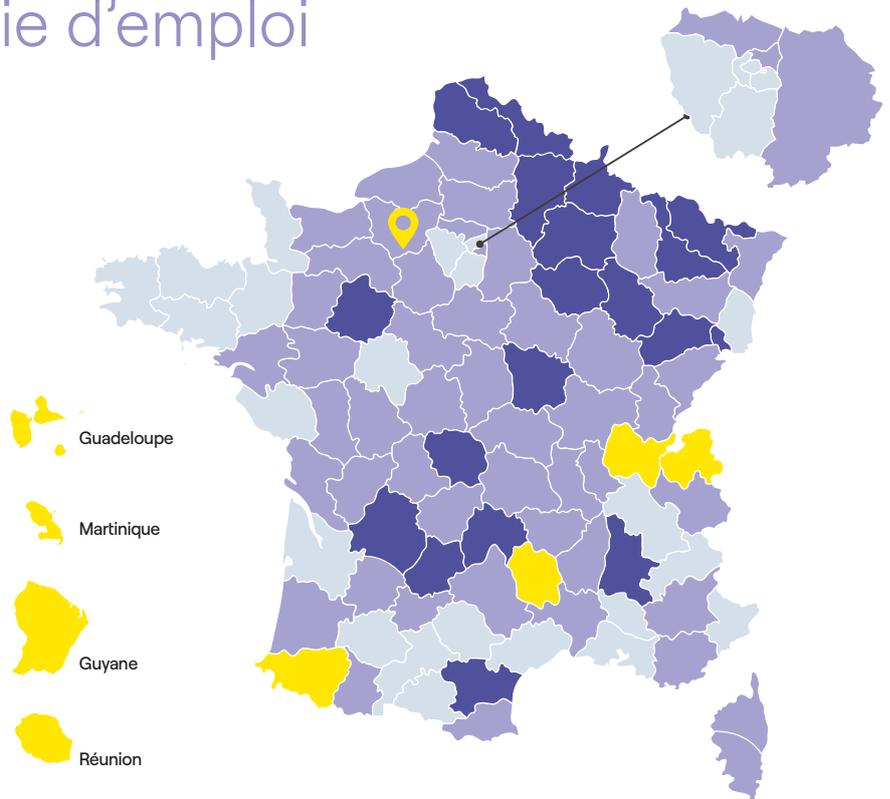
## 3.4 Les salaires horaires par catégorie d'emploi

### SALAIRES HORAIRES NETS MOYENS DES GARDES D'ENFANTS À DOMICILE EN 2020

- 9,7 € et plus
- De 9,4 € à 9,6 €
- De 9,1 € à 9,3 €
- 9 € et moins

📍 Dans l'Eure, le salaire horaire net moyen des gardes d'enfants à domicile est de 9,3 euros au 4<sup>e</sup> trimestre 2020 (hors congés payés).

Source : Acofs 4<sup>e</sup> trimestre 2020. Traitement par l'Observatoire de l'emploi à domicile.



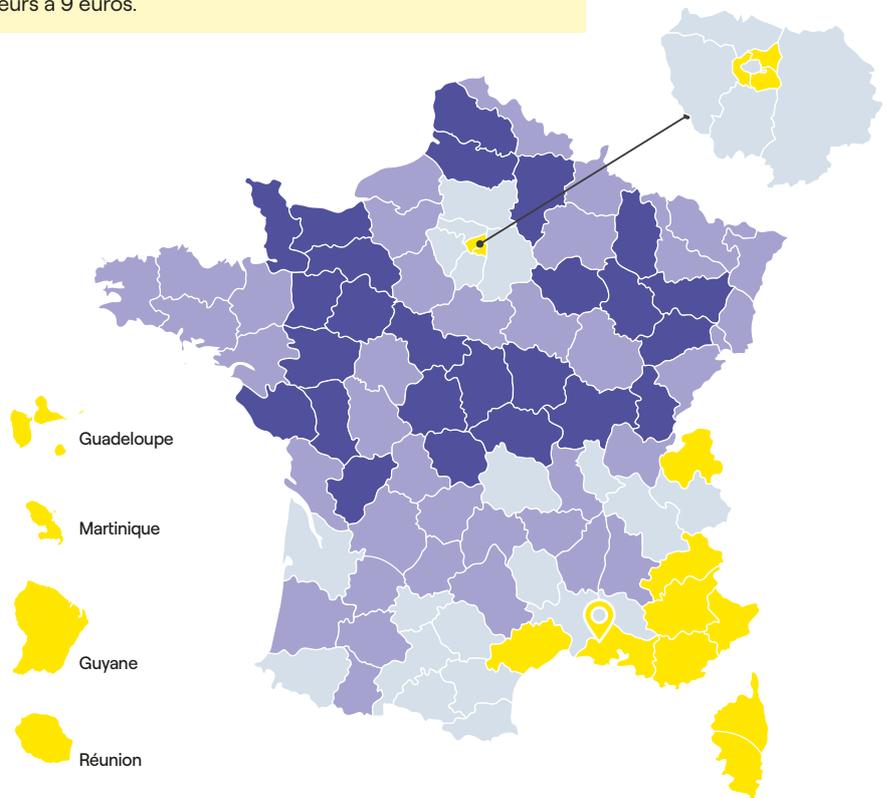
🔍 **Le salaire horaire net moyen des gardes d'enfants à domicile est de 9,5 euros en 2020.** Ce salaire horaire moyen est en hausse de 1,2 % par rapport à 2019. Dans les départements franciliens, les salaires horaires moyens sont supérieurs à 9 euros.

### SALAIRES HORAIRES NETS MOYENS DES ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S EN 2020 PAR ENFANT ACCUEILLI

- 4,1 € et plus
- De 3,7 € à 4,0 €
- De 3,4 € à 3,6 €
- 3,3 € et moins

📍 Dans les Bouches-du-Rhône, le salaire horaire net moyen des assistant(e)s maternel(le)s est de 4,3 euros au 4<sup>e</sup> trimestre 2020.

Source : Acofs 4<sup>e</sup> trimestre 2020. Traitement par l'Observatoire de l'emploi à domicile.



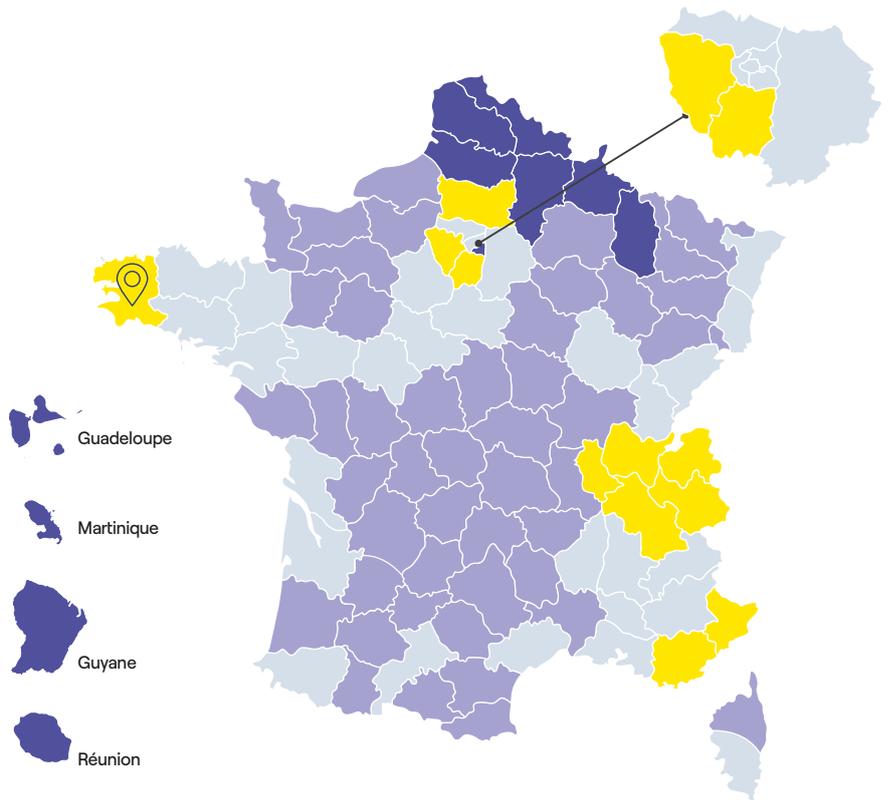
🔍 **Le salaire horaire net moyen des assistant(e)s maternel(le)s est de 3,6 euros par enfant accueilli en 2020.** Ce salaire horaire moyen est en hausse de 1,1 % par rapport à 2019. Il est calculé hors indemnités (d'entretien, de repas...). Les salaires horaires moyens sont plus élevés en région parisienne, dans le Sud-Est de la France ainsi qu'en outre-mer, en raison notamment de l'offre d'accueil moins importante des assistant(e)s maternel(le)s dans ces territoires.

## SALAIRES HORAIRES NETS MOYENS DES ASSISTANT(E)S DE VIE EN 2020

- 12 € à 12,6 €
- 11,1 € à 11,9 €
- 10,1 € à 11 €
- 8,5 € à 10 €

📍 Dans le Finistère, le salaire horaire net moyen des assistant(e)s de vie est de 12,1 euros au 4<sup>e</sup> trimestre 2020 (hors congés payés).

Source : Acoiss 4<sup>e</sup> trimestre 2020. Traitement par l'Observatoire de l'emploi à domicile.



**Le salaire horaire net moyen des assistant(e)s de vie est de 11,2 euros en 2020.**

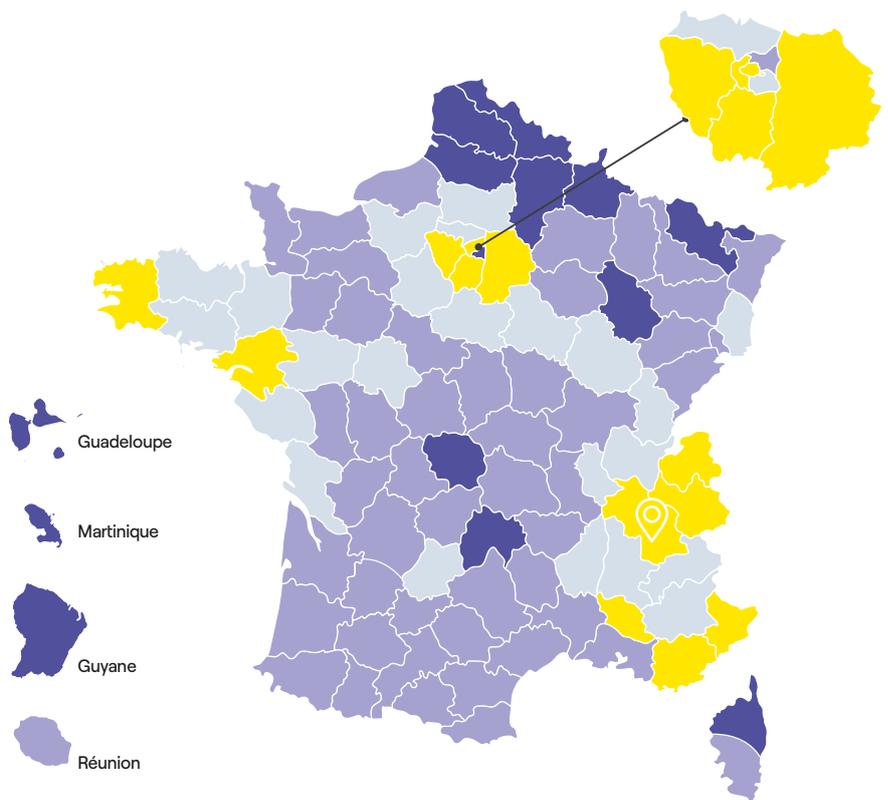
Ce salaire horaire moyen est en hausse de 1,4 % par rapport à 2019. L'Oise, les Yvelines et la Haute-Savoie affichent les salaires horaires nets moyens les plus élevés.

## SALAIRES HORAIRES NETS MOYENS DES EMPLOYÉ(E)S FAMILIAUX(ALES) EN 2020

- 11,6 € à 12,5 €
- 11 € à 11,5 €
- 10 € à 10,9 €
- 8,8 € à 9,9 €

📍 En Isère, le salaire horaire net moyen des employé(e)s familiaux(ales) est de 11,6 euros au 4<sup>e</sup> trimestre 2020 (hors congés payés).

Source : Acoiss 4<sup>e</sup> trimestre 2020. Traitement par l'Observatoire de l'emploi à domicile.



**Le salaire horaire net moyen des employé(e)s familiaux(ales) est de 11 euros en 2020.**

Ce salaire horaire moyen est en hausse de 2,9 % par rapport à 2019. Selon les départements, ce salaire varie entre 8,8 euros en Guyane et 12,5 euros dans les Yvelines.

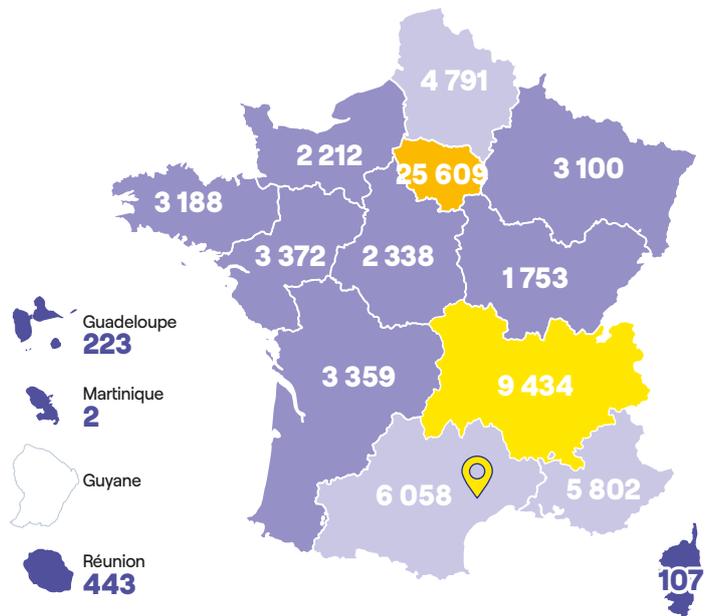
## 3.5 La formation continue en région

### NOMBRE DE DÉPARTS EN FORMATION CONTINUE EN 2020

- 20 000 et plus
- 7 000 et plus
- De 4 000 à 7 000
- De 1 000 à 4 000
- Moins de 1 000

📍 L'Occitanie totalise 6 058 départs en formation continue en 2020.

Source : Ipéria. Localisation des départs en formation au lieu de résidence de l'apprenant.



Le nombre de départs en formation continue progresse de 11 % par rapport à 2019.

# Notes méthodologiques

## Définitions

- **L'AcoSS** effectue annuellement une mise à jour rétrospective de ses données. Les chiffres présentés dans les versions antérieures du rapport sectoriel peuvent ainsi être amenés à varier l'année suivante.
- **Emplois en équivalent temps plein** : (nombre d'heures déclarées y compris les congés payés/1,1)/1 607 sur la base de la durée légale de travail fixée à 35 heures hebdomadaires (soit 1 607 heures annuelles). Il n'est pas possible de calculer des emplois en équivalent temps plein pour les assistant(e)s maternel(le)s.
- **Le nombre élevé d'heures des assistant(e)s maternel(le)s** est lié à la garde simultanée : si l'assistant(e) maternel(le) accueille simultanément deux enfants pendant une heure, deux heures de travail sont déclarées à Pajemploi.
- **La masse salariale nette** est la somme des salaires nets perçus par les salarié(e)s, c'est-à-dire la dépense de l'employeur hors cotisations sociales (patronales et salariales), hors indemnités pour les assistant(e)s maternel(le)s (de repas, d'entretien, etc.) et avant avantage fiscal et aide publique.
- **Le taux horaire net moyen** (ou salaire horaire net moyen) correspond à la masse salariale nette rapportée au nombre d'heures rémunérées. Les différents taux horaires nets moyens proposés dans ce rapport sectoriel ont été calculés pour le 4<sup>e</sup> trimestre 2020, ce qui permet de tenir compte des éventuelles évolutions des taux horaires intervenues les trois premiers trimestres. Les évolutions des taux horaires sont calculées par rapport au 4<sup>e</sup> trimestre 2019. Ces taux horaires ne prennent pas en compte l'indemnité de congés payés : en déclarant via le Cesu, le salaire horaire net est majoré de 10 % au titre des congés payés. Ainsi les congés sont systématiquement intégrés à chaque déclaration de la rémunération, ils ne sont ni payés, ni déclarés au moment où ils sont pris par le salarié.
- **Le taux de recours à l'emploi à domicile** est calculé en rapportant le nombre de particuliers employeurs (AcoSS) au nombre de ménages fiscaux (Insee). Pour les taux de recours par tranche d'âge, en l'absence du détail des ménages fiscaux par tranche d'âge, il s'agit des ménages selon le recensement de la population (Insee).
- **La catégorie des particuliers employeurs bénéficiant d'autres exonérations** regroupe les particuliers employeurs en situation de handicap, mais aussi des particuliers employeurs bénéficiant d'exonérations non liées à une situation de perte d'autonomie.
- **Les salarié(e)s identifié(e)s comme cumulant un emploi dans le secteur et une retraite** sont des salarié(e)s travaillant actuellement dans le secteur de l'emploi à domicile et qui sont aussi retraité(e)s ressortissant(e)s de l'Ircem. Les retraité(e)s d'autres caisses de retraite ne sont pas pris en compte.
- **Le nombre de départs en formation** comptabilise les départs effectués dans le cadre du plan de développement des compétences du secteur.
- **Un particulier employeur facilitateur (ou porteur)** est le particulier employeur qui est à l'initiative du projet de départ en formation du(de la) salarié(e), ou celui choisi par le(la) salarié(e) pour mettre en œuvre le départ en formation.

Pour en savoir plus, consultez les publications de l'Observatoire de l'emploi à domicile

[www.fepem.fr](http://www.fepem.fr) - rubrique Observatoire



**r-Observatoire**  
de l'emploi à domicile

79 rue de Monceau - 75008 Paris

[www.fepem.fr](http://www.fepem.fr)