

Particuliers Employeurs
& Emplois à Domicile

■ UN SECTEUR QUI COMPTE ■

BILAN

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

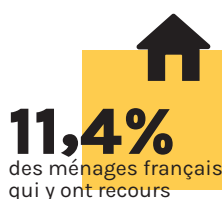
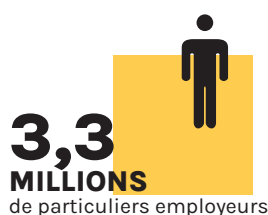
2022

**UN DYNAMISME
CONFIRMÉ**



SECTEUR

LE SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE, C'EST :



Sources : Urssaf Caisse Nationale 2021, Ircem 2021. Traitement par l'Observatoire de l'emploi à domicile

LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

Composée des représentants des particuliers employeurs et des salariés, la branche professionnelle du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile assure notamment les deux missions suivantes :



Particuliers Employeurs
& Emplois à Domicile

■ UN SECTEUR QUI COMPTE ■



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.

Avec 119 545 départs en formation pris en charge par le Plan de développement des compétences, soit 26% de hausse par rapport à l'année précédente, et 16 676 certifications délivrées, 2022 accentue le dynamisme et le recours à la professionnalisation de façon inédite dans notre secteur.

Dans un contexte marqué par une tension accrue sur l'emploi, 800 000 besoins d'ici à 2030, nous savons combien la fidélisation des salariés et l'engagement sur l'attractivité du secteur, et particulièrement des métiers, constituent des clefs de réponse.

C'est pourquoi nous avons accentué notre approche compétence et notre engagement dans l'accompagnement des parcours professionnels avec le déploiement de dispositifs innovants et inclusifs pour **l'accès à la certification et la formation en élargissant les publics cibles** : jeunes, personnes en insertion, en reconversion professionnelle ou issues de pays tiers, demandeurs d'emploi.

Notre avons, de plus, poursuivi notre collaboration avec l'Etat pour intensifier notre engagement dans la valorisation des acquis de l'expérience en étant secteur d'expérimentation dans le cadre de la préfiguration du futur service public à travers le projet REVA.

La dynamique de **parcours individualisé** s'est renforcée avec la consolidation de la **filière professionnelle** par l'expérimentation de deux nouvelles certifications portant sur l'entretien du domicile et la coordination des acteurs intervenant au domicile. Pour parfaire l'accompagnement de nos (futurs) salariés, un **Conseil en Orientation et en Evolution Professionnelle Sectoriel (COEPS)** a également été expérimenté et sera porté par IPERIA qui nous accompagne maintenant depuis près de 30 ans.

C'est par la voie de l'apprentissage que nous poursuivrons en **2024 notre engagement aux côtés de la jeunesse** avec le déploiement d'un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) sectoriel porté par l'Université du domicile.

Nous remercions les salariés pour leur confiance renouvelée dans l'accompagnement de leur montée en compétences, ainsi que les organismes de formation labellisés qui s'engagent à nos côtés, et vous souhaitons une bonne découverte de ce riche bilan.



MARIELLE BROUARD
Présidente de la CPNEFP de la
branche professionnelle du secteur
des particuliers employeurs et de
l'emploi à domicile



VÉRONIQUE DELAITRE
Vice-présidente de la CPNEFP de la
branche professionnelle du secteur des
particuliers employeurs et de l'emploi
à domicile

ÉDITO

CHIFFRES CLÉS



EXEMPLES DES MODULES LES PLUS SUIVIS :

Assistants maternels

1. Comprendre les émotions pour mieux accompagner l'enfant au quotidien
2. Parler avec un mot et un signe - niveau 1
3. Droits et devoirs dans l'exercice de son métier

Assistants de vie

1. Relais assistants de vie
2. Transferts et déplacements d'une personne en situation de dépendance
3. S'initier à l'informatique et à Internet

Gardes d'enfants

1. S'occuper d'un enfant de 0 à 3 ans
2. Droits et devoirs dans l'exercice de son métier
3. S'initier à l'informatique et à Internet

Employés familiaux

1. Entretien du cadre de vie et pratiques écoresponsables
2. Entretien du linge et pratiques écoresponsables
3. Gérer son stress en situation professionnelle



2 PROJETS EUROPÉENS INNOVANTS



4 ENGAGEMENTS AUX CÔTÉS DE L'ÉTAT

REVA 2

Plan Ambition
Enfance Égalité

2 EDEC

3 ÉVÉNEMENTS



30 MARS
Événement national
destiné aux organismes
de formation labellisés :
2022, relevons ensemble
le défi de l'emploi et des
compétences



18 OCTOBRE
Lancement du Lab
Migration pour
l'emploi à domicile
à Marseille



3 ET 4 NOVEMBRE
Journées de la
professionnalisation
à Nantes :
96 assistants maternels
réunis en un lieu unique
pour se former

3 EXPÉRIMENTATIONS engagées en région

5 ÉTUDES menées

6 CONVENTIONS de partenariat signées

- Convention avec Pôle emploi Grand Est
- 4 conventions RAVie avec les Conseils Départementaux de l'Ariège, de l'Aude, du Nord et du Tarn-et-Garonne
- Contrat d'Objectifs Sectoriels (COS) Breton

ANALYSE DES PROFILS

MISSION OBSERVATION : IPERIA EN PREMIÈRE LIGNE

Appuyés par l'expertise d'IPERIA depuis près de 30 ans, nous regardons, étudions et créons la prospective des compétences et métiers de demain. Nous avons fondé le socle de notre politique de professionnalisation sur cela. Les métiers évoluent ; nous observons et nous accompagnons. Cette approche nous permet d'être opérationnels pour contribuer à la réponse aux enjeux de renouvellement des emplois à horizon 2030 dans notre secteur :

800 000

EMPLOIS À POURVOIR !



PROFIL DES APPRENANTS (FORMATION)

DIVERSITÉ DES PROFILS DES PROFESSIONNELS FORMÉS :

31%

des départs en formation sont le fait d'apprenants qui n'étaient jamais partis en formation en tant que salariés du secteur

42,6

ans en moyenne

98%

de femmes

CONDITIONS D'EMPLOI ET DE FORMATION FACILITANT LE DÉPART EN FORMATION :

31%

des départs en formation s'effectuent pendant le temps de travail

15,3 km

est la distance moyenne du lieu de formation (18,2 km si l'on exclut les formations à distance)

FRÉQUENCE ET FIDÉLISATION DES APPRENANTS À LA FORMATION :

2,1

modules suivis dans l'année par les apprenants (en moyenne)

FOCUS CERTIFICATION

TRAJECTOIRE PROFESSIONNELLE DES CERTIFIÉS :



35%

des certifiés n'avaient aucune qualification avant leur certification



61%

des certifiés n'avaient jamais été salarié du particulier employeur



67%

des certifiés étaient demandeurs d'emploi avant leur entrée dans notre parcours de certification



7%

des certifiés étaient sans activité avant leur certification

SUIVI EN EMPLOI :



73%

Taux d'insertion dans l'emploi à 18 mois du titre

« **ASSISTANT MATERNEL / GARDE D'ENFANTS** »



85%

Taux d'insertion dans l'emploi à 18 mois du titre

« **EMPLOYÉ FAMILIAL** »



74%

Taux d'insertion dans l'emploi à 18 mois du titre

« **ASSISTANT DE VIE DÉPENDANCE** »

EMPLOI

4 PROJETS PHARES AU SERVICE DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR POUR DIVERSIFIER LES PUBLICS...

LE COEPS*: LE RENFORCEMENT DE LA DYNAMIQUE DE PARCOURS

Notre secteur a conscience que de nombreux (futurs) salariés du secteur ont besoin d'être accompagnés dans leur parcours de professionnalisation. Pour répondre à cette problématique et contribuer à l'attractivité des métiers et à la fidélisation de nos publics dans un contexte de tension d'emploi, nous avons installé un **Conseil en Orientation et en Évolution Professionnelle Sectoriel (COEPS)**, porté par IPERIA. À travers cette mission sur-mesure et des outils adaptés, nous sommes aujourd'hui capables d'**aider tout entrant dans son parcours d'intégration et de professionnalisation** pour qu'il soit plus à même d'intégrer le domicile dans de bonnes conditions.

* Conseil en Orientation et en Évolution Professionnelle Sectoriel



LE PROJET REVA

Les risques de pénurie de compétences sont réels et nécessitent d'encourager des vocations durables pour répondre aux forts défis d'accompagnement des familles au domicile. Si de nombreuses initiatives ont été mises en place par notre branche, force est de constater que l'accès à la VAE restait un parcours complexe pour des salariés et futurs salariés notamment avec un faible niveau de qualification. C'est pourquoi, lorsqu'il a été proposé à IPERIA d'intégrer l'expérimentation REVA nous avons immédiatement accepté de mettre en commun nos expertises et expériences. **Cet engagement s'inscrit en effet dans la continuité de l'approche agile et innovante en matière de VAE que propose notre secteur depuis plusieurs années.**

BILAN 2022

- En tant que certificateur du secteur, IPERIA a participé à la 1^{ère} phase de l'expérimentation : proposer une recevabilité plus courte et à la carte avec un accompagnement individuel plus important.
- Il endosse à présent **le rôle d'architecte de parcours** pour cette seconde phase expérimentale. Il s'agit de construire un parcours d'accompagnement sur-mesure pour tous les publics, en fonction de leur profil (salarié, aidant, demandeur d'emploi).

PERSPECTIVES 2023

- Accompagner les 240 candidats engagés dans ce projet jusqu'au jury de certification.
- Se tenir prêt pour la réforme VAE.

ALTERNANCE : EXPÉRIMENTATION DE L'APPRENTISSAGE

L'alternance constitue **une nouvelle voie d'accès vers nos métiers** pour attirer la jeune génération, pallier les besoins en emplois et compétences du secteur et maintenir un accompagnement à domicile de qualité dans les prochaines années.

BILAN 2022

- Modélisation de la mission de maître d'apprentissage délégué (contours et formation), assurée par IPERIA
- Modélisation du parcours de formation et d'apprentissage par l'Université du domicile
- Création du CFA sectoriel porté par l'Université du domicile
- Sélection des 4 territoires d'expérimentation et des organismes de formation

PERSPECTIVES 2023

- Recrutement des maîtres d'apprentissage délégués
- Sourcing des apprentis et des particuliers employeurs avec l'appui des Missions locales, Pôle emploi, organismes de formation, Réseau Particulier Emploi, structures mandataires...
- Lancement des expérimentations



LAB MIGRATION POUR L'EMPLOI À DOMICILE

Lancé en 2022 à Marseille, le Lab Migration est un projet citoyen innovant qui vise à accompagner une migration économique, inclusive et responsable. Partenaire de ce projet, IPERIA y propose **un parcours de professionnalisation intégrateur**, tenant compte de l'expérience professionnelle et personnelle des candidats, et un **accompagnement global personnalisé**, allant de leur orientation à la sécurisation de leur parcours. Par ailleurs, l'Université du domicile contribue à la politique RH du secteur à travers **des capsules citoyenneté** en direction des salariés et des particuliers employeurs dans ce programme.

BILAN 2022

- Sélection des candidatures et entretiens réalisés par les conseillers en orientation et en évolution professionnelle sectoriels IPERIA pour leur présenter le projet et échanger sur leur parcours

PERSPECTIVES 2023

- Départ en formation de la première cohorte sur le titre « Employé familial » le 14 février à Marseille
- Lancement du Lab Migration en Île-de-France

IMPULSER LA MÊME DYNAMIQUE EN EUROPE

Dès 2019, nous étions précurseurs d'une dynamique similaire à l'échelle européenne avec le projet MiCare pensé et construit par IPERIA, lancé en novembre 2020. Soutenu par la Commission Européenne dans le cadre de son programme Erasmus+, ce projet vise à favoriser l'insertion socio-professionnelle des publics migrants dans le secteur de la dépendance et du maintien à domicile. La conférence finale organisée en 2023 à Paris démontrera que **notre secteur est un levier pour l'intégration sociale et professionnelle des personnes issues de la migration.**





... ET RÉPONDRE À
3 GRANDS ENJEUX
AU CŒUR DES
POLITIQUES
PUBLIQUES

DÉPENDANCE

ENJEU 1

Favoriser le maintien de l'autonomie, le bien vieillir à domicile le plus longtemps possible grâce à des professionnels qualifiés dans la prise en charge des personnes en situation de handicap ou dépendantes

1 TITRE À FINALITÉ PROFESSIONNELLE « ASSISTANT DE VIE DÉPENDANCE », ENREGISTRÉ AU RNCP DEPUIS 2009

La réingénierie du titre menée en 2022 par IPERIA a permis de renforcer le maintien du lien social du particulier employeur en perte d'autonomie ou en situation de handicap. Il existe des passerelles intersectorielles avec le DEAES et le titre ADVF.

LE RAVIE CONTINUE D'ESSAIMER DANS TOUTE LA FRANCE

34
départements actifs

697
départs en formation en 2022

79%
des participants ont suivi au moins une formation après leur premier RAVie

1 PARCOURS FLASH DESTINÉ AUX DEMANDEURS D'EMPLOI MIS EN ŒUVRE DANS LA CREUSE EN 2022

Ce dispositif permet aux candidats d'acquérir les compétences métier de base, puis de monter en compétences au fil des ans dans le cadre d'un parcours de professionnalisation.

PARTIE PRENANTE DE L'EDEC DES MÉTIERS DU GRAND ÂGE ET DE L'AUTONOMIE

1 EXPÉRIMENTATION D'UN CERTIFICAT RELATIF À LA COORDINATION À DOMICILE EN NOUVELLE AQUITAINE/VIENNE

Objectif : contribuer à la professionnalisation et à la visibilité de ce nouveau métier.

1 OFFRE DE FORMATION ADAPTÉE ET ENRICHIE RÉGULIÈREMENT

en fonction de l'évolution du métier et des compétences. Ce travail continu mené par l'Université du domicile permet de proposer des programmes de formation rapidement opérationnels lorsqu'il y a une réingénierie.

1 ÉTUDE DANS LES HAUTS-DE-FRANCE

sur les besoins en emploi et en compétences des métiers liés à la perte d'autonomie, menée dans le cadre du projet MUTECO.

PETITE ENFANCE



ENJEU 2

Offrir des alternatives aux parents dans l'accueil et la prise en charge de leurs enfants par la formation et la certification des assistants maternels et gardes d'enfants

1 TITRE À FINALITÉ PROFESSIONNELLE « ASSISTANT MATERNEL / GARDE D'ENFANTS », ENREGISTRÉ AU RNCP DEPUIS 2009

La réingénierie du titre opérée en 2022 a permis de réduire le nombre de blocs pour en faciliter l'accès. Des passerelles intersectorielles avec l'ADVF sont actives.

1 OFFRE DE FORMATION ADAPTÉE ET ENRICHIE RÉGULIÈREMENT

en fonction de l'évolution du métier et des compétences. En matière de petite enfance, la question de la parentalité est aujourd'hui centrale et fait l'objet de nombreuses réflexions et demandes de la part des professionnels et des familles. Les assistants maternels et les gardes d'enfants peuvent être force de conseil grâce au nouveau module « Soutenir la parentalité au quotidien », créé en 2022 par l'Université du domicile.

2 ÉTUDES RESSOURCES

■ Projet MUTECO : « Renforcer l'attractivité des métiers de l'accueil individuel des enfants : rôle et enjeu des MAM dans les Hauts-de-France »

■ CPER Bretagne : « La professionnalisation des assistants maternels comme levier d'attractivité pour le développement de l'accueil des jeunes enfants »

PARTICIPATION AU COMITÉ DE FILIÈRE « PETITE ENFANCE »

ZOOM SUR LE PLAN AMBITION ENFANCE ÉGALITÉ

Débuté en 2020, notre engagement dans le Plan Ambition Enfance Égalité s'est achevé fin 2022 avec :

26 938

DÉPARTS EN FORMATION SUR L'ANNÉE ÉCOULÉE.

Les modules les plus suivis dans le cadre du Plan Ambition Enfance Égalité 2021-2022 sont :

- E1** – Le langage : **19 300**
- E2** – Arts et culture : **10 827**
- E3** – Alimentation et nature : **5 095**

En 2023, notre secteur s'est engagé dans la poursuite du Plan.

SERVICES AUX FAMILLES

ENJEU 3 | Proposer des services personnalisés aux familles grâce à des professionnels qualifiés, capables d'adapter leur accompagnement en fonction des profils et des besoins

Comme l'a montré l'étude prospective que nous avons publiée en 2021, avec l'émergence et le renforcement de la société de « divertissement », les individus consacrent moins de temps à l'entretien du cadre de vie et à l'organisation de la vie familiale. En parallèle, la hausse du niveau de vie, notamment de la classe moyenne, donne la possibilité à un plus grand nombre de ménages d'avoir recours à une aide professionnelle au domicile.

Au cœur du foyer et de l'organisation de celui-ci, l'employé familial apporte un soutien essentiel à son équilibre, en faisant gagner du temps au particulier employeur.

La pluralité des situations et publics au sein d'un même domicile rend absolument nécessaire l'intervention d'une personne compétente.



LE TITRE À FINALITÉ PROFESSIONNELLE « EMPLOYÉ FAMILIAL » QUE PORTE LE SECTEUR DEPUIS 2009 APPORTE UNE RÉPONSE FORTE À CES ENJEUX. IL CONSTITUE LE SOCLE DES COMPÉTENCES NÉCESSAIRES À L'EXERCICE DU MÉTIER.

En 2022, IPERIA a ainsi opéré sa refonte, avec un renforcement des compétences sur les services personnalisés facilitant le quotidien des familles pour une meilleure identification du métier et de son utilité sociale.

En effet, les études métiers ont montré que cette profession était multiple, avec un tronc commun - la notion de service, à savoir alléger la charge des familles au quotidien, mais des traductions différentes en fonction de plusieurs critères tels que la zone géographique, la composition du ménage, la structure familiale, l'âge des personnes, leurs besoins spécifiques...

OBJECTIF

■ Faire reconnaître ce métier comme polyvalent au cœur des familles, avec la possibilité de proposer un accompagnement adapté à travers des services personnalisés. À noter qu'il existe des passerelles intersectorielles avec l'ADVF.



PROPOSER UNE NOUVELLE CERTIFICATION PORTANT SUR L'ENTRETIEN DU DOMICILE

DANS UNE LOGIQUE DE DÉVELOPPEMENT DE LA FILIÈRE SECTORIELLE, NOTRE RÉFLEXION S'EST PORTÉE SUR LA CRÉATION D'UNE NOUVELLE CERTIFICATION RELATIVE À L'ENTRETIEN DU CADRE DE VIE, MODÉLISÉE PAR IPERIA EN 2022.

OBJECTIF :

Permettre à des salariés ou futurs salariés du secteur sans qualification ou à des publics éloignés de l'emploi d'obtenir un premier niveau de qualification, synonyme de reconnaissance d'un savoir-faire professionnel et d'une insertion durable dans le secteur.

Cette future certification se veut **une première marche de reconnaissance professionnelle sur les compétences de base des métiers du secteur** et un levier fort pour évoluer vers des métiers d'accompagnement des personnes (enfants, familles, personnes en situation de dépendance et/ou de handicap).

Elle sera expérimentée en 2023 dans le cadre de l'EDEC PIC sectoriel.



EXPÉRIMENTER LES MICRO- CERTIFICATIONS À TRAVERS LE PROJET MYCRED4HOME

DEPUIS NOVEMBRE 2021, IPERIA EST LE CHEF DE FILE DU PROJET MYCRED4HOME, SOUTENU PAR L'AGENCE ERASMUS+ FRANCE ÉDUCATION/FORMATION.

OBJECTIF :

Soutenir l'insertion professionnelle de groupes de personnes éloignées de l'emploi (migrants, demandeurs d'emploi, etc.) grâce au développement des micro-certifications dans le secteur de l'emploi à domicile.

En effet, la micro-certification est un dispositif qui pourrait permettre de **développer des parcours adaptés à la personne, favorisant la reconnaissance des compétences, l'employabilité et l'inclusion sociale.**

La micro-certification est une approche qui nous intéresse particulièrement dans la mesure où notre offre de formation est déjà très séquencée à travers les modules que nous proposons.

Les réflexions nées dans ce projet laissent entrevoir des perspectives afin de lancer des travaux à l'échelle nationale.

PERSPECTIVES

DES PARTENARIATS TERRITORIAUX FRUCTUEUX



DES COLLABORATIONS DYNAMIQUES AVEC PÔLE EMPLOI

- Signature d'une convention en janvier dans les Hauts-de-France, en avril en Île-de-France et début 2024 en Nouvelle-Aquitaine

EXPÉRIMENTATION D'UN PARCOURS INÉDIT SOUTENU PAR LA RÉGION BRETAGNE :

- le titre « Assistant maternel / Garde d'enfants » et le CQP « Travailler en Maison d'Assistants Maternels » intégré

CONTRIBUTION AUX ENJEUX DES TERRITOIRES AUX CÔTÉS DES RÉGIONS POUR LEURS PLANS RÉGIONAUX DE FORMATION :

- Hauts-de-France, Normandie, Pays de la Loire, Nouvelle-Aquitaine

SIGNATURE D'UNE CONVENTION POUR LA MISE EN ŒUVRE DE RELAIS ASSISTANTS DE VIE (RAVIE)

- avec la Collectivité européenne d'Alsace (CeA)

FINANCEMENT D'UN PARCOURS FLASH

- par la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DDETS) des Alpes-Maritimes

PARTENARIAT TRIPARTITE ENTRE LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL D'ILLE-ET-VILAINE, LA CAF 35 ET IPERIA

- pour la professionnalisation des assistants maternels

SIGNATURE DE CONVENTIONS AVEC LES RÉGIONS :

- PACA, Occitanie, Pays de la Loire...

PERSPECTIVES

ETUDES & PROSPECTIVE



- Etude Normandie, en partenariat avec la Fepem : identification des évolutions des métiers de l'emploi à domicile et des besoins en compétences

- Achèvement des travaux de l'EDEC sectoriel

- Lancement de l'EDEC des métiers du grand âge et de l'autonomie

- Finalisation de MUTECO II Hauts-de-France : réflexion sur la création d'un outil de datavisualisation des emplois, des compétences et des données de professionnalisation du secteur sur le territoire

DES ÉVÉNEMENTS PHARES



MAI/JUIN 2023

- Réunions régionales avec notre réseau national d'organismes de formation labellisés pour l'accompagner dans la compréhension de la nouvelle architecture des titres à finalité professionnelle du secteur et envisager ensemble les perspectives de déploiement sur les territoires

5 OCTOBRE 2023

- Événement national de notre branche à Paris sur le thème « Quels leviers d'innovation pour accompagner les trajectoires professionnelles ? Enjeux et perspectives au service des compétences de l'emploi à domicile »

ENGAGÉS À NOS CÔTÉS

AU SERVICE DE LA PROFESSIONNALISATION DU SECTEUR



IPERIA

Depuis 1994, IPERIA est la plateforme nationale de professionnalisation mandatée par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile pour l'accompagner dans le déploiement de sa politique de professionnalisation. Ses principales missions sont les suivantes.

- Assurer une veille et une observation prospectives relatives à l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications
- Élaborer, délivrer et enregistrer des certifications auprès de France compétences
- Labelliser et accompagner dans ses engagements sectoriels un réseau de près de 250 organismes de formation partenaires
- Assurer la promotion des métiers, des certifications et de l'offre prioritaire de professionnalisation de la branche auprès des différents publics
- Conseiller, orienter et accompagner les salariés, en lien avec les particuliers employeurs, et les futurs salariés dans leur parcours d'intégration et de professionnalisation au sein du secteur



L'UNIVERSITÉ DU DOMICILE

L'Université du domicile est un espace de réflexion, de recherche et d'innovation au service du développement de la compétence à domicile. Ainsi, l'Université du domicile anticipe, analyse et accompagne les mutations du domicile pour donner aux citoyens du pouvoir d'agir au domicile, carrefour entre parcours de vie et mutations d'un espace réinvesti.

S'appuyant sur une expertise pédagogique aguerrie, elle conçoit une offre de formation mixte, à la fois présentielle et distancielle, pour les salariés et futurs salariés du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, qui répond à la politique de professionnalisation de la branche.

En qualité de tête de réseau des organismes de formation au service de la formation des salariés et futurs salariés du secteur, l'Université du domicile est présente dans l'ensemble du territoire français.



L'APNI


Cette association paritaire nationale d'information et d'innovation (APNI), créée en décembre 2018 par la volonté des partenaires sociaux, a pour mission de porter le mandat du particulier employeur pour garantir et mieux servir les droits sociaux des salariés du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, dont les droits liés à la formation professionnelle.



OPCO EP

OPCO EP est l'opérateur de compétences des entreprises de proximité. Il accompagne 54 branches professionnelles, couvrant ainsi 467 000 entreprises et 4,5 millions de salariés. Il a été créé à la suite de l'adoption de la « Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel » (avril 2018), qui a réformé le monde de la formation professionnelle.

VOUS AUSSI, ENGAGEZ-VOUS !



Particuliers Employeurs
& Emplois à Domicile

■ UN SECTEUR QUI COMPTE ■

**PRÉSIDENTE DE LA CPNEFP
DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE
DU SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS
ET DE L'EMPLOI À DOMICILE**

79 rue de Monceau
75008 Paris

01 80 48 08 81



60 avenue de Quakenbrück - BP 136
61004 Alençon cedex

66 avenue du Maine
75014 Paris

02 33 82 08 92 | contact@iperia.eu

www.institut.iperia.eu

