



ACCOMPAGNER L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES

BILAN DE LA POLITIQUE DE PROFESSIONNALISATION
DU SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS
ET DE L'EMPLOI À DOMICILE

—
2018



assm
Branche Professionnelle
Assistants Maternels
du Particulier Employeur

SPE Branche
professionnelle
des salariés
du particulier
employeur

IPERIA
L'INSTITUT

AGEOS PME

ÉDITOS

« Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile compte des milliers de salariés, et la politique de professionnalisation que nous conduisons permet d'apporter des solutions concrètes pour permettre de promouvoir ces métiers. La réforme de la formation professionnelle est une nouvelle opportunité pour accélérer la simplification de l'accès à la formation, mais aussi pour ouvrir au secteur de nouvelles possibilités d'intégration des jeunes dans l'emploi par la mise en œuvre et le déploiement de l'alternance. Cette perspective peut favoriser pour partie le renouvellement des compétences, compte tenu des effets de nombreux départs en retraite qui vont toucher le secteur dans les années qui viennent. Il est toujours important de souligner la vitalité du secteur de l'emploi à domicile, qui sait valoriser ses métiers par la certification de compétences, à l'image du titre « Assistant(e) maternel(le) / Garde d'enfants » qui compte 10 années d'existence. C'est le fruit d'un partenariat institutionnel riche et sans cesse à l'écoute des besoins des particuliers employeurs et de leurs salariés. »

VÉRONIQUE DELAITRE
Présidente de la CPNEFP - Branche
professionnelle des salariés du particulier
employeur

« Face aux évolutions démographiques, et en particulier pour accompagner le grand âge à domicile, les besoins en emplois dans le secteur de l'emploi à domicile vont augmenter, alors que la population actuelle des salariés du secteur tend à diminuer. Les risques de pénurie de compétences sont réels et nécessitent d'encourager des vocations durables. C'est le sens de la politique de professionnalisation que nous définissons et soutenons, qui constitue un élément clé dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences engagée au niveau de l'ensemble du secteur. En témoignent, à l'aune de la réforme de la formation professionnelle, les objectifs que nous poursuivons en matière de simplification et de sécurisation de l'accès à la formation, en facilitant l'intégration par l'apprentissage de la langue en situation professionnelle, et en ouvrant de nouvelles filières de formation par l'alternance pour attirer les jeunes. Notre intention est bien de faire de la professionnalisation un élément fort et structurant d'une politique de ressources humaines pensée et conduite au niveau global du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. »

MARIELLE BROUARD
Présidente de la CPNEFP - Branche
professionnelle des assistants maternels
du particulier employeur
Vice-Présidente de la CPNEFP - Branche
professionnelle des salariés du particulier
employeur

« Au service des représentants du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et des millions de personnes qui le composent, l'expertise et le savoir-faire d'IPERIA permettent de poser les conditions d'analyse et de réflexion sur l'évolution des métiers et des compétences, et de leur cadre d'exercice. »

La réforme de la formation professionnelle nous donne l'opportunité d'œuvrer davantage à la simplification et à la sécurisation de l'accès des salariés à la formation. Ceci pour offrir à chacun la possibilité de définir son parcours personnel de formation, de valider et faire reconnaître des compétences, dont celles qui prendront une place prépondérante à l'avenir dans l'exercice du métier : compétences « vertes », compétences numériques, compétences relationnelles et comportementales, permettant aux salariés d'être eux-mêmes, dans le cadre de leur travail, des acteurs de changement.

IPERIA devient ainsi la plateforme nationale de professionnalisation de l'emploi à domicile, soutenue par son réseau de plus de 250 organismes de formation partenaires présents en France métropolitaine et ultra-marin.

ANITA POUTARD
Présidente d'IPERIA

SOMMAIRE

1. PROFESSIONNALISER L'EMPLOI À DOMICILE	p.3
2. TEMPS FORTS 2018	p.4
3. VALORISER ET CERTIFIER DES COMPÉTENCES	p.6
4. DÉVELOPPER LA FORMATION PROFESSIONNELLE	p.8
5. LABELLISER POUR GARANTIR LA QUALITÉ	p.10
6. INFORMER, CONSEILLER ET ACCOMPAGNER	p.11
7. MOBILISER ET ENGAGER	p.12
8. ANTICIPER L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES	p.14

1. PROFESSIONNALISER L'EMPLOI À DOMICILE

LES CHIFFRES CLÉS DU SECTEUR

Sources : ACROSS, IRCEM - Données annuelles 2017 - Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille (FEPEM).

3,4 MILLIONS
de particuliers employeurs

1,6 MILLIARD
d'heures déclarées

8,7 MILLIARDS
d'euros de masse salariale nette

1,4 MILLION
de salariés employés à domicile

316 937
assistants maternels

116 286
gardes d'enfants

946 797
assistants de vie
et employés familiaux

LES ACTEURS DE LA PROFESSIONNALISATION EN 2018

LES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Composées des représentants des particuliers employeurs et des salariés, les branches professionnelles des assistants maternels et des salariés du particulier employeur assurent notamment les deux missions suivantes :

- Faire connaître et reconnaître les métiers d'assistant maternel, de garde d'enfants, d'employé familial et d'assistant de vie
- Organiser et structurer la relation de travail entre un particulier employeur et son salarié

En matière d'emploi et de formation professionnelle, c'est à la CPNEFP (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et la Formation Professionnelle) qu'il revient d'anticiper l'évolution des métiers, des qualifications et des compétences.



www.cpnefp.branche-professionnelle-assmat.org
www.cpnefp.branche-professionnelle-spe.org

IPERIA L'INSTITUT

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



www.institut.iperia.eu

AGEFOS PME

Agefos PME est l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) qui a été désigné par les branches pour financer les actions de formation.



www.agefos-pme.com

Zoom sur LA LOI POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL

Promulguée le 5 septembre 2018, cette loi a pour objectif de réformer en profondeur le système de formation professionnelle initiale et continue, ainsi que l'apprentissage.

Elle donne à chaque citoyen les moyens d'être acteur de son parcours professionnel tout en remplaçant les instances de gouvernance des formations continues par un seul et unique organisme : France compétences. Les missions des OPCA sont revues et ils disparaissent au profit d'une nouvelle entité, les OPCO (Opérateurs de Compétences) qui seront organisés selon une logique de filière professionnelle.



FRANCE
compétences

L'article 38 de cette loi reconnaît officiellement le caractère singulier du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et sécurise, par une organisation spécifique, la gestion des fonds liés à la formation professionnelle. Face à ces changements structurels des acteurs de la formation professionnelle, les partenaires sociaux ont signé le 19 décembre 2018 un accord prévoyant l'organisation et la gestion spécifique de la contribution légale dédiée à la formation professionnelle versée par les employeurs. Ils se sont également engagés à rédiger en 2019 un nouvel accord de formation professionnelle interbranche, remplaçant les accords déjà en place, et en lien direct avec la loi du 5 septembre 2018.

2. TEMPS FORTS 2018



27/03

SIGNATURE D'UNE CONVENTION AVEC LA CNSA

pour pérenniser et rendre accessible le plus
largement possible les Relais assistants de vie.



25 et 26/06

**JOURNÉES NATIONALES DES
ORGANISMES DE FORMATION,**
un partenariat durable au service du
développement de la professionnalisation
du secteur.



2018



26/06

70 ANS DU SECTEUR DE L'EMPLOI À DOMICILE



15/05

PETIT-DÉJEUNER INSTITUTIONNEL À RENNES

autour du domicile comme lieu d'innovation
et d'acquisition de compétences.





17/10

ÉVÉNEMENT AU CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL (CESE)

sur la reconnaissance des métiers et des
compétences des assistants maternels
et des gardes d'enfants.

12/09

LAURÉATS DE L'APPEL À PROJET PIC

(Plan d'investissement des Compétences),
contrat d'études prospectives.



Voir p.12



Voir p.14

2019

24/10

RECONNAISSANCE DU TITRE « ASSISTANT(E) MATERNEL(LE) / GARDE D'ENFANTS »

dans le décret relatif à la formation
et au renouvellement d'agrément
des assistants maternels.



Voir p.12

15/10

**ENREGISTREMENT AU RNCP
D'UNE SPÉCIALISATION HANDICAP,**
pour les titres « Assistant(e) maternel(le) /
Garde d'enfants » et « Assistant(e) de vie
dépendance ».



Voir p.7



le titre

3. VALORISER ET CERTIFIER DES COMPÉTENCES

Dans le contexte de promulgation de la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018, la formation professionnelle va permettre de construire une véritable société de compétences, socle de la sécurisation des parcours professionnels.

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

“ 50%
des emplois seront
profondément
transformés dans
les dix ans qui viennent.

Murielle Pénicaud
Ministre du travail

”

En 2018,

2 048 CANDIDATS

se sont présentés à un jury
de certification

1 515 d'entre eux
ont obtenu un titre

▼
**TAUX DE
RÉUSSITE À LA
CERTIFICATION : 74%**

Depuis leur création,
plus de **27 000** titres
ont été délivrés.

Parmi ces candidats,

214 PARCOURS VAE
ont été accompagnés et
achevés en 2018

▼
**TAUX DE RÉUSSITE
À LA CERTIFICATION :
83%**

Zoom sur L'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES



Les organismes de formation
interviennent en appui des évaluations
de blocs. En tant que certificateur,
IPERIA a créé et leur met à disposition :



**3 500
QUESTIONNAIRES**



**450 SUJETS
D'ÉTUDE ET DE
MISE EN SITUATION**



IPERIA organise également les jurys d'évaluation finale
pour l'obtention des titres « Assistant(e) maternel(le) /
Garde d'enfants », « Assistant(e) de vie dépendance »
et « Employé(e) familial(e) ».

Pour cela, il s'appuie sur un réseau d'évaluateurs de
proximité composé de :



119 MEMBRES DE JURY
(salariés et particuliers employeurs)
formés par IPERIA à l'évaluation des
compétences.

INNOVER, EXPÉRIMENTER ET ADAPTER



SPÉCIALISATION ET PARCOURS HANDICAP

En France, 12 millions de personnes sont touchées par un handicap. 90% des Français* pensent que le domicile est « le lieu de vie le plus adapté » pour une personne en situation de handicap et 92% choisiraient le maintien à domicile avec un professionnel pour les accompagner plutôt qu'une prise en charge dans une structure d'accueil collectif.

Parce que **97% des Français jugent que la formation est importante pour garantir une bonne prise en charge des personnes en situation de handicap**, IPERIA a conçu, pour les branches professionnelles, quatre blocs de compétences enregistrés au RNCP**. A destination des assistants maternels, des gardes d'enfants et des assistants de vie, ces blocs certifiants permettent d'acquérir et de faire valider des compétences spécifiques.

Ces blocs peuvent être effectués séparément ou ensemble afin de créer un parcours handicap. Pour les salariés déjà titulaires d'un titre IPERIA, celui-ci évoluera vers un titre « spécialisation handicap ».

*Sondage Opinion Way, mené pour IPERIA en 2017.
** Répertoire National des Certifications Professionnelles



RENFORCEMENT DES COMPÉTENCES LANGAGIÈRES DANS LE PARCOURS VAE

L'évolution de la réglementation relative à la VAE depuis 2016 (Loi Travail) et la volonté des branches de sécuriser les parcours professionnels rendent désormais possible la mise en place d'une offre d'accompagnement diversifiée et adaptée aux besoins des candidats. S'appuyant sur les résultats des expérimentations initiées en 2017-2018, IPERIA a préconisé une évolution du module de base et un enrichissement de l'offre existante pour 2019.



29h

EVOLUTION DU MODULE DE BASE

Compte tenu de l'assouplissement de l'accès à la VAE (un an au lieu de trois ans) et des freins identifiés, le module de base est dorénavant complété de 4h d'assistance réparties sur les étapes de pré et post-recevabilité, plus 1h post-jury, offrant ainsi un format d'accompagnement global de 29h, couvrant toutes les étapes du parcours VAE.

49h

CRÉATION D'UN MODULE D'ACCOMPAGNEMENT AUGMENTÉ

Il s'agit d'un module de 49h qui intègre un accompagnement collectif de 42h et un suivi individuel de 7h. Le format d'accompagnement augmenté doit permettre aux candidats (francophones natifs) d'améliorer l'organisation de leur discours au niveau rédactionnel.

70h

CRÉATION D'UN MODULE D'ACCOMPAGNEMENT RENFORCÉ

Le module de 70h comprend un accompagnement collectif de 63h et un suivi individuel de 7h. Au regard des productions écrites évaluées à l'issue du positionnement, le format d'accompagnement renforcé permettra aux candidats d'améliorer leurs compétences langagières en « Français langue professionnelle ». Ainsi, ce dispositif est adapté pour des non-francophones natifs. Là encore, l'identification du niveau langagier du candidat et la spécificité de ses manques en amont, rend possible la suite de son parcours sur un format renforcé.

4. DÉVELOPPER LA FORMATION PROFESSIONNELLE

En 2018, l'offre prioritaire de formation des branches comptait :



105 MODULES DISTINCTS :

62 modules
dédiés aux
assistants
de vie

55 modules
dédiés aux
employés
familiaux

61 modules
dédiés
aux gardes
d'enfants

56 modules
dédiés aux
assistants
maternels

La formation continue s'inscrit dans une dynamique positive au sein des deux branches depuis plusieurs années, de manière encore plus prégnante pour les assistants maternels. Cette croissance s'est poursuivie en 2018 pour atteindre un total de :

56 545

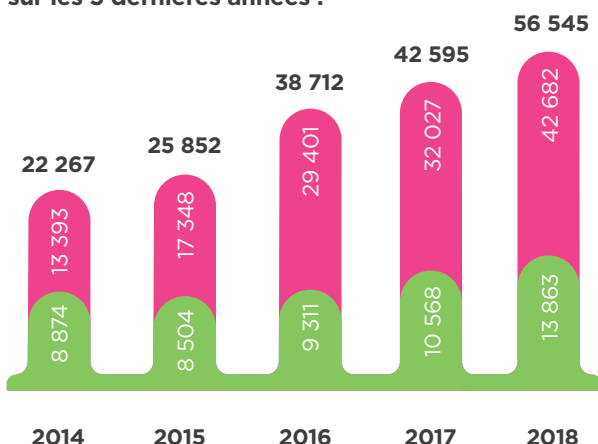
DÉPARTS EN FORMATION

respectivement 13 863 pour les salariés du particulier employeur et 42 682 pour les assistants maternels.

Ce chiffre
marque une :

**AUGMENTATION DE
PAR RAPPORT À 2017 33%**

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



Offre prioritaire :

assimiat
Branche Professionnelle
Assistants Maternels
du Particulier Employeur

SPE
Branche
professionnelle
des salariés
du particulier
employeur



Les Relais ASSISTANTS DE VIE

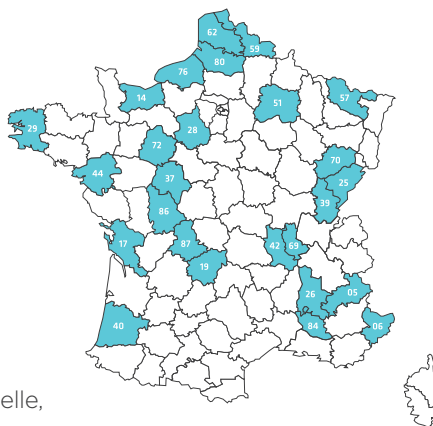
En 2018, sur les 26 départements couverts,
77 cycles « Relais assistants de vie » ont accueilli

389 participants

▸ **+8,2% PAR RAPPORT À 2017.**

Véritable tremplin vers la formation professionnelle,

**48% des participants depuis 2012
ONT SUIVI AU MOINS UNE FORMATION
PAR LA SUITE.**



Caisse nationale de
solidarité pour l'autonomie

Zoom sur LA SIGNATURE D'UNE CONVENTION AVEC LA CNSA



Rompres l'isolement des assistants de vie, permettre une montée en compétences grâce au partage d'expérience entre pairs, tels sont les enjeux ambitieux des relais assistants de vie consacrés par cette convention. Cette nouvelle collaboration entre la branche des salariés du particulier employeur, IPERIA et la CNSA, vise à pérenniser et rendre accessible le plus largement possible ce dispositif de formation afin de répondre aux besoins croissants des professionnels sur le terrain.

INNOVER, EXPÉRIMENTER ET ADAPTER

Par l'observation et la recherche, sur l'offre actuelle et les compétences de demain attendues par les employeurs et les salariés, **les branches et IPERIA ont conçu quatre nouveaux modules pour enrichir l'offre de formation en 2019.**



PARLER AVEC UN MOT ET UN SIGNE

Dans le but de mieux distinguer les pratiques souvent associées au module « Langues des signes », il a semblé essentiel de proposer un module spécifique permettant d'apprendre à utiliser des signes issus de la langue française tout en communiquant oralement avec l'enfant. **Ces nouvelles compétences favoriseront la compréhension du développement et des besoins de l'enfant pour mieux communiquer avec lui, dans une démarche globale de bienveillance envers l'enfant et sa famille.**



S'OCCUPER D'UN ENFANT NÉ PRÉMATURÉMENT

Au cœur du lien parent-enfant, le besoin de compétences pour la prise en charge, l'accompagnement et le développement d'un enfant né prématurément a été sollicité par les familles et entendu par les branches professionnelles et IPERIA.



COMPRENDRE ET MIEUX ACCOMPAGNER : LES NOUVELLES CONNAISSANCES SUR LE DÉVELOPPEMENT DU CERVEAU

Dans une démarche de prévention précoce des situations de vulnérabilité, ce module s'attache aux compétences en lien avec les neurosciences affectives et relationnelles. **Ce module permet d'appréhender les environnements et comportements favorables ou néfastes sur le développement du cerveau de l'enfant.**



PRÉPARER SON ENTRETIEN DE RENOUVELLEMENT D'AGRÉMENT AVEC LA PMI

La PMI est un partenaire incontournable dans la vie professionnelle d'un assistant maternel. Souvent redouté, l'entretien avec celle-ci nécessite d'adopter une posture professionnelle et d'apporter en toute sérénité les éléments d'explication sur le projet d'accueil, les pratiques pédagogiques utilisées, etc. **Ce module permet d'aider les assistants maternels à préparer cet entretien en considérant la PMI comme un partenaire avec qui entretenir une relation de confiance au service du projet d'accueil des enfants.**

5. LABELLISER POUR GARANTIR LA QUALITÉ



En 2018, 255 organismes de formation détiennent le label IPERIA

délivré par les branches professionnelles. Parce que ce label constitue le socle d'un partenariat durable avec les organismes de formation, l'année 2018 a été marquée par plusieurs temps forts dédiés à ces acteurs de la professionnalisation du secteur.



Journées nationales des organismes de formation partenaires

Peu de temps avant la promulgation de la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et à l'occasion des 70 ans du secteur, les branches ont souhaité réunir l'ensemble des organismes de formation afin de valoriser ce partenariat. De nombreux temps d'échange et de partage autour de la compétence, de la réforme de la formation professionnelle, du digital et de l'intelligence artificielle ont permis à chacun de prendre conscience de l'évolution nécessaire des acteurs de la formation au service de la construction de la "société de compétences" évoquée par Murielle Pénicaud.



Lancement de l'espace numérique dédié

Pour valoriser et mettre à disposition l'ensemble des outils et des services développés par IPERIA pour les organismes de formation, un site Internet a été développé. Il permet à chaque organisme de pouvoir développer sa notoriété, grâce à plusieurs fonctionnalités comme la création d'une page visible sur www.iperia.eu, la valorisation de ses actualités et événements ou encore l'accès simplifié aux outils de communication et aux ressources pédagogiques numériques mis à disposition par les branches professionnelles et IPERIA, etc.



Création et diffusion du guide simplifié de l'offre de formation 2019

En 2018, les organismes de formation ont reçu le document exhaustif de l'offre prioritaire de formation et de certification 2019. Ce document de référence leur permet d'avoir une vision globale sur les conditions de financement, les modalités de mise en œuvre et la compréhension générale de l'offre afin d'accompagner au mieux les demandeurs d'emploi et les salariés dans leurs projets professionnels.



INFORMER, CONSEILLER ET ACCOMPAGNER

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

PLATEFORME TÉLÉPHONIQUE

28 879
appels traités

0 800 820 920 Service & appel
gratuits

WWW.IPERIA.EU

165 000
visites

550 000
pages vues



CATALOGUES DE FORMATION

Plus de
270 000
exemplaires
distribués



MONCV.IPERIA.EU

Plus de
1 500
CV qualifiés



CRÉATION DE FICHES PRATIQUES À DESTINATION DES SALARIÉS ET DES EMPLOYEURS

« Comment convaincre mon
employeur de me laisser partir
en formation ? »

« Comment convaincre mon
salarié de partir en formation ? »



SEMAINE DE L'EMPLOI À DOMICILE

Mise en place
d'un programme
d'animation
national aux côtés
des acteurs du secteur.

Création et animation
d'un webinar intitulé
« Cinq conseils pour
bien faire son CV ».

La semaine
de **L'EMPLOI**
à **domicile**

Zoom sur

**LA RÉFORME DE L'AGRÈMENT DES ASSISTANTS MATERNELS :
UNE BELLE VICTOIRE VERS LA RECONNAISSANCE DU TITRE
« ASSISTANT(E) MATERNEL(LE) / GARDE D'ENFANTS » !**

Pendant des mois, les branches professionnelles ont travaillé en étroite collaboration avec la Direction Générale de la Cohésion Sociale (DGCS) pour que le titre soit reconnu au sein du nouveau décret relatif à la formation et au renouvellement de l'agrément des assistants maternels. Publié au Journal Officiel du 24 octobre 2018, ce décret positionne le titre au rang des exonérations les plus importantes de la formation obligatoire. Il modifie la répartition des heures lors de l'agrément et les titulaires du titre n'ont pas besoin d'effectuer deux des trois blocs obligatoires. En cas de renouvellement de l'agrément pour cinq ans, ils sont maintenant dispensés de la présentation obligatoire aux épreuves UP1 et UP3 du CAP Accompagnant Éducatif Petite Enfance.

Les partenaires sociaux et IPERIA se félicitent de ce travail constructif mené avec les services de l'Etat qui répond aux besoins en compétences des futurs assistants maternels et qui encourage l'emploi dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

**VALORISER LES MÉTIERS
ET PROFESSIONNALISER
LE SECTEUR**

Un événement local et un second national organisés par les branches professionnelles ont marqué deux temps forts en 2018 en matière d'engagement en faveur de la professionnalisation des salariés et/ou des futurs salariés à domicile :

15 mai 2018

**CONSEIL RÉGIONAL
DE BRETAGNE**

Le domicile :
lieu d'innovation et
d'acquisition de compétences

- Domicile connecté : comment accompagner les salariés ?
- Émergence de nouveaux modes de garde en région Bretagne
- Individualisation et sécurisation des parcours professionnels

17 octobre 2018

**CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL**

Assistant maternel et garde d'enfants : la professionnalisation des métiers au cœur des pratiques sociales et des enjeux sociétaux.

- Anticiper et accompagner les pratiques sociales et familiales
- Quel épanouissement de l'enfant gardé ou accueilli par un professionnel à domicile ?
- De nouvelles compétences au cœur du développement de l'enfant
- 10 ans d'engagement pour la compétence et la reconnaissance des métiers : le titre « Assistant(e) maternel(le) / Garde d'enfants »

En présence de :

Claude Martin, sociologue, directeur de recherche au CNRS, titulaire de la Chaire « Enfance, bien-être et parentalité » Ecole des Hautes études en santé publique

Philippe Ferré, directeur Pajemploi

Marie Béatrice Levaux et Stéphane Fustec, présidences du CNPDS

Catherine Dolto, médecin, haptothérapeute

Sylviane Giampino, psychologue et psychanalyste

David Blin, chef du bureau à la parentalité - DGCS

Baptiste Lenfant, directeur général d'IPERIA

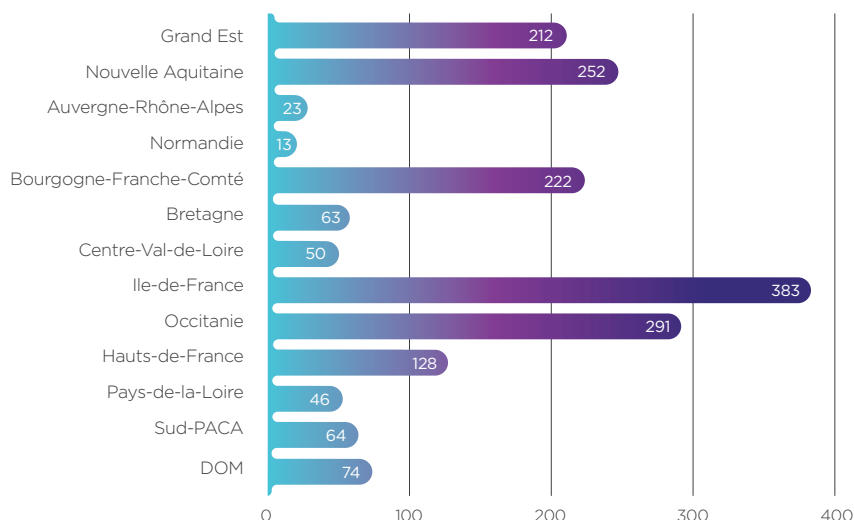
Plus de **500 personnes** ont suivi l'évènement, dans l'hémicycle ou en direct sur Internet. En 2018, la vidéo de l'évènement a été visualisée plus de 1600 fois sur Youtube.

Voir ou revoir la vidéo de l'évènement :



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

Achats publics régionaux des titres par Région



Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)

En 2018, le dispositif POEC s'est pérennisé grâce au soutien des référents AGEFOS-PME en région. Il a permis d'accueillir plus de :

169 stagiaires

sur les titres de niveau V portés par les branches.

SIGNATURE DE CONVENTION PACA/BRANCHES

En 2018, les branches professionnelles et la Région Sud-Provence-Alpes-Côte d'Azur se sont associées pour accompagner et renforcer la professionnalisation du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile qui rencontre de forts besoins en recrutement sur le territoire.

La convention de partenariat qui les unit comprend les engagements suivants pour les trois années à venir :



Un programme opérationnel en découle et contribue à une meilleure association des forces de chaque partenaire au profit des salariés, des futurs salariés et de leurs particuliers employeurs.

ChildIN

Le projet ChildIN vise à définir, à développer et à tester des modules de formation pour la prise en charge à domicile d'enfants autistes. Il s'agit de soutenir l'intégration de ces enfants et leur famille dans l'UE.

Projet d'envergure sur deux ans, il est porté par six partenaires européens et soutenu par le programme Erasmus+.



Découvrir le projet :



ANTICIPER L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES

GRÂCE AUX ÉTUDES ET AUX TRAVAUX DE RECHERCHE

ETUDES 2018



Suivi en emploi

Afin d'améliorer la connaissance sectorielle en matière de professionnalisation /GPEC, un suivi en emploi a été mis en place pour rendre visibles les parcours professionnels des salariés, à 6 mois et à 18 mois après l'obtention d'un titre IPERIA.



Connaissance métier

Pour retravailler les référentiels d'activités et de compétences en vue du réenregistrement des titres auprès de France Compétences, une étude a été menée auprès des salariés du secteur.



Facteurs clés de succès des relais assistants de vie

La convention signée avec la CNSA vise à déployer le dispositif des relais assistants de vie auprès du plus grand nombre. Pour cela, il a été nécessaire d'analyser les facteurs clés. Cette étude a permis de mettre à plat l'existant pour actualiser le dispositif et l'enrichir afin de parvenir à un modèle unique en réelle prise avec la réalité sociale.



Etude sur les usages numériques de assistants de vie

Dans le prolongement de projets européens menés précédemment (Carer+ et CareNet), cette étude a été mise en œuvre afin de mieux comprendre comment les assistants de vie tirent parti des usages numériques pour mieux organiser leur activité et l'accompagnement de leurs particuliers employeurs.

Retrouvez les projets :

[Carer+](#)

[CareNet](#)



PIC CEP

Les branches professionnelles des salariés et des assistants maternels du particulier employeur ont engagé une démarche jusqu'en 2020, soutenue par la DGEFP, qui vise à préciser la connaissance globale du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Elle a pour enjeu d'accompagner les tendances en termes d'évolution de l'emploi, de transformation des métiers à venir, des compétences et d'analyser leur répercussion en matière de professionnalisation.



Convention CARIF OREF Centre Val de Loire

Signée le 18 décembre 2018, la convention entre IPERIA et le Gip Alfa Centre-Val de Loire a permis de contribuer à une meilleure valorisation territoriale du secteur. Elle porte sur deux volets :

- Participation au diagnostic sur les besoins en emplois et compétences des salariés et de leurs particuliers employeurs, soutenu et cofinancé par la DIRECCTE.
- Un échange annuel de données liées à la professionnalisation de l'emploi à domicile.

C'est la seconde convention signée après celle avec Aquitaine cap métiers.



Etude prospective sur les besoins en emplois et compétences dans le Var pour les salariés du particulier employeur

Cette étude portée auprès de l'Unité départementale de la DIRECCTE du Var comporte un volet dédié au public particulier employeur et aux salariés. Il s'inscrit dans les dynamiques suivantes : avoir une meilleure vision des besoins en emplois sur le département pour les métiers d'assistant de vie et d'employé familial ; identifier les zones insuffisamment pourvues en professionnels ; définir des axes pour renforcer la professionnalisation des salariés. L'enquête a permis de toucher 119 personnes et de réunir un panel de réponses des salariés et de leurs employeurs.



Etude-action pour favoriser les pratiques bientraitantes au domicile chez les assistants maternels du Var

Ce projet, soutenu par l'Unité départementale de la DIRECCTE du VAR, ambitionne de permettre le développement des pratiques bientraitantes au domicile grâce au déploiement d'outils tels que des séances-types de formation coconstruites avec des organismes de formation, des monographies et des outils de présentation autour du concept, entre autres. Sa méthodologie en trois étapes - état des lieux, diagnostic et production d'un kit - s'est appuyée sur un questionnaire qui a recueilli plus de 500 réponses d'assistants maternels concernés et intéressés par la thématique.



TRAVAUX DE RECHERCHE



Les apprentissages mutuels entre particuliers employeurs et salariés au domicile

Cette recherche a permis d'analyser les pratiques d'apprentissage tout en tenant compte des spécificités fortes liées à la pratique d'une activité au sein d'un domicile privé, multi-employeur et dont les parties prenantes ont des origines sociales et nationales différentes.



De la domesticité à la professionnalisation, les effets d'une recherche-action collaborative

Sortir de l'ombre et révéler les apprentissages quotidiens qui permettent d'acquérir de la connaissance et des compétences, tel est l'objectif de ce travail de recherche.



Du domicile investi au travail envahi : quand l'hôpital se fait jour dans son intimité

Dans cette recherche menée auprès de salariés s'occupant de personnes en situation de handicap, il est question de l'adaptation de l'espace intime à la maladie ou au handicap.



Les résultats de ces études et travaux de recherche sont disponibles sur simple demande : communication@iperia.eu





**Présidence de la CPNEFP
de la branche professionnelle
des salariés du particulier employeur**

79 rue de Monceau
75 008 Paris
Tél. : 01 80 48 08 81

www.cpnefp.branche-professionnelle-spe.org



Branche Professionnelle
Assistants Maternels
du Particulier Employeur

**Présidence de la CPNEFP
de la branche professionnelle
des assistants maternels du particulier employeur**

79 rue de Monceau
75 008 Paris
Tél. : 01 80 48 08 81

www.cpnefp.branche-professionnelle-assmat.org



60 avenue de Quakenbrück – BP 136
61 004 Alençon cedex
Tél. : 02 33 82 08 92
Mail : contact@iperia.eu

www.institut.iperia.eu

 @iperia_institut