



# **RAPPORT DE BRANCHE**

Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des  
services à domicile

**2022**

(sur données 2021)

## Edito politique

Les membres de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) sont ravis de vous partager la 4<sup>e</sup> édition du rapport de la Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile qui permet de disposer d'une photographie à date, quantitative et qualitative, sur les champs de l'emploi-formation.

Cette édition a été commanditée par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) afin d'aider les partenaires sociaux à négocier et orienter les travaux de la Branche.

La Branche poursuit depuis de nombreuses années une politique de formation et de professionnalisation ambitieuse pour l'ensemble des salariés relevant de la convention collective en vue de répondre aux enjeux majeurs du secteur.

Cela se traduit par des orientations fortes et un investissement significatif au-delà des obligations légales (portant de 1 % à 2,04 % de la masse salariale brute le taux de contribution à la Formation Professionnelle Continue).

Les défis qui se présentent à la Branche sont nombreux :

- Le défi du vieillissement de la population avec une révolution démographique majeure,
- Une demande sociétale d'inclusion et de participation du citoyen-bénéficiaire-patient,
- Le décloisonnement et l'articulation entre établissements et services pour un parcours coordonné centré sur les besoins et le projet de la personne,
- Le bénéficiaire comme acteur de la santé,
- La transformation des métiers en lien avec l'évolution des besoins et des attentes des bénéficiaires et des professionnels,
- Le renforcement nécessaire de l'attractivité,
- Ou encore la révolution du numérique et la transformation des systèmes d'information.

A ces enjeux se sont ajoutées ces deux dernières années des difficultés liées au contexte exceptionnel de pandémie. La crise sanitaire de Covid-19 a exacerbé les difficultés de recrutement déjà présentes. L'attractivité est plus que jamais au cœur des préoccupations. La qualité de vie au travail l'est tout autant pour attirer de nouveaux profils et fidéliser les salariés du secteur.

Alors que 300 000 emplois dans le secteur des services à la personne sont à pourvoir d'ici 2030 et que les tensions sur les métiers-clés du secteur n'ont jamais été aussi présentes, la Branche se mobilise pour favoriser l'intégration des nouveaux entrants (grâce à des dispositifs Emploi-Formation innovants) et permettre la montée en compétences et la mobilité des salariés en poste.

La formation et la professionnalisation des salariés sont donc essentielles pour répondre à ces évolutions. La Branche en est convaincue. Dans ce contexte, elle a signé en janvier 2021 un avenant à la convention collective portant sur le titre VI sur « la formation tout au long de la vie et politique de professionnalisation ».

Elle réaffirme une politique volontariste autour de la modernisation et de la professionnalisation qui s'articule sur les axes suivants : définir et mettre en place des certifications qualifiantes, diversifier les modalités d'accès à la formation, favoriser le développement de la validation des acquis d'expérience (VAE), encourager le développement des compétences dans le cadre de la Formation Professionnelle Continue (FPC), maîtriser le développement des dispositifs de formation par une présence active à l'intérieur des Centre de Formation d'Apprentissage (CFA) et le développement de l'accueil des stagiaires et développer une plus grande transversalité des formations.

2021 marque aussi un tournant important pour la Branche : la mise en œuvre d'un avenant qui revalorise les rémunérations et classifications conventionnelles du secteur et favorise aussi les parcours et l'évolution des salariés en encourageant la formation et le développement des compétences des salariés.

Pour accompagner la mise en œuvre de ces grandes orientations et apporter des solutions opérationnelles aux employeurs et aux salariés, de nombreux chantiers portés par la CPNEFP sont en cours en 2021.

La Branche œuvre notamment en faveur de l'alternance, dont l'apprentissage : elle a établi de nouveaux niveaux de prise en charge pour faciliter le recours au dispositif, elle développe des actions et outils pour faire connaître les métiers auprès des jeunes et elle a également pris des dispositions pour faciliter et améliorer les conditions d'accueil et d'intégration (renforcement du tutorat...).

La Branche mène aussi des expérimentations comme la mise en œuvre de l'AFEST (Action de Formation en Situation de Travail), l'ingénierie d'une certification CléA (Certification du socle des connaissances et compétences professionnelles/savoirs de base) adaptée à la Branche ou encore le développement de passerelles avec d'autres branches professionnelles en faveur de la mobilité et des parcours professionnels. Consciente des problématiques liées à l'attractivité, elle renforce aussi ses actions pour promouvoir les métiers.

Pour cette 4<sup>e</sup> édition, la Branche a souhaité enrichir le rapport de nouveaux indicateurs portant notamment sur les aspects de recrutement, de Qualité de Vie au Travail et de prévention des risques professionnels. Il est à préciser que la date d'application en cours d'année (octobre 2021) de l'avenant relatif à la nouvelle classification n'a pas permis d'intégrer, dans cette édition, les aspects portant sur la rémunération. En effet, il n'aurait pas été possible de recueillir, de traiter et d'obtenir des données consolidées et fiables par métier. Ces aspects seront, bien entendu, réintroduits dans les prochaines éditions.

La CPNEFP remercie les employeurs et les salariés qui ont accepté de répondre aux questionnaires et s'attellera à poursuivre ses travaux en tenant compte des enseignements de ce rapport.

La CPNEFP tient également à remercier UNIFORMATION (OPCO de la cohésion sociale/opérateur de compétences) pour son soutien technique et son accompagnement en faveur de ses actions.

# Sommaire

<b>1 / Le contexte</b> .....	<b>P. 7</b>
Le périmètre de la Branche de l'aide à domicile .....	P. 8
Le contexte de l'aide à domicile .....	P. 9
Pourquoi ce rapport de branche .....	P. 10
Données clés 2021 .....	P. 11
<b>2 / La méthodologie</b> .....	<b>P. 13</b>
<b>3 / Les structures de la Branche</b> .....	<b>P. 17</b>
Nombre de structures .....	P. 18
Activités des structures .....	P. 19
Implantation des structures .....	P. 25
Taille des structures .....	P. 27
Évolution de l'activité des structures .....	P. 28

#### 4 / Les emplois et les salariés de la Branche ..... P. 31

Emplois dans les structures .....	P. 32
Répartition régionale des effectifs physiques .....	P. 33
Âge des salariés .....	P. 35
Ancienneté des salariés .....	P. 36
Motifs d'engagement dans le métier .....	P. 37
Répartition des effectifs par métier .....	P. 39
Répartition des contrats .....	P. 41
Répartition femmes-hommes des effectifs .....	P. 42
Répartition femmes-hommes selon les contrats .....	P. 43
Nombre de contrats par salarié .....	P. 44
Flux de personnel .....	P. 45
Projections de recrutement pour 2022 .....	P. 47

#### 5 / La gestion des ressources humaines ..... P. 50

Politiques RH des structures .....	P. 51
Évolution professionnelle des salariés .....	P. 52
Temps de concertation .....	P. 56
Temps d'organisation .....	P. 57
Temps de soutien .....	P. 58
Travailleurs en situation de handicap .....	P. 59

<b>6 / L'organisation du travail</b> .....	<b>P. 62</b>
Gestion des temps de travail .....	P. 63
Réalisation des interventions .....	P. 71
Déplacements professionnels .....	P. 73
<b>7 / La santé et la qualité de vie au travail</b> .....	<b>P. 78</b>
Prévention des risques professionnels .....	P. 79
Accidents du travail .....	P. 82
Arrêts de travail .....	P. 83
Inaptitudes et incapacités .....	P. 85
Protection sociale .....	P. 87
Plateforme d'écoute et de soutien psychologique .....	P. 89
<b>8 / La formation et le développement des compétences</b> .....	<b>P. 90</b>
Bilan des formations .....	P. 91
Accès à la formation continue .....	P. 96
Souhaits de formation des salariés .....	P. 104

# I / Le contexte de l'aide à domicile

# Le périmètre de la Branche de l'aide à domicile

La Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile regroupe l'ensemble des **entreprises et organismes employeurs privés à but non lucratif** qui, à titre principal, ont pour activité d'assurer aux personnes physiques toutes formes d'**aide, de soin, d'accompagnement, de service et d'intervention à domicile ou de proximité**.

Ces structures appliquent la **convention collective IDCC 02941** CCN Aide accompagnement soins et services à domicile et entrent dans le champ d'application de la Nomenclature d'Activités Françaises (NAF), correspondant notamment aux **codes 85-3-J, 85-3-K et 85-1-G**.

# Le contexte de l'aide à domicile

Le vieillissement de la population, l'allongement de l'espérance de vie (de 83 ans à plus de 90 ans d'ici à 2070, alors que l'espérance de vie sans incapacité reste située entre 60 et 65 ans), le maintien à domicile des personnes âgées et/ou en situation de handicap, le développement de la médecine ambulatoire et la forte augmentation des maladies chroniques engendrent sans conteste des besoins croissants en matière de soins et d'accompagnement de la dépendance.

Le rôle des professionnels (intervenants à domicile, aides-soignants, infirmiers ou autres professionnels paramédicaux) devient de plus en plus essentiel pour accompagner les personnes les plus fragilisées dans leurs tâches du quotidien, mais également dans le parcours de soins et dans la lutte contre l'isolement des personnes âgées.

Par ailleurs, les progrès technologiques, l'apparition de nouvelles thérapeutiques ou l'entrée du numérique dans le monde de la santé ont considérablement modifié les besoins et les approches en matière de soin et d'accompagnement, bouleversant ainsi les organisations du travail.

Ces perspectives positives pour le secteur de l'aide à domicile doivent être nuancées au regard des enjeux économiques et sociétaux qui ont des impacts directs sur son activité : crise financière majeure des fonds publics, budgets d'investissement en suspens pour les structures en raison de la crise sanitaire liée à la Covid-19, creusement de la fracture géographique (« déserts médicaux-sociaux »), déficit d'attractivité des métiers parmi les jeunes générations...

# Pourquoi ce rapport de branche ?

Afin d'apporter des réponses éclairées et d'orienter les politiques économiques, d'emploi et de formation (y compris initiale), la Branche a souhaité disposer de données précises et actualisées concernant l'ensemble du champ de la négociation collective.

**Le rapport de branche a pour objectif de fournir une photographie de la Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile sur l'année de référence 2021 pour :**

- Connaître le profil de la Branche.
- Identifier les tendances d'évolution en termes d'emplois et de compétences (vision prospective).
- Souligner les enjeux de la Branche sur les plans économiques et sociaux.
- Objectiver la situation pour aider la Branche à décider et prioriser ses actions.

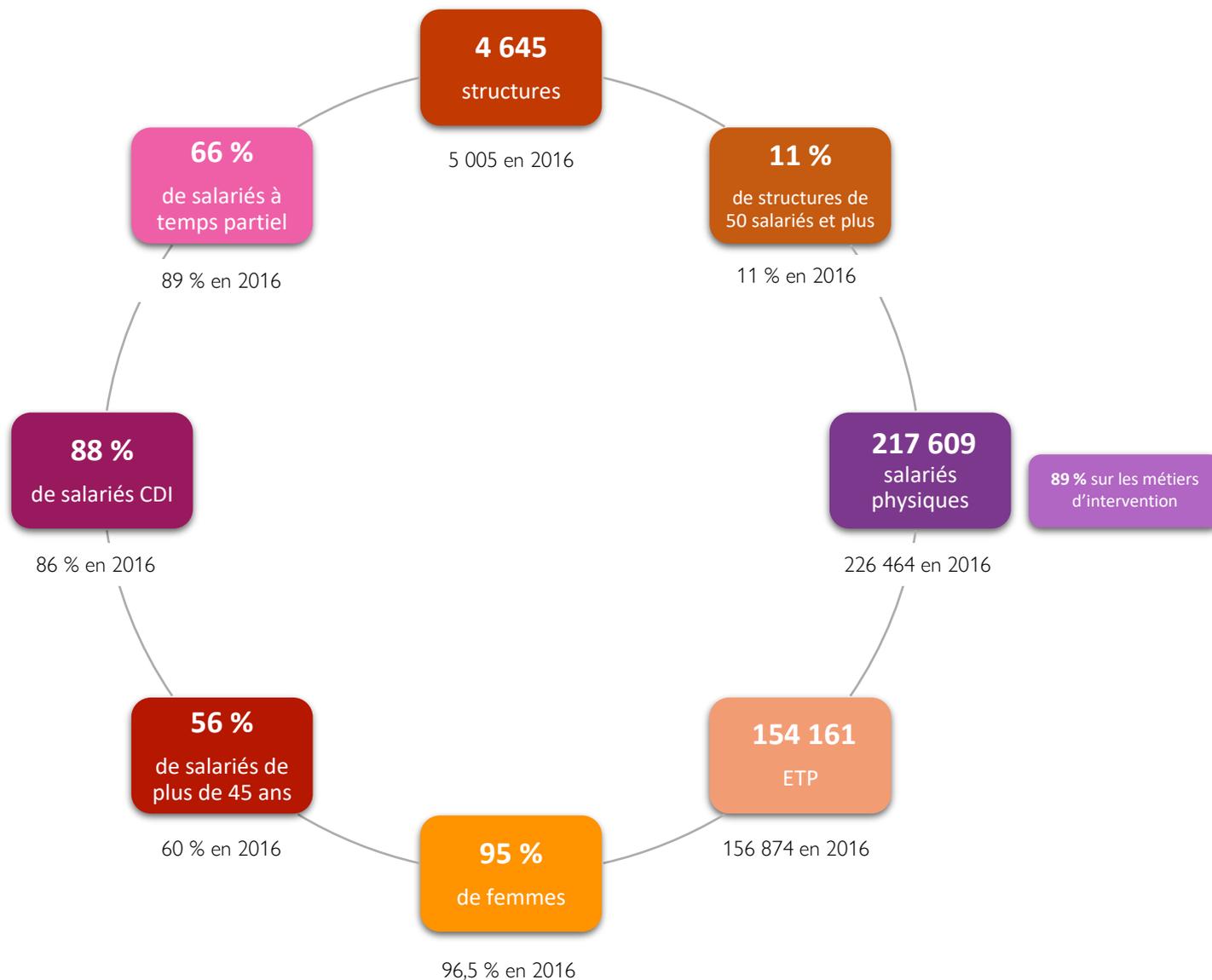
Il s'agit de la **4<sup>e</sup> édition du rapport de branche**.

**Le rapport de branche permet d'éclairer six axes :**

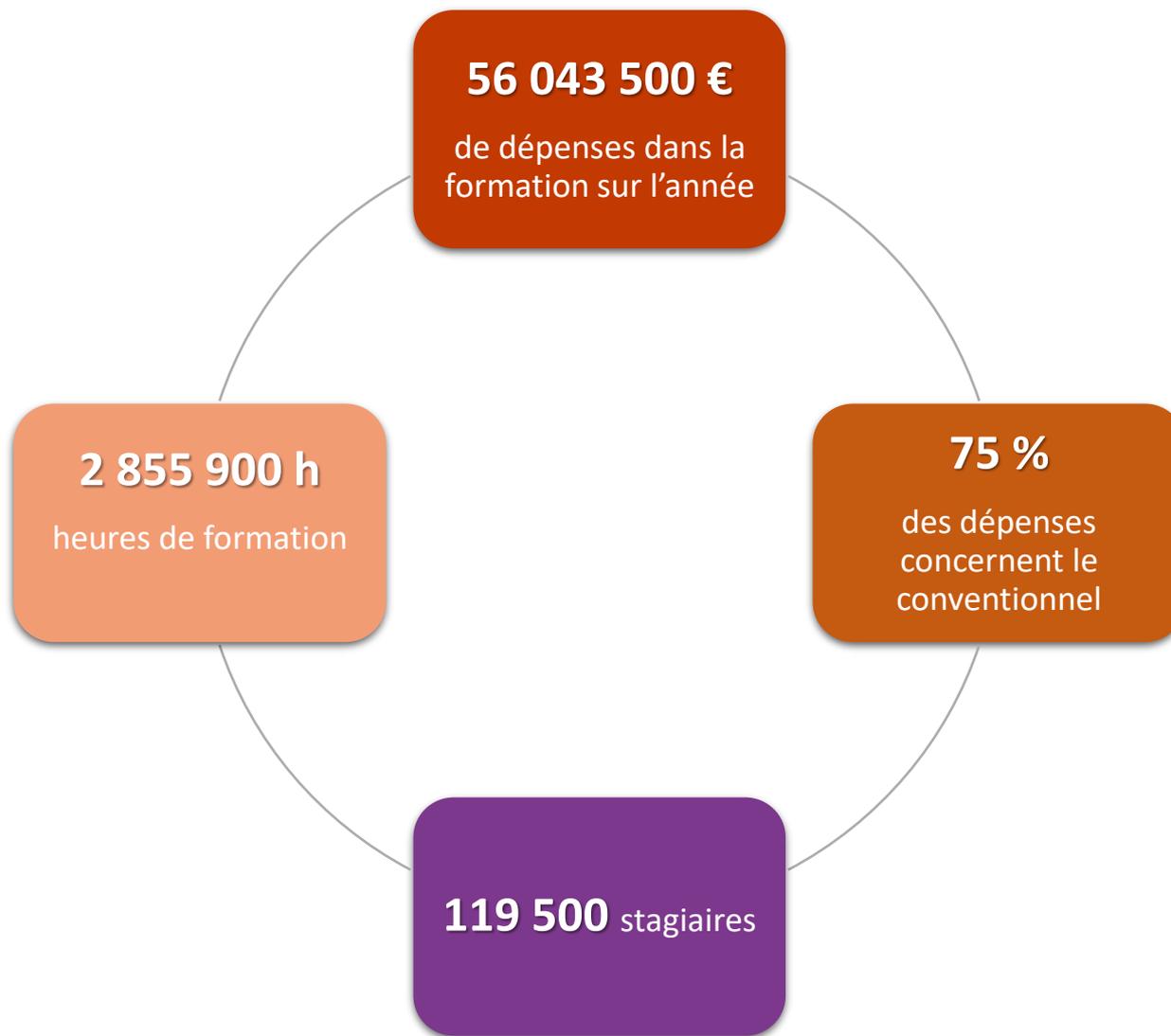
- La typologie des structures
- La typologie des emplois et des salariés
- Les pratiques de gestion des ressources humaines
- L'organisation du travail
- La santé et qualité de vie au travail
- La formation et les besoins de compétences



# Données clés 2021 de la Branche de l'aide à domicile



## Données clés Formation 2021 de la Branche de l'aide à domicile



## 2 / La méthodologie



Analyse  
documentaire et  
statistique

### Analyse documentaire

- Rassemblement des informations sur le contexte et les enjeux de l'aide à domicile, les structures et les salariés de la Branche ainsi que sur la formation afin de dresser le panorama de la branche et de disposer d'éléments d'interprétation des données quantitatives recueillies lors de l'enquête réalisée auprès des structures et des salariés de la Branche

### Analyse des données DSN

- Consolidation des données statistiques transmises par les mutuelles Aésio/Mutex, Malakoff Humanis, AG2R La Mondiale



Recueil de  
données auprès  
des parties  
prenantes

### Diffusion du questionnaire employeurs

*Période de diffusion : 10 janvier-28 février 2022*

- Construction du questionnaire en circonscrivant le recueil aux seules données non-disponibles
- Organisation d'une phase test auprès de 5 structures visant à ajuster le contenu du questionnaire
- Diffusion du questionnaire auprès des adhérents d'Unifformation (5 005 structures selon le précédent rapport de Branche ; 3 031 courriels renseignés ; 2 865 courriels actifs/délivrés lors de l'enquête)
  - Diffusion du questionnaire par l'appliquetif SPHINX Online®
- Relais d'information par les organisations patronales et les commissions paritaires régionales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPREFP)
  - Organisation de 3 relances électroniques

### Diffusion du questionnaire salariés

*Période de diffusion : 10 janvier-14 mars 2022*

- Adressage du lien d'accès au questionnaire salariés par l'intermédiaire des employeurs
- Relais d'information par les organisations syndicales

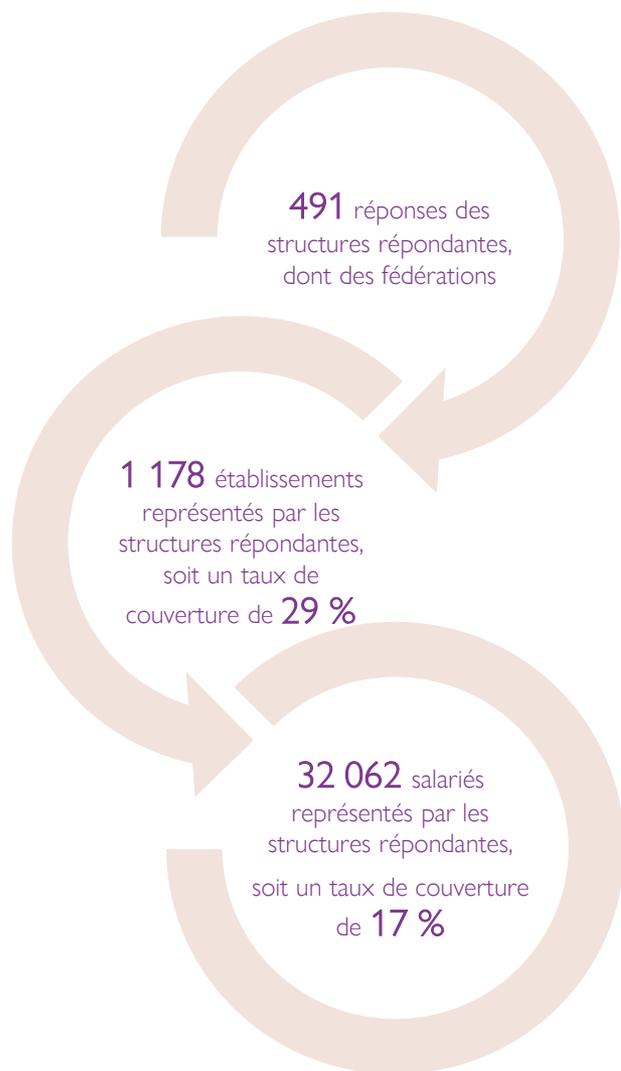


Traitement et  
analyse des  
données

### Traitement et analyse des données

- Exploitation des résultats des enquêtes à l'aide de l'appliquetif Sphinx IQ2®
  - Traitement des données (recodage, catégorisation...) pour permettre la réalisation des analyses
  - Choix de la source de données la plus fiable pour décrire un critère (source précisée pour chaque graphique)
- Enrichissement des données chiffrées avec les données provenant des sources documentaires précédemment mentionnées (DSN, bilans formation et baromètres Unifformation...)
  - Analyse des données

## Questionnaire employeurs



## Questionnaire salariés



# Traitement et analyse des données

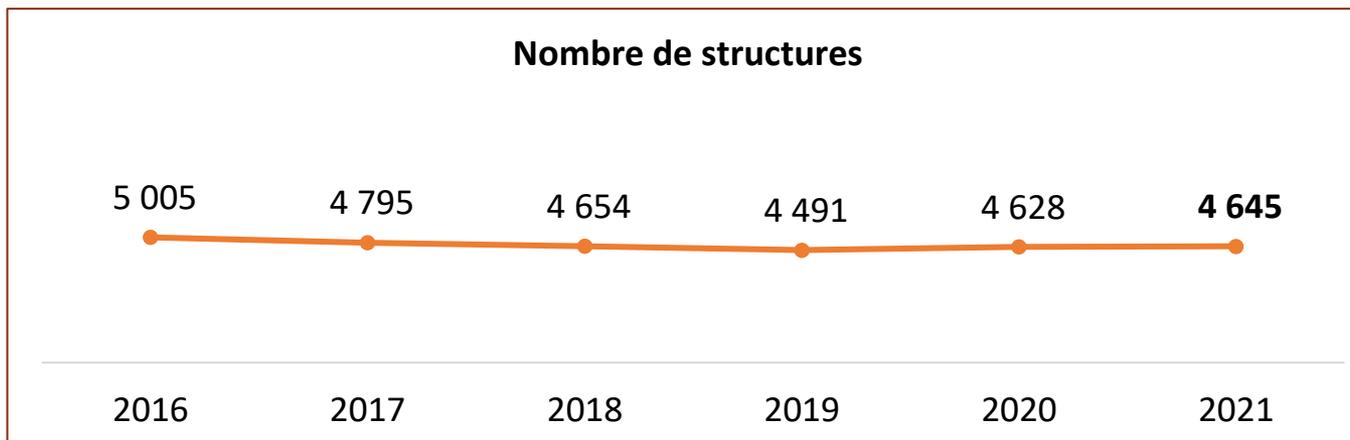
- Un redressement statistique des résultats du questionnaire employeurs a été réalisé selon la taille des structures (coefficients de pondération compris entre 0,52 et 1,44) afin de refléter plus précisément la structure nationale de la Branche.

Taille (nombre salariés)	Répondants questionnaire	Pourcentage population totale d'origine
Moins de 5	6 %	<b>11 %</b>
De 5 à 9	10 %	<b>10 %</b>
De 10 à 19	17 %	<b>20 %</b>
De 20 à 49	28 %	<b>28 %</b>
De 50 à 99	13 %	<b>14 %</b>
De 100 à 199	11 %	<b>10 %</b>
200 et plus	14 %	<b>8 %</b>

- Des analyses croisées ont été effectuées (par activité, métier...). Seuls les résultats issus de croisements portant sur des échantillons suffisamment importants sont présentés dans ce rapport afin de garantir la validité des données.
- Les données chiffrées exposent la moyenne (égale à la somme des données divisée par leur nombre) et/ou la médiane (point milieu d'un jeu de données, de sorte que 50 % des unités ont une valeur inférieure ou égale à la médiane et 50 % des unités ont une valeur supérieure ou égale) pour une représentation plus juste de la situation.

## 3 / Les structures de la Branche

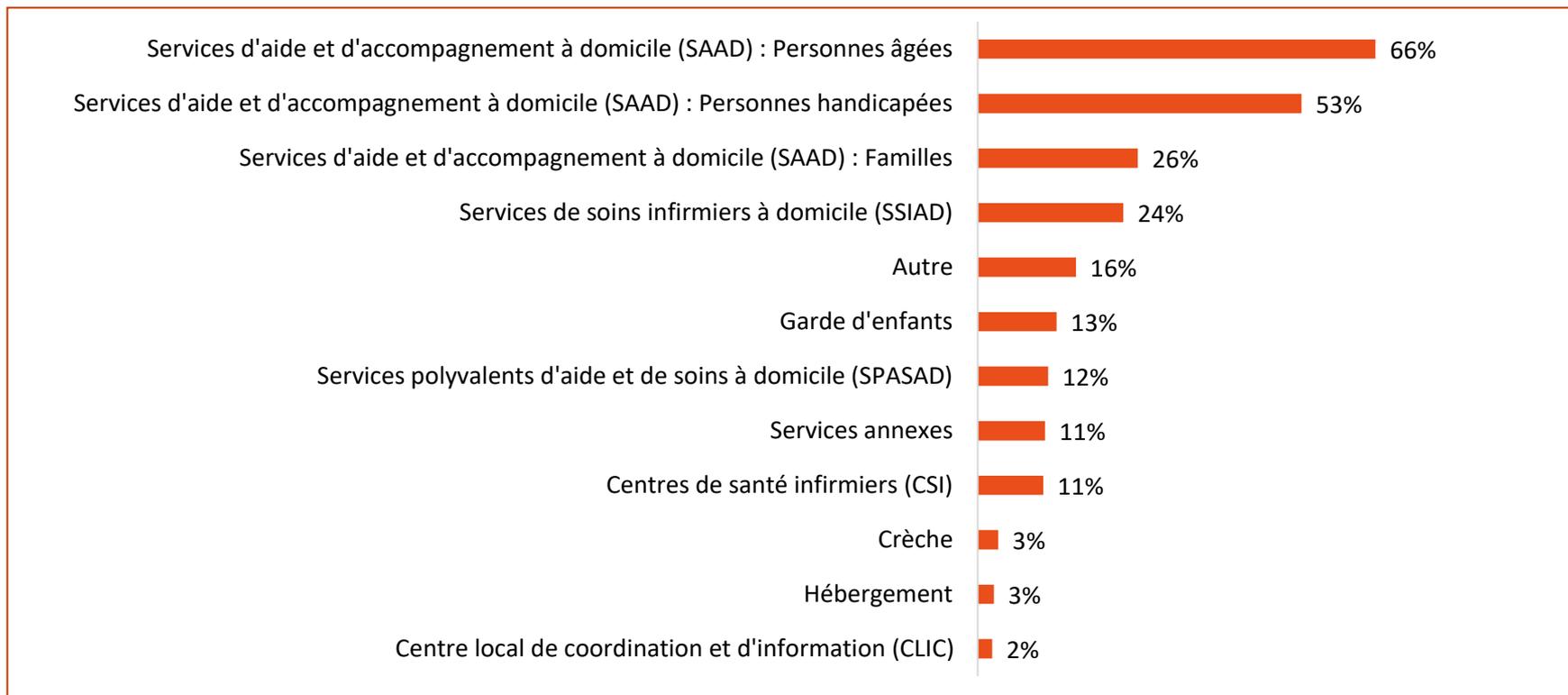
# Nombre de structures



Source : Uniformation données 2021 extraction avril 2022, nombre de structures ayant versé leur collecte à Uniformation

- Depuis 2016, on assiste à une **diminution du nombre de structures** œuvrant dans le champ de l'aide et de l'accompagnement à domicile, avec la perte de 360 structures sur cette période (5 005 structures en 2016 contre 4 645 structures en 2021, soit une réduction de 7,2 %).
- Alors que le **nombre de structures avait diminué de 10,3 % entre 2016 et 2019** (514 structures en moins), ce chiffre est reparti à la **hausse entre 2019-2021** (+3,4 %, soit 154 structures en plus).
- Cette diminution **s'explique en partie par un phénomène de concentration** puisque le nombre de structures de moins de 11 salariés a légèrement diminué (40 % en 2016, 37 % en 2021) au profit des structures de 11 à 49 salariés (49 % en 2016, 52 % en 2021).

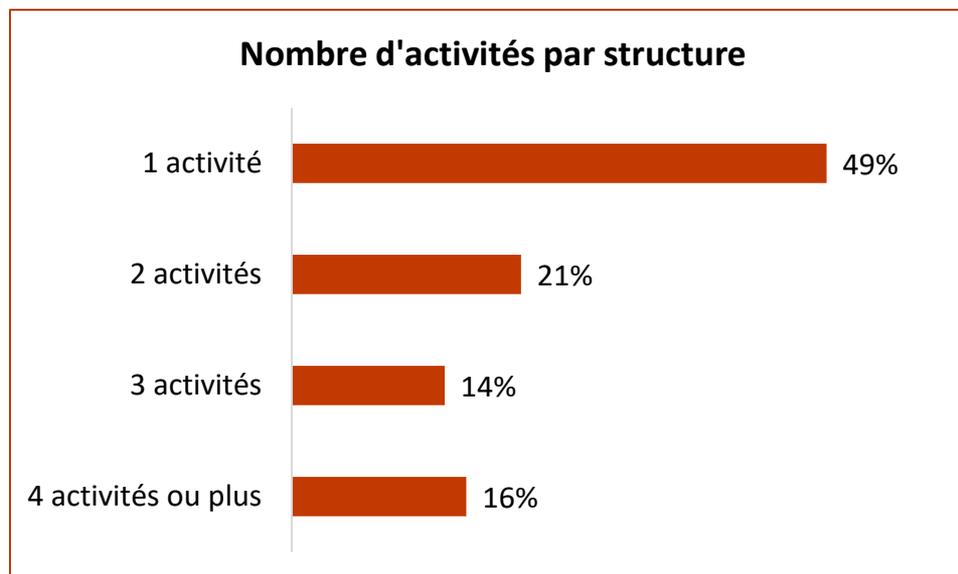
# Activités des structures



Source : Questionnaire Employeurs

- Les **activités se concentrent majoritairement autour des services d'aide et d'accompagnement à domicile des personnes âgées (66 %) et des personnes handicapées (53 %)**.
- Les **activités SAAD et SSIAD se maintiennent** depuis 2016 et les activités **SPASAD poursuivent leur progression** (6 % en 2016 et 1 % en 2014). Alors que les **CSI connaissent un regain d'activité** (5 % en 2016 et 11 % en 2021), les **gardes d'enfants et les services annexes accusent une baisse significative** (respectivement 30 % et 31 % en 2016, contre 13 % et 11 % en 2021). Les périodes de confinement de 2020 et 2021 peuvent expliquer en partie ce recul.

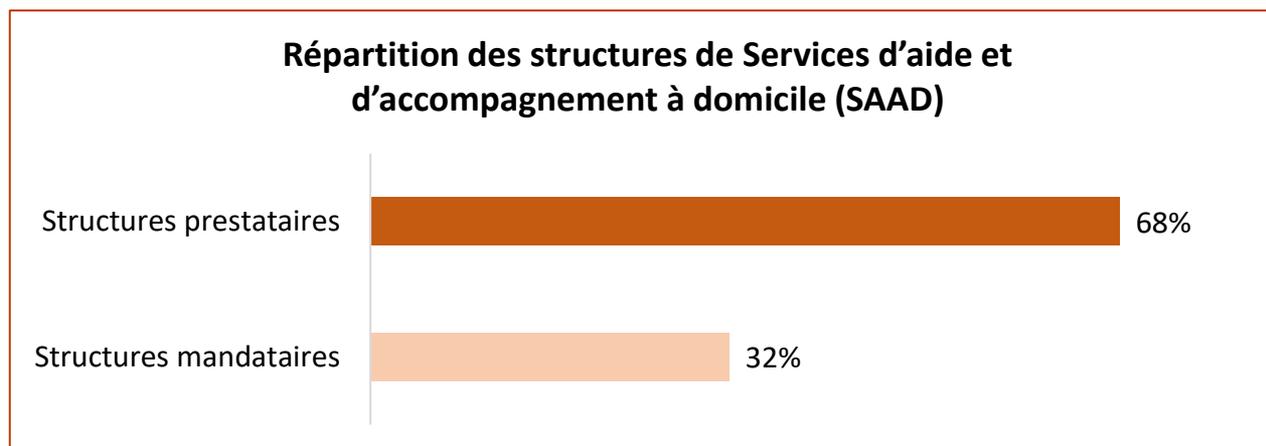
# Activités des structures



*Source : Questionnaire Employeurs*

- **Près de la moitié des structures (49 %) ne se positionne que sur une seule activité ;** elles sont 21 % à avoir deux activités et 14 % à en avoir trois.
- Lorsqu'elles se diversifient, elles **cumulent généralement des activités d'aide et d'accompagnement auprès des personnes âgées et des personnes handicapées (15 %)**, puis auprès des familles (7 %). 5 % des structures font le choix d'une très large diversification en proposant six activités et plus.

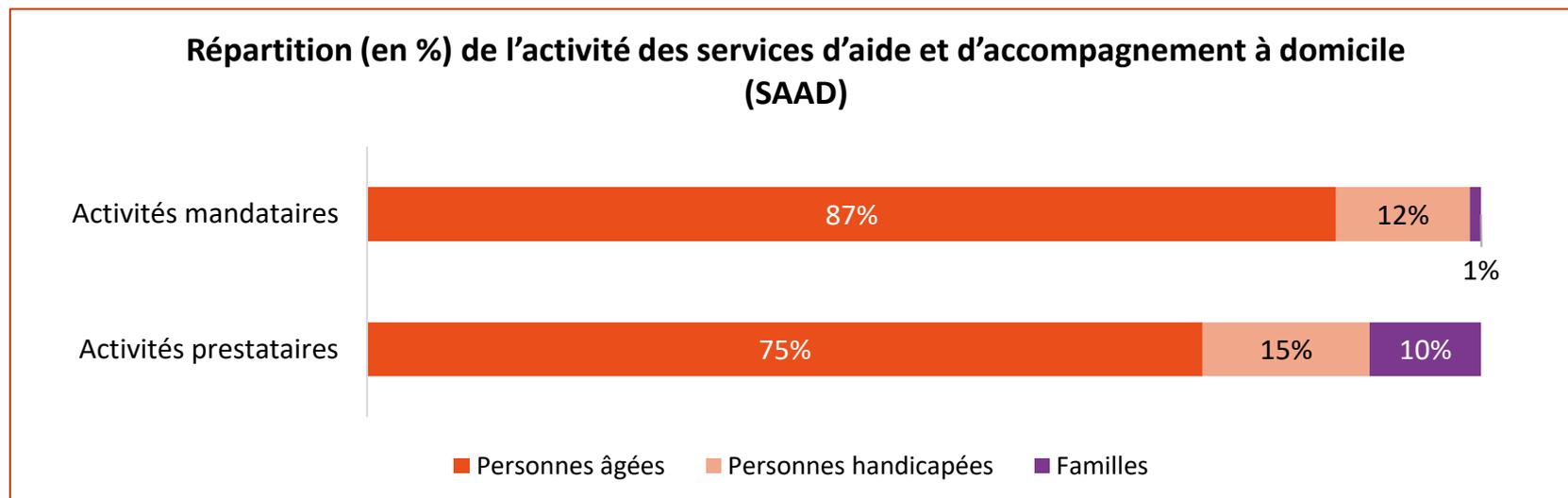
# Activités des structures



Source : Questionnaire Employeurs

- Parmi les structures ayant une activité de services d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD), **68 % interviennent en tant que prestataires et 32 % en tant que mandataires.**
- En termes de volume d'activité, **88 % des heures délivrées le sont dans le cadre de prestations et 12 % sont des heures mandataires.**

# Activités des structures

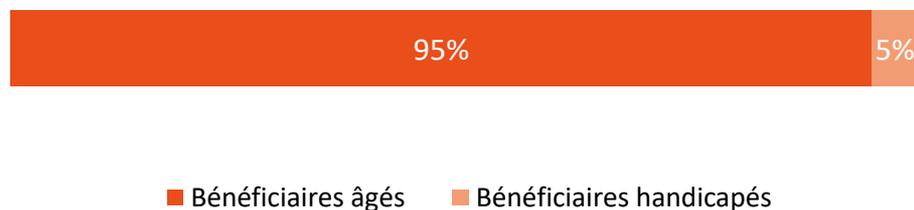


Source : Questionnaire Employeurs

- Les **activités prestataires des SAAD concernent majoritairement les personnes âgées** (75 %). Le dernier quart des activités se répartit entre les personnes handicapées (15 %) et les familles (10 %).
- Le **nombre d'heures moyen** est de 69 320 h pour les personnes âgées, 14 132 h pour les personnes handicapées et 8 915 h pour les familles.
- Les **activités mandataires des SAAD se concentrent essentiellement sur le public des personnes âgées** (87 %), alors que les familles sont très à la marge (1 %).
- Le **nombre d'heures moyen** est de 14 325 h pour les personnes âgées, 1 984 h pour les personnes handicapées et 150 h pour les familles.

# Activités des structures

## Répartition (en %) de l'activité de services de soins infirmiers à domicile (SSIAD)

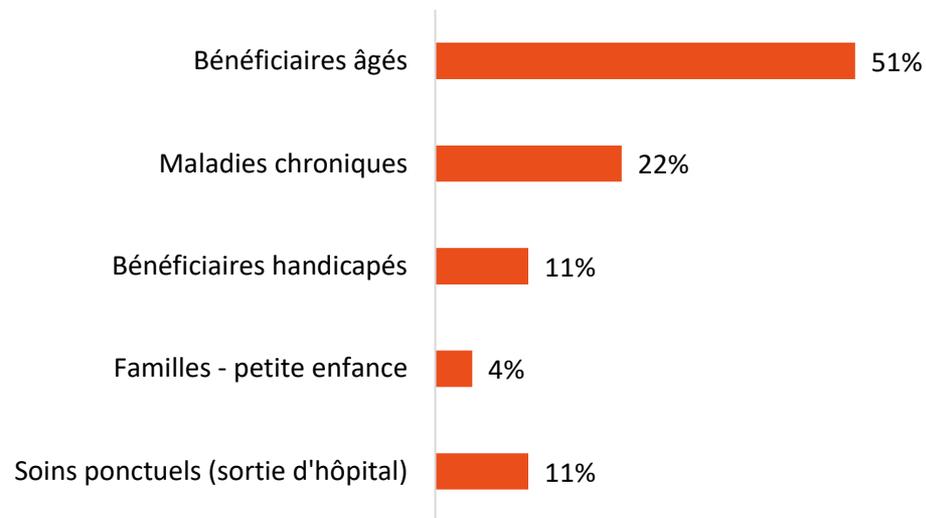


Source : Questionnaire Employeurs

- L'activité SSIAD se concentre essentiellement sur l'aide et l'accompagnement des personnes âgées (95 %) et, de façon beaucoup plus marginale, des personnes handicapées (5 %).
- Le nombre médian de place est de 48, avec des petites structures comptant 12 places et des grandes structures pouvant compter jusqu'à 354 places.

# Activités des structures

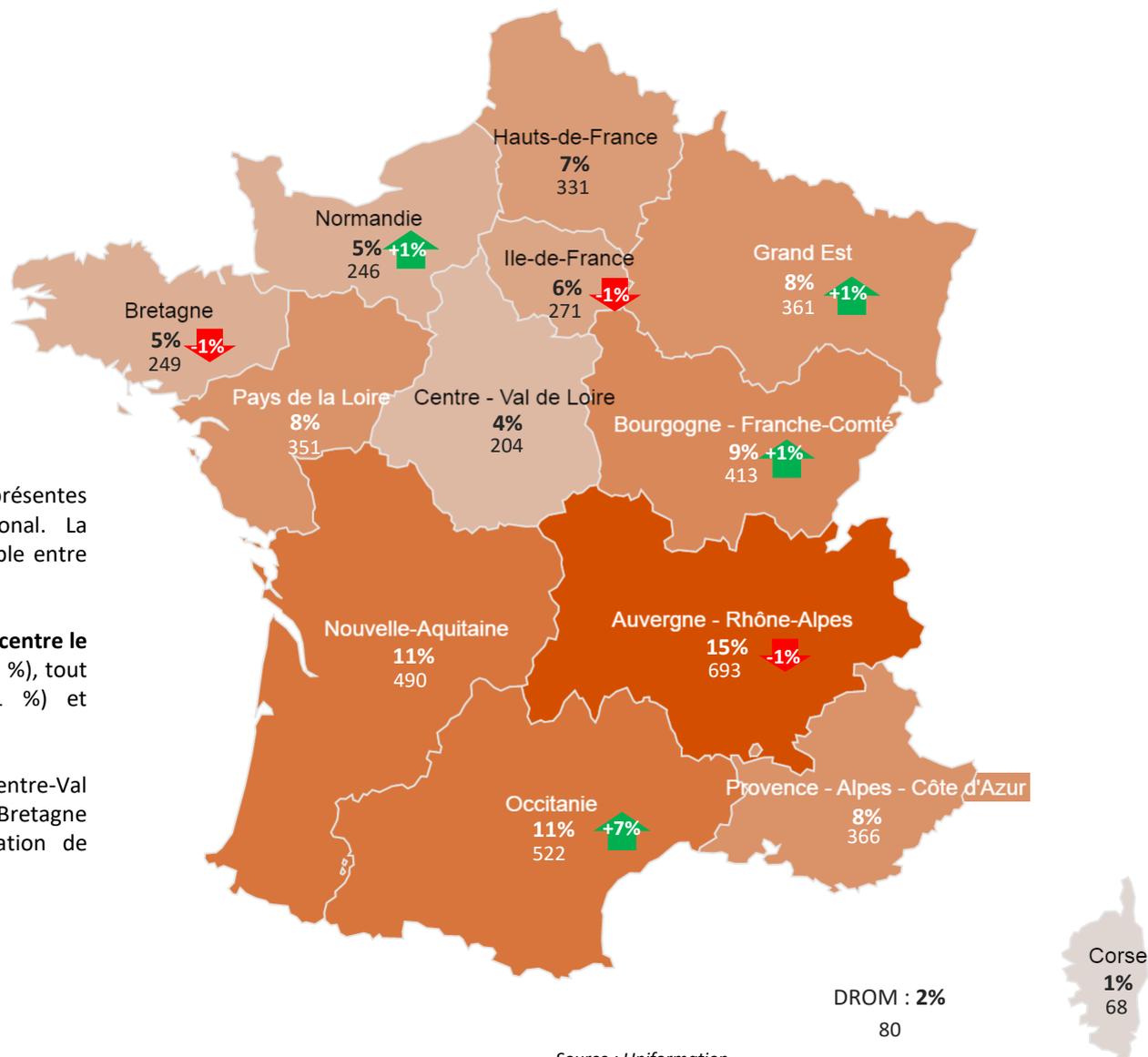
## Répartition (en %) de l'activité des centres de santé infirmiers (CSI)



Source : Questionnaire Employeurs

- L'activité des CSI se concentre majoritairement sur l'aide et l'accompagnement des personnes âgées (51 %).
- Les activités de santé sont également prépondérantes avec un appui aux bénéficiaires atteints de maladies chroniques (22 %) et des soins ponctuels en sortie d'hospitalisation (11 %).

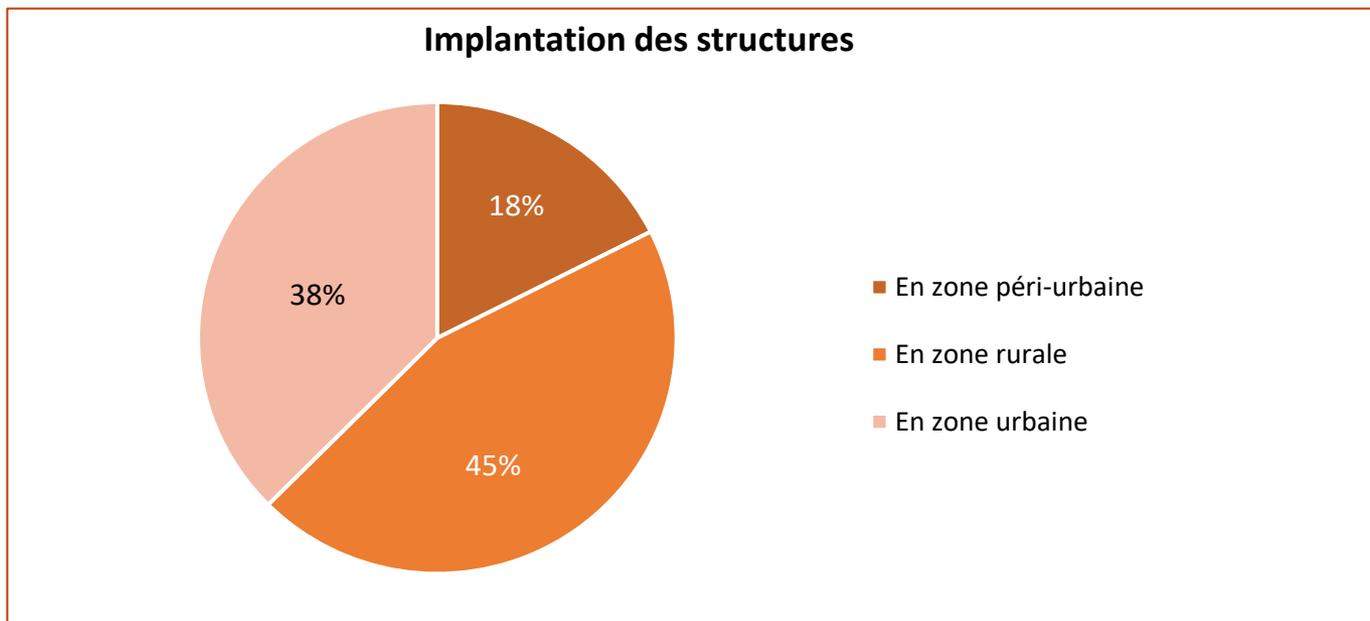
# Implantation des structures



- Les structures de la Branche sont présentes sur l'ensemble du territoire national. La répartition sur le territoire reste stable entre 2016 et 2021.
- La région **Auvergne-Rhône Alpes concentre le plus grand nombre de structures** (15 %), tout comme les régions Occitanie (11 %) et Nouvelle-Aquitaine (11 %).
- À l'inverse, les régions Corse (1 %), Centre-Val de Loire (4 %), Normandie (5 %) et Bretagne (5 %) ont une moindre concentration de structures d'aide à domicile.

Source : Uniformation

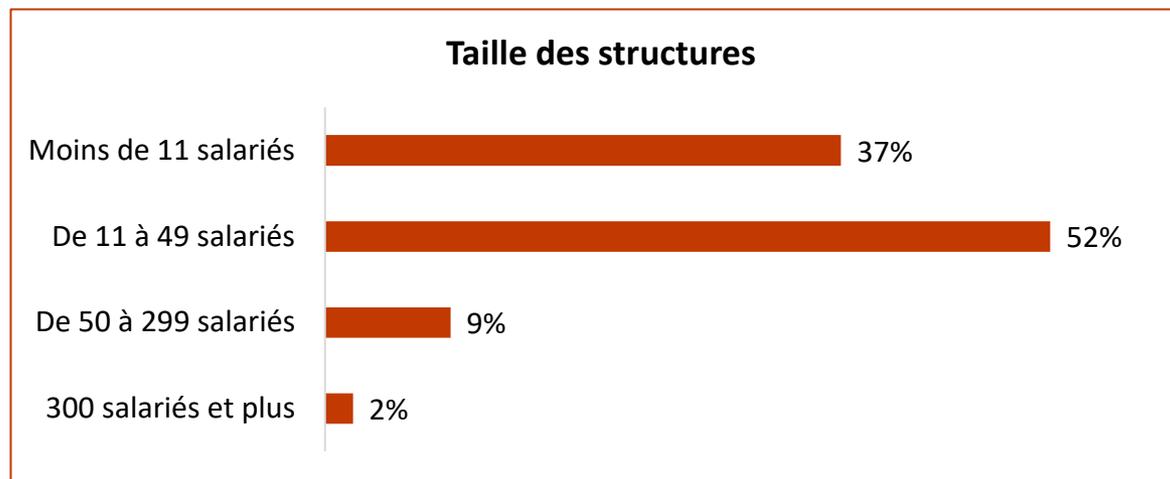
# Implantation des structures



Source : Questionnaire Employeurs

- **45 % des structures se situent en zone rurale**, 38 % le sont en zone urbaine et 18 % en zone péri-urbaine.
- Les **zones rurales comptent majoritairement des structures de petite taille** (69 % moins de cinq salariés, 59 % entre 10 et 19 salariés) et regroupent une large part des activités de services de soins infirmiers à domicile (58 %).
- Les **zones péri-urbaines sont attractives pour les structures de 200 salariés et plus** puisqu'elles sont 47 % à s'y installer, comparativement aux 19 % qui choisissent de le faire en zone rurale.

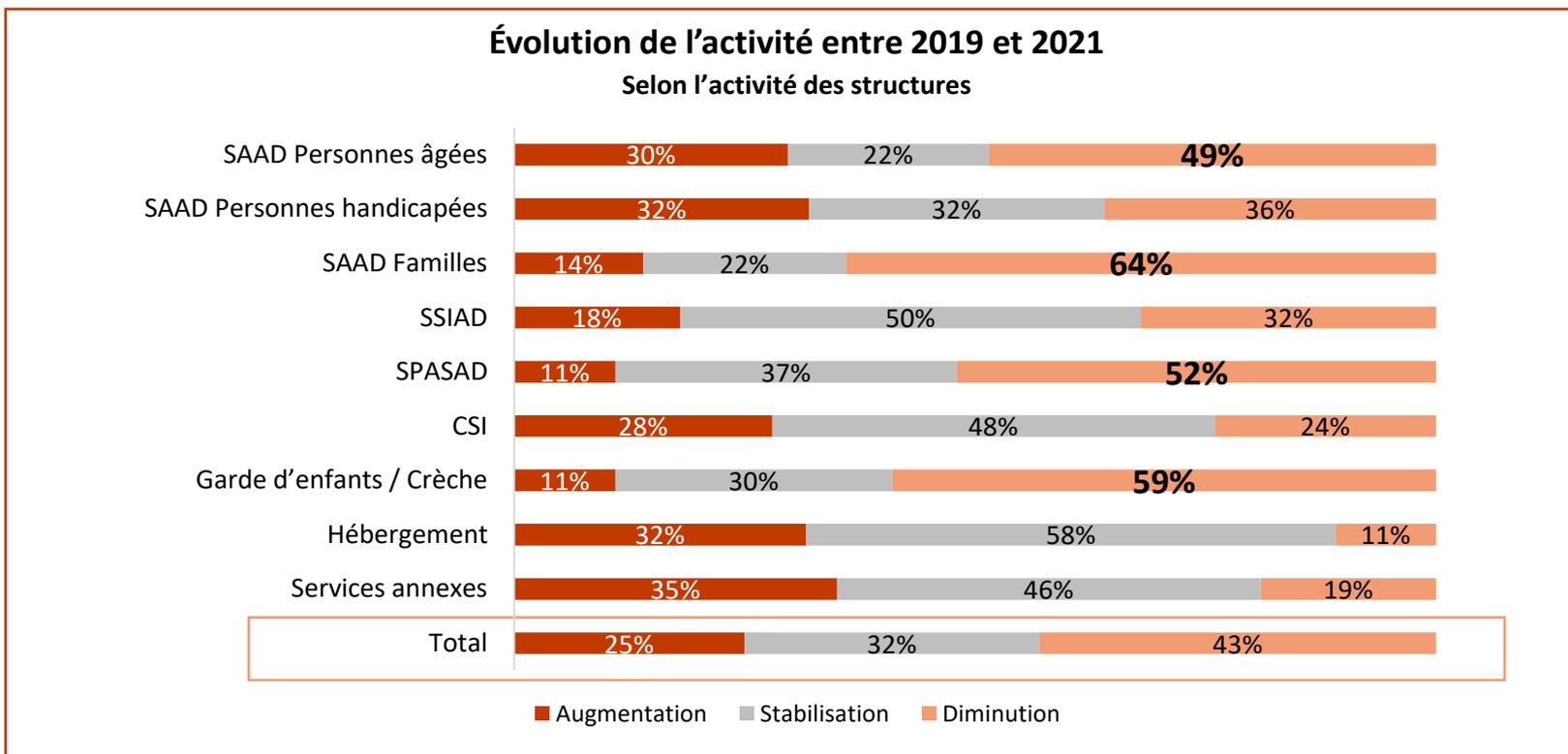
# Taille des structures



Source : Uniformation

- Les structures de la Branche sont **généralement de petite taille puisqu'elles sont 89 % à compter moins de 50 salariés**, dont 37 % moins de 11 salariés.
- Elles sont **11 % à dénombrer 50 salariés et plus**, dont seulement 2 % à employer 300 salariés et plus ; ces proportions sont identiques à celles de 2016. Les plus grandes structures sont majoritairement positionnées sur les activités de SAAD et d'hébergement.
- Le profil de la Branche a sensiblement évolué au cours des dernières années. Le nombre de **structures de moins de 11 salariés a légèrement diminué** (40 % en 2016, 37 % en 2021) **au profit des structures de 11 à 49 salariés** (49 % en 2016, 52 % en 2021). On assiste progressivement à une révision du modèle économique des structures qui semblent chercher à **atteindre une taille critique pour assurer leur pérennité**.
- Cet **accroissement de taille va dans le sens d'un développement des activités existantes plutôt que dans celui d'une diversification** ; elles ne sont que 13 % à avoir pris le tournant de la diversification ces dernières années et elles sont 31 % à considérer que ceci ne sera pas un axe de développement stratégique.

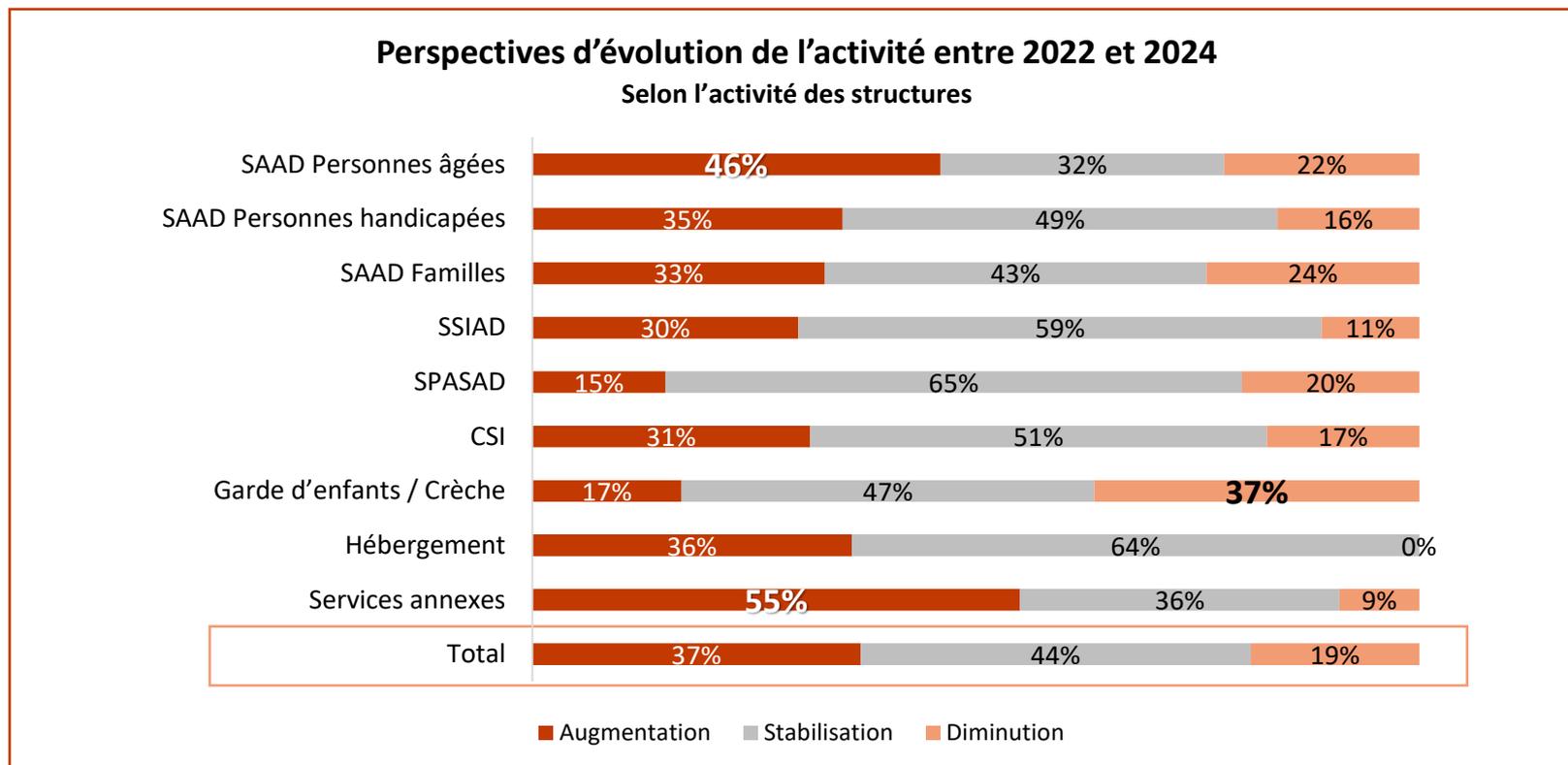
# Évolution de l'activité des structures



Source : Questionnaire Employeurs

- **Sur la période 2019-2021, 43 % des structures évoquent une baisse d'activité.** Cette situation est particulièrement marquée pour les SAAD Familles (64 %), les gardes d'enfants/crèches (59 %) et les services polyvalents d'aide et de soins à domicile (SPASAD) (52 %). Les périodes de confinement et de développement du télétravail en lien avec la pandémie de Covid-19 sont venues fragiliser les SPASAD qui affichaient un juste équilibre en 2016 (64 %) et freiner la croissance des gardes d'enfants qui étaient 42 % à déclarer une augmentation de leur activité en 2016.
- À l'inverse, **25 % des structures ont connu une période faste** avec une augmentation de leur activité, notamment lorsqu'elles interviennent dans les domaines des services annexes (35 %), de l'hébergement (32 %), des SAAD Personnes âgées (32 %) et des SAAD Personnes handicapées (30 %). Une hypothèse peut être formulée sur le fait que les aides et les accompagnements des bénéficiaires se sont reportés sur un service à domicile car les déplacements et les conditions d'accueil dans les structures spécialisées ont été plus limités.

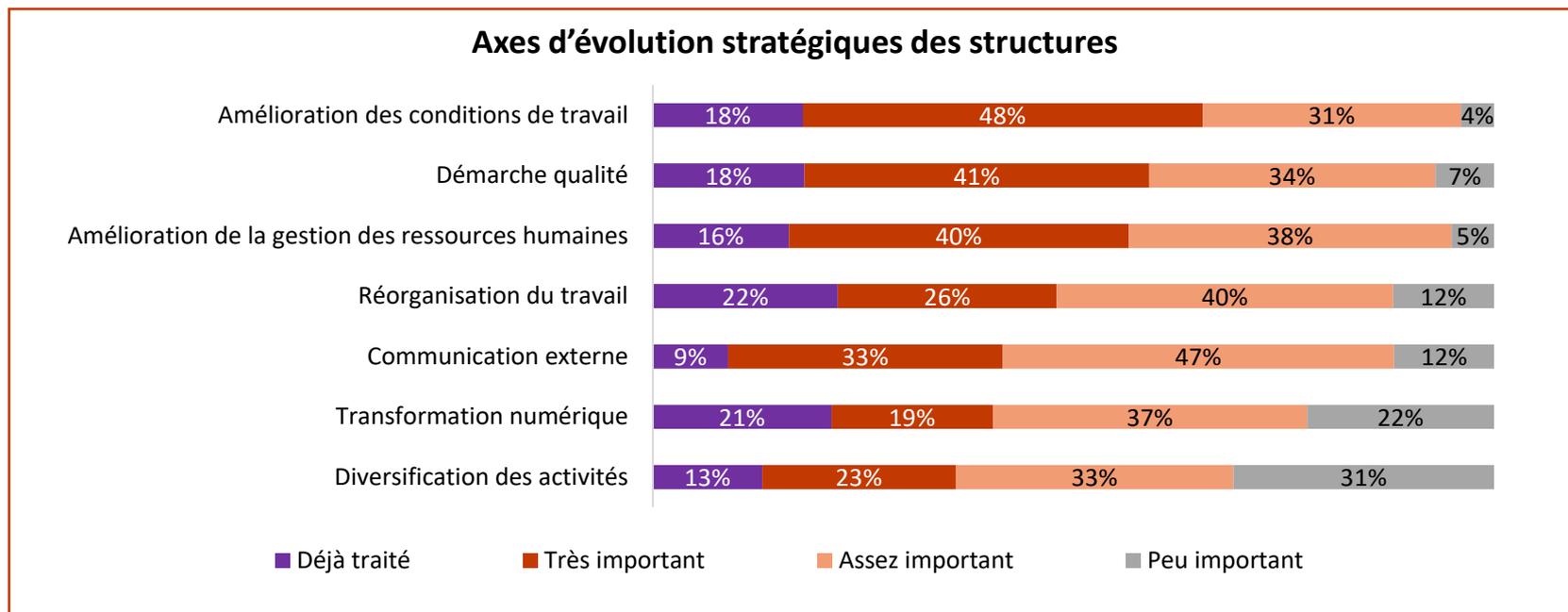
# Évolution de l'activité des structures



Source : Questionnaire Employeurs

- Si les trois dernières années ont souvent été difficiles pour les structures, la période 2022-2024 est abordée de manière plus positive puisque **44 % des structures projettent une stabilisation de leur activité et 37 % une augmentation**. Certains domaines sont **plus optimistes : services annexes (55 %), SAAD Personnes âgées (46 %) et hébergement (36 %)**, cette tendance venant poursuivre celle observée sur la période 2019-2021.
- Les **crèches/gardes d'enfants restent les plus pessimistes sur l'avenir**. Elles sont 37 % à prévoir une baisse d'activité, **tout comme les SAAD Familles (24 %)**.
- En se référant au Baromètre emploi, formation compétences 2022 d'Uniformation, les **difficultés en lien avec la crise sanitaire** rencontrées par les structures en date du 4 novembre 2021 portent essentiellement sur la **difficulté à recruter** des salariés pour relancer l'activité, la **chute de la demande** des usagers et la **diminution des financements** par les partenaires.

# Évolution de l'activité des structures



Source : Questionnaire Employeurs

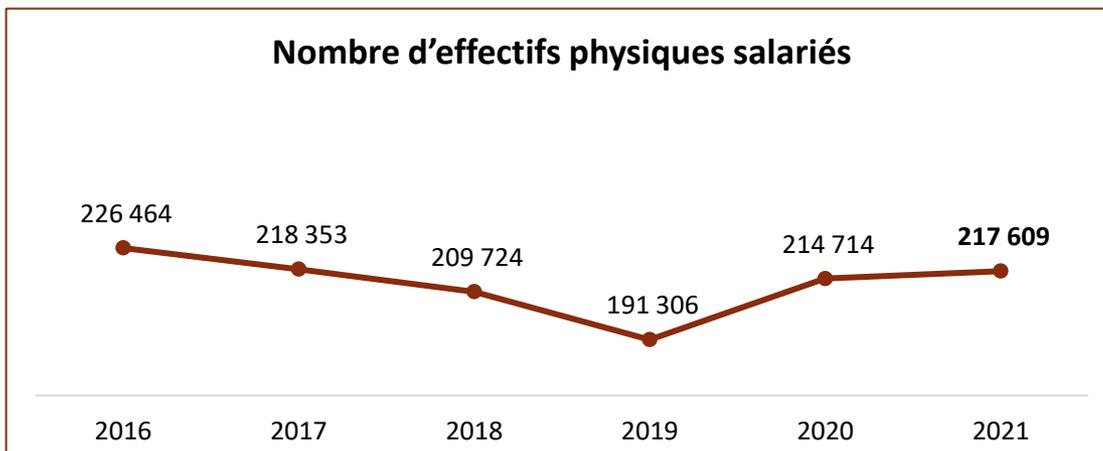
- Les **principaux axes stratégiques** sur lesquels les structures souhaitent travailler concernent :
  - L'**amélioration des conditions de travail (48 %)**, axe le plus important pour les services polyvalents d'aide et de soins à domicile (SPASAD) (76,5 %). Cet axe est considéré comme majeur pour prévenir les risques professionnels, favoriser l'attractivité et la fidélisation des professionnels sur des métiers en forte demande mais qui présentent des difficultés de recrutement. Cette priorité prend d'autant plus de sens que la moitié des structures n'avait encore mis en place aucune action spécifique de prévention des inaptitudes en 2021.
  - La **démarche qualité (41 %)**.
  - L'**amélioration de la gestion des ressources humaines (40 %)**, notamment pour les structures de plus de 100 salariés (62 %) (axe moins important pour les centres de santé infirmiers, 22 %).
- La **communication externe constitue un axe prioritaire surtout pour les SAAD Familles (48 %)** ; les résultats d'activité passés et les perspectives sur les prochaines années conditionnent ce besoin de renforcer leur visibilité auprès des publics.
- La **réorganisation du travail et la transformation numérique restent des axes d'évolution assez importants, mais ont souvent fait l'objet d'actions de la part des structures**. Les SPASAD sont toutefois 52 % à faire de la réorganisation du travail un axe stratégique prioritaire.



## 4 / Les emplois et les salariés de la Branche

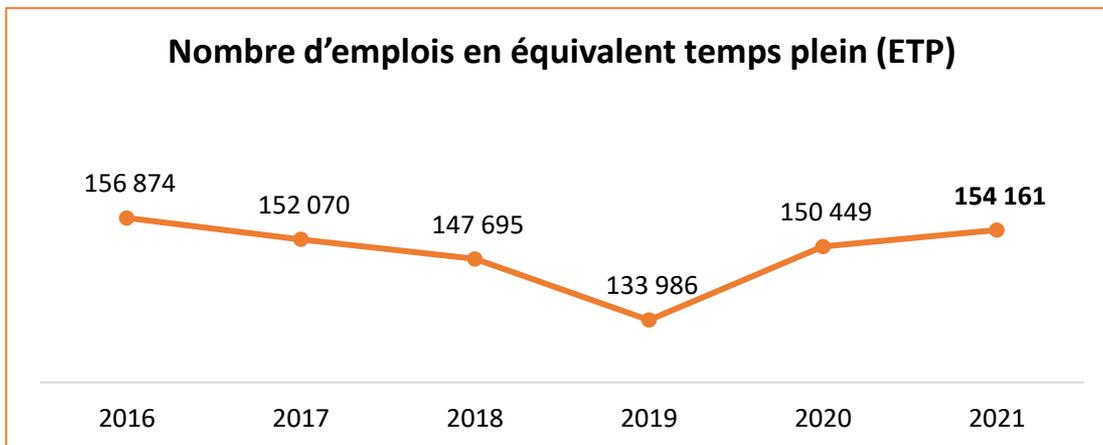
# Emplois dans les structures

## Nombre d'effectifs physiques salariés



Source : Unifformation

## Nombre d'emplois en équivalent temps plein (ETP)

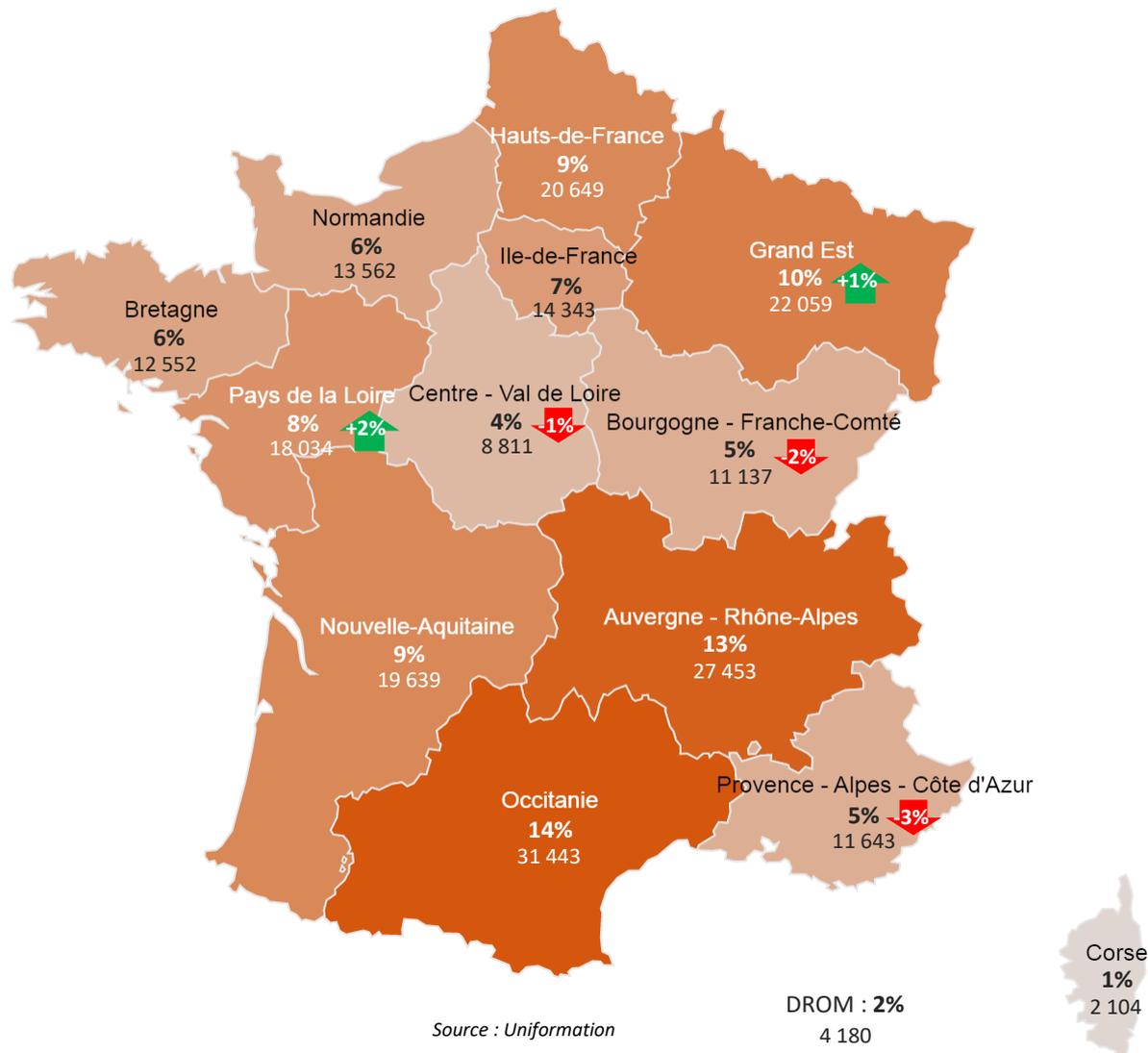


Source : Unifformation

- Depuis 2016, on assiste à une diminution du nombre de salariés œuvrant dans le champ de l'aide et de l'accompagnement à domicile, avec la perte de 8 855 effectifs physiques salariés sur cette période (226 464 salariés en 2016 contre 217 609 salariés en 2021, soit une baisse de 3,9 %).
- Alors que la Branche a connu une baisse constante de salariés physiques entre 2016 et 2019 (-35 158 salariés, soit -15,5 %), les effectifs sont repartis à la hausse entre 2019 et 2021 (+26 303 salariés, soit +13,8 %).
- Depuis 2016, le nombre d'emplois en équivalent temps plein (ETP) connaît une évolution similaire à celle des effectifs physiques, avec une diminution de 2 713 ETP sur cette période (156 874 ETP en 2016 contre 154 161 ETP en 2021, soit une baisse de 1,7 %).
- La Branche a connu une inflexion majeure entre 2016 et 2019 (-22 888 ETP, soit -14,6 %), mais ses ETP sont repartis à la hausse de manière significative entre 2019 et 2021 en passant de 133 986 ETP à 154 161 ETP (+20 175 ETP, +15 %). Cette configuration où le nombre d'emplois en équivalent temps plein connaît une diminution moins marquée que celle des effectifs physiques laisse à penser à un accroissement du temps de travail des salariés.
- Par ailleurs, l'augmentation du nombre de salariés à partir de 2019 accompagne la progression du nombre de structures depuis cette même date (+154 structures).

# Répartition régionale des effectifs physiques

- À l'image de l'implantation des structures, les régions comptant le **plus grand nombre de salariés sont l'Occitanie (14 %) et l'Auvergne-Rhône-Alpes (13 %)**.
- Ce portrait a évolué depuis 2016.
- Certaines régions ont connu une augmentation** de leurs effectifs :
  - La région **Pays de la Loire** poursuit son développement (**8 %** contre 6 %).
  - Grand Est** (**10 %** contre 9 %, après avoir connu une diminution de 6 points entre 2014 et 2016).
- D'autres régions ont vu leurs effectifs diminuer** :
  - Bourgogne-Franche-Comté** (**5 %** contre 7 %, après avoir connu une progression de 44 points entre 2014 et 2016).
  - Provence-Alpes-Côte d'Azur** (**5 %** contre 8 %, après avoir connu une progression de 3 points entre 2014 et 2016).
- Certaines régions parviennent à maintenir leurs effectifs** après avoir connu une diminution sur la période 2014-2016 :
  - Île-de-France** (**7 %**, avec une baisse de 15 points sur 2014-2016).
  - Normandie** (**6 %** avec une baisse de 9 points sur 2014-2016).
  - Nouvelle-Aquitaine** (**9 %**, avec une baisse de 5 points entre 2014 et 2016).



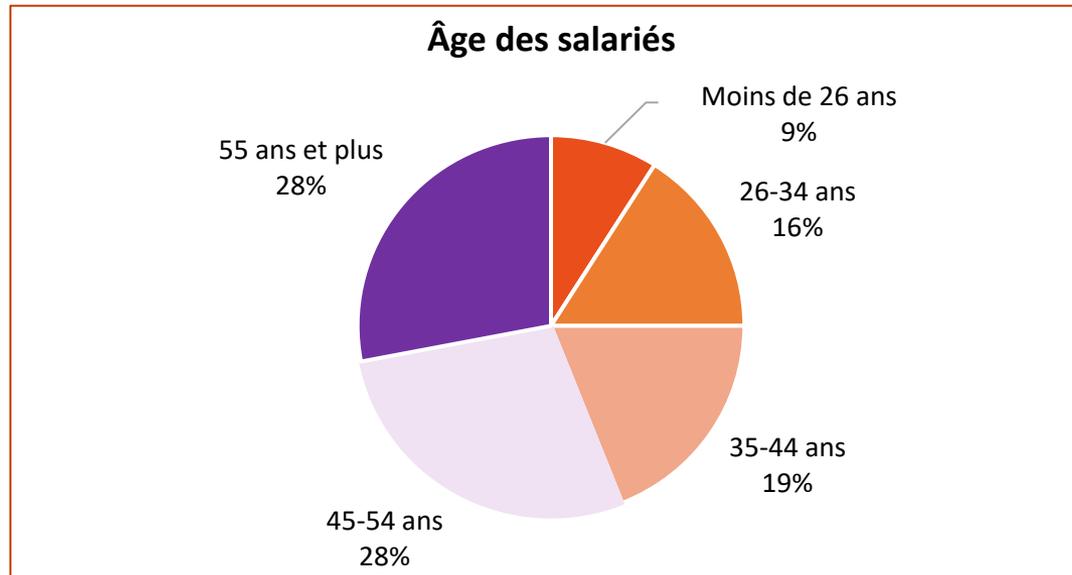
# Répartition régionale des effectifs physiques

	Nombre de structures Décembre 2021		Nombre de salariés physiques Décembre 2021	
	Nombre	%	Nombre	%
Auvergne-Rhône-Alpes	693	15 %	27 453	13 %
Bourgogne-Franche-Comté	413	9 %	11 137	5 %
Bretagne	249	5 %	12 552	6 %
Centre-Val de Loire	204	4 %	8 811	4 %
Corse	68	1 %	2 104	1 %
DROM	80	2 %	4 180	2 %
Grand Est	361	8 %	22 059	10 %
Hauts-de-France	331	7 %	20 649	9 %
Île-de-France	271	6 %	14 343	7 %
Normandie	246	5 %	13 562	6 %
Nouvelle-Aquitaine	490	11 %	19 639	9 %
Occitanie	522	11 %	31 443	14 %
Pays de la Loire	351	8 %	18 034	8 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	366	8 %	11 643	5 %
<b>Total général</b>	<b>4 645</b>	<b>100 %</b>	<b>217 609</b>	<b>100 %</b>

Source : Uniformation

- Certaines régions concentrent un **taux de salariés supérieur à celui des structures, mettant en évidence la présence plus importante de structures de grande taille sur ces zones géographiques** :
  - Grand Est : 8 % des structures et 10 % des salariés.
  - Hauts-de-France : 7 % des structures et 9 % des salariés.
  - Occitanie : 11 % des structures, 14 % des salariés.
- À l'inverse, **certaines régions regroupent des structures de plus petite taille**, telles que la Bourgogne-Franche-Comté (9 % des structures, 5 % des effectifs) et la Provence-Alpes-Côte d'Azur (8 % des structures, 5 % des salariés).

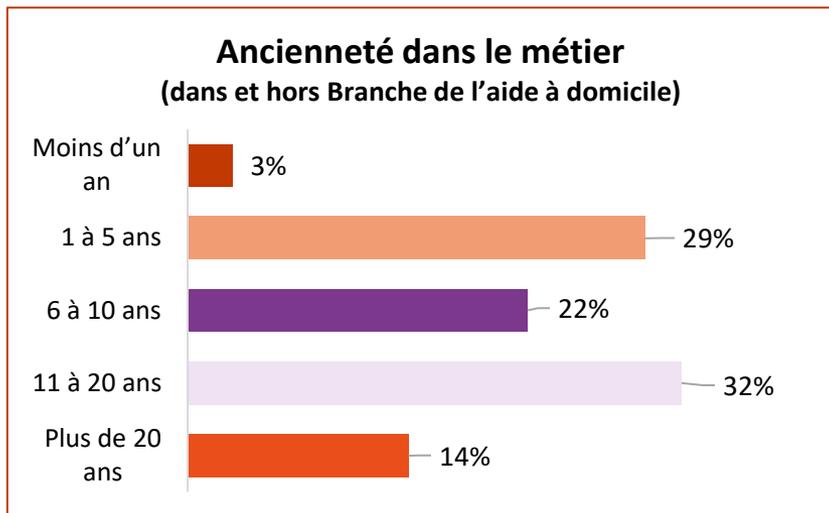
# Âge des salariés



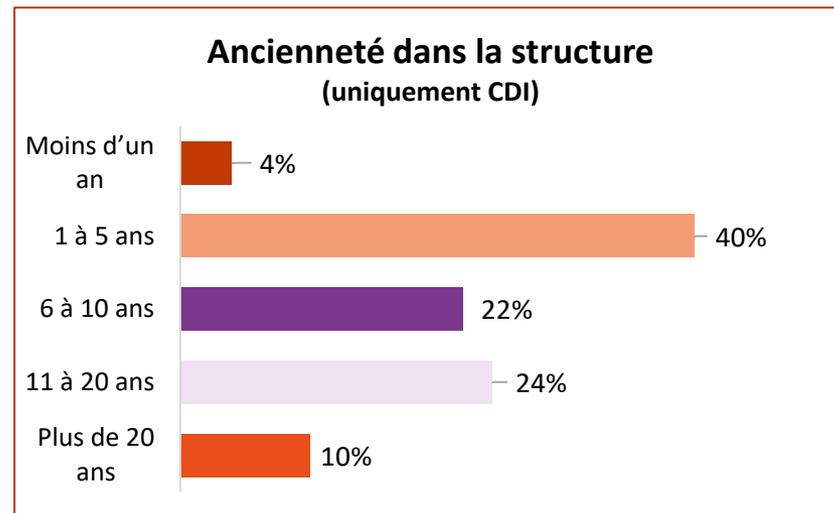
Source : DSN

- La population salariée de la Branche de l'aide à domicile est **relativement âgée, avec 56 % des salariés ayant 45 ans et plus**, et une **moyenne d'âge de 45 ans** (âge médian à 47 ans). **Cette tendance va en s'accroissant** puisqu'en 2016, l'âge moyen était de 41 ans, ce qui souligne l'enjeu d'accompagnement des salariés en seconde partie de carrière et d'anticipation des départs à la retraite.
- Une **moyenne basse de 39 ans est notable pour les infirmiers** et une **moyenne haute de 49 ans est observée pour les directeurs**.
- La **configuration d'âge par métier est semblable avec la nouvelle nomenclature des métiers liée à la révision de la grille de classification** ; la nouvelle grille fait toutefois évoluer la moyenne d'âge de quelques métiers, dont celle des aides-soignants qui voient leur moyenne d'âge augmenter (de 41 ans à 43 ans), alors que les responsables de secteur la voient diminuer (de 42 ans à 39 ans), tout comme les infirmiers (de 39 ans à 36 ans).
- **28 % des salariés ont plus de 55 ans et seulement 9 % des salariés ont moins de 26 ans.**

# Ancienneté des salariés



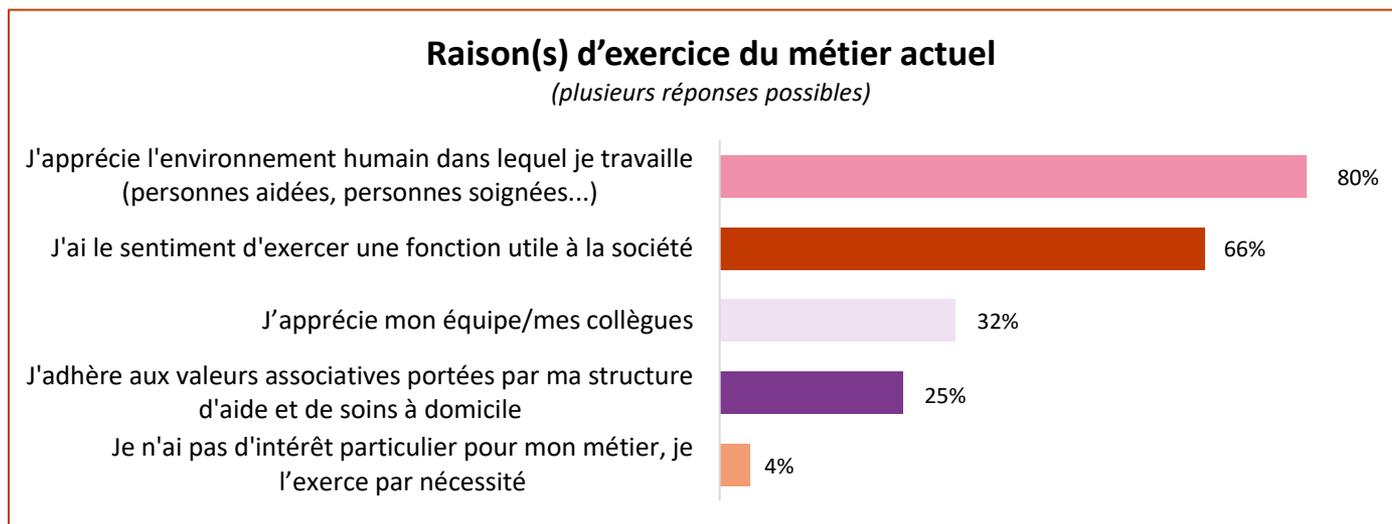
Source : Questionnaire Salariés



Source : Questionnaire Salariés

- L'ancienneté dans le métier est significative puisque près de la moitié des salariés (46 %) ont plus de 10 ans d'expérience dans la profession, dont 14 % plus de 20 ans. Cet engagement dans la durée est plus marqué pour les postes de Direction (30 % plus de 20 ans), les techniciens de l'intervention sociale et familiale (27 % plus de 20 ans) et les auxiliaires de vie sociale (64 % 11 ans et plus).
- La Branche connaît un certain dynamisme avec 32 % de salariés ayant 5 ans et moins d'ancienneté dans le métier, dont 3 % moins d'un an. Ces nouvelles recrues concernent surtout les agents à domicile (48 % entre 1 et 5 ans d'ancienneté), le personnel administratif (47 % entre 1 et 5 ans), les infirmiers coordinateurs/cadres de secteur (20 % moins d'un an) et les aides médico-psychologiques (15 % moins d'un an).
- L'ancienneté dans la structure se rapproche de celle dans le métier, avec une part un peu moins importante de salariés ayant plus de 11 ans d'ancienneté (34 % dans la structure contre 46 % dans le métier), excepté pour les auxiliaires de vie sociale (C1) (43 % ont 11 ans et plus) et les métiers d'encadrement/Direction (44 % ont plus de 20 ans).
- L'ancienneté dans la structure est moins importante pour les métiers en lien direct avec les bénéficiaires et les premiers échelons de la convention collective (56 % des aides à domicile ont 5 ans et moins d'ancienneté dans la structure). Même si ces professionnels poursuivent leur activité dans le même métier, ils envisagent aisément de le faire dans une autre structure, généralement pour rechercher de meilleures conditions de travail. Le turnover est d'ailleurs considéré comme très important par les structures pour les agents à domicile (33 %) et les employés à domicile (39 %).

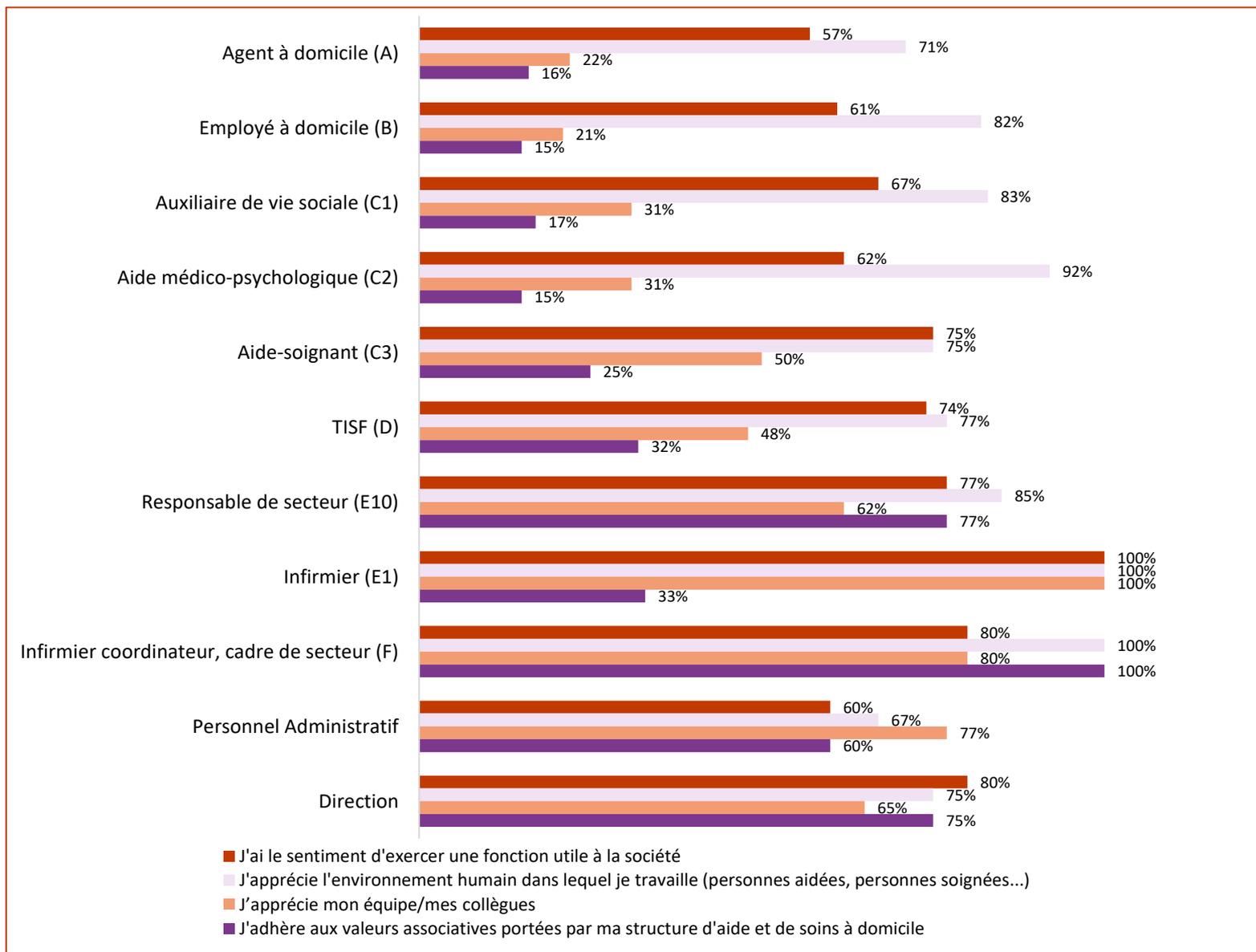
# Motifs d'engagement dans le métier



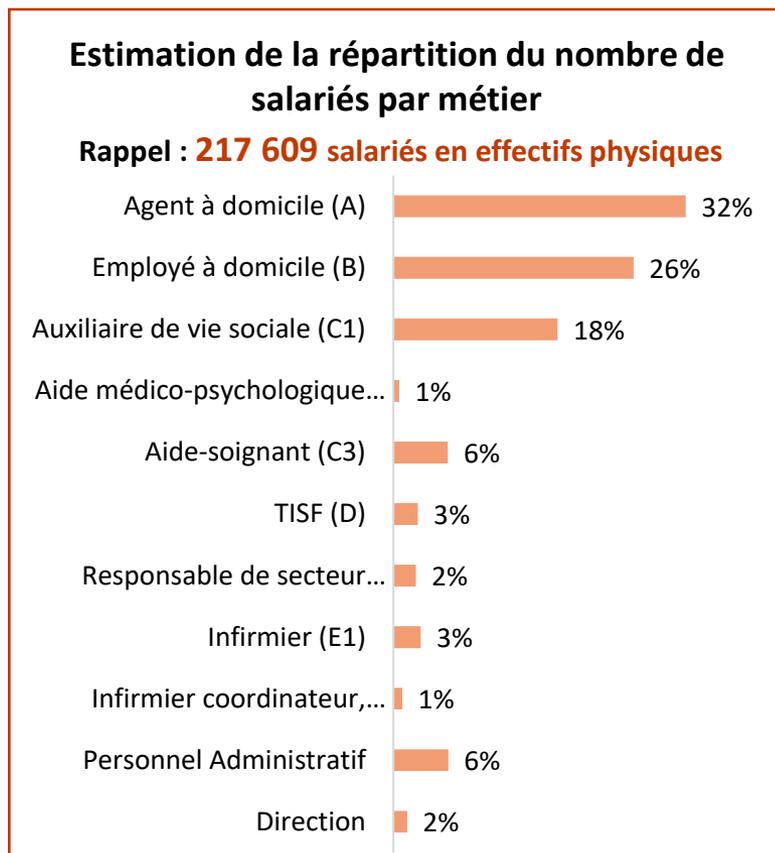
Source : Questionnaire Salariés

- La **richesse des relations avec les bénéficiaires est sans conteste la première raison de l'engagement** dans les métiers de l'aide à domicile (80 %). Ceci est d'autant plus vrai pour les infirmiers (100 %), les aides médico-psychologiques (92 %), les auxiliaires de vie sociale (83 %) et les employés à domicile (82 %). Les **dimensions relationnelle et d'entraide sont mises en avant**.
- Dans la continuité de cet engagement, le **sentiment de contribuer positivement à la société (66 %) est le second facteur de motivation**, notamment pour les métiers de Direction (80 %), les infirmiers coordinateurs/cadres de santé (80 %) et les responsables de secteur (77 %). Ces mêmes professionnels sont également stimulés par les **valeurs associatives portées par leur structure** (respectivement 75 %, 100 % et 77 %), alors que cet aspect arrive plutôt au second plan pour les professionnels de terrain chargés d'apporter l'aide et les soins aux bénéficiaires.
- Ces deux premières raisons sont identiques à celles avancées par les salariés en 2016.
- Le **travail des personnels administratifs se réalisant au sein même de la structure, l'importance accordée aux relations avec les collègues est le premier facteur de motivation (77 %)**.
- L'engagement dans les métiers de l'aide et des soins à domicile correspond à un **véritable choix d'orientation professionnelle** (« métier de cœur »), **seuls 4 % des salariés (8 % des agents à domicile) exercent ces métiers pour des raisons autres que le contenu ou la finalité des postes**. Certains exercent ces métiers pour des motifs « alimentaires » et auraient pu tout autant exercer un autre métier ; d'autres ont fait ce choix pour des motifs personnels (horaires permettant de concilier vie personnelle et vie professionnelle, possibilités de travail à temps partiel en raison de problèmes de santé...).

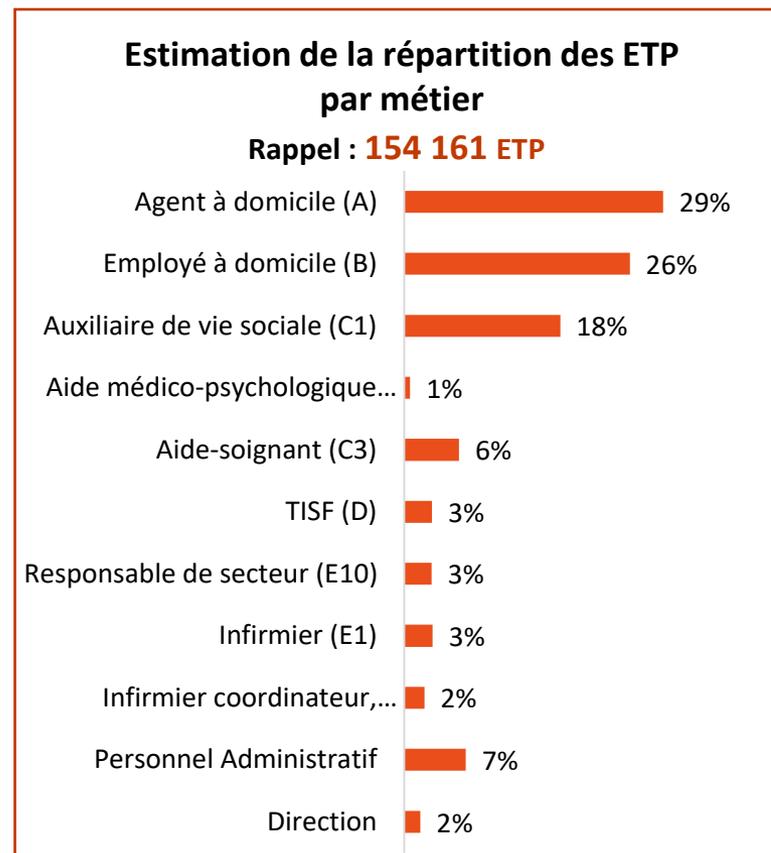
# Motifs d'engagement dans le métier



# Répartition des effectifs par métier



Source : Questionnaire Employeurs



Source : Questionnaire Employeurs

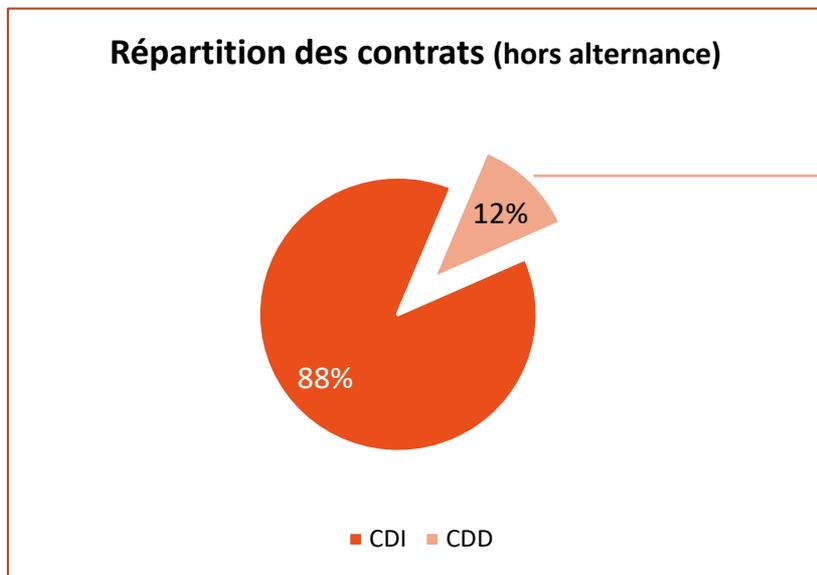
- Les **métiers de proximité sont prédominants dans la Branche** : agent à domicile (32 % des effectifs physiques, 10 305 salariés), employé à domicile (26 %, 8 464 salariés) et auxiliaire de vie sociale (18 %, 5 787 salariés). La **filière Intervention regroupe ainsi 89 % des effectifs** de la Branche, la **filière Administratif/Services généraux 6 % des effectifs** et la **filière Encadrement/Direction 5 % des effectifs**.
- Depuis 2016, le **nombre d'agents à domicile a diminué** (32 % contre 41 %), mais le **nombre d'employés à domicile et d'auxiliaires de vie sociale a augmenté** (respectivement 26 % contre 21 % et 18 % contre 16 %). Les **autres métiers sont restés stables** sur les cinq dernières années.

## Répartition des effectifs par métier

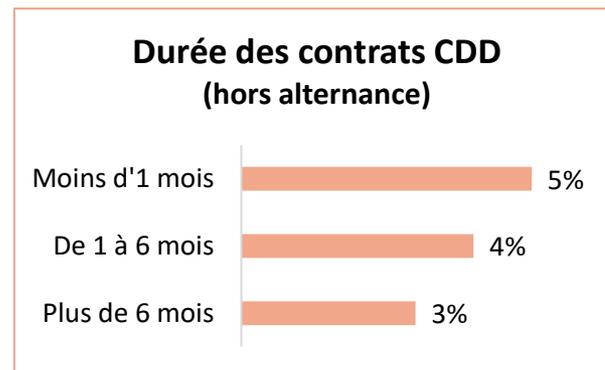
	Nombre de salariés en effectifs physiques par métier		Nombre d'ETP par métier	
	Effectifs	% par rapport aux effectifs totaux de la Branche	Effectifs	% par rapport aux effectifs totaux de la Branche
Agent à domicile (A)	70 288	32,1 %	45 323	29,4 %
Employé à domicile (B)	57 449	26,4 %	39 465	25,6 %
Auxiliaire de vie sociale (C1)	39 170	18,1 %	27 286	17,7 %
Aide médico-psychologique (C2)	1 306	0,7 %	1 079	0,7 %
Aide-soignant (C3)	13 057	6,0 %	9 558	6,2 %
TISF (D)	5 875	2,7 %	4 779	3,1 %
Responsable de secteur (E10)	5 440	2,5 %	4 779	3,1 %
Infirmier (E1)	6 528	3,0 %	4 933	3,2 %
Infirmier coordinateur, cadre de secteur (F)	2 176	1,0 %	3 546	2,3 %
Personnel Administratif	13 057	6,0 %	10 791	7,0 %
Direction	3 264	1,5 %	2 621	1,8 %
<b>Total des métiers opérationnels : intervention à domicile</b>	<b>193 673</b>	<b>89 %</b>	<b>132 423</b>	<b>85,9 %</b>
<b>Total</b>	<b>217 610</b>	<b>100 %</b>	<b>154 160</b>	<b>100 %</b>

Source : Questionnaire Employeurs

# Répartition des contrats



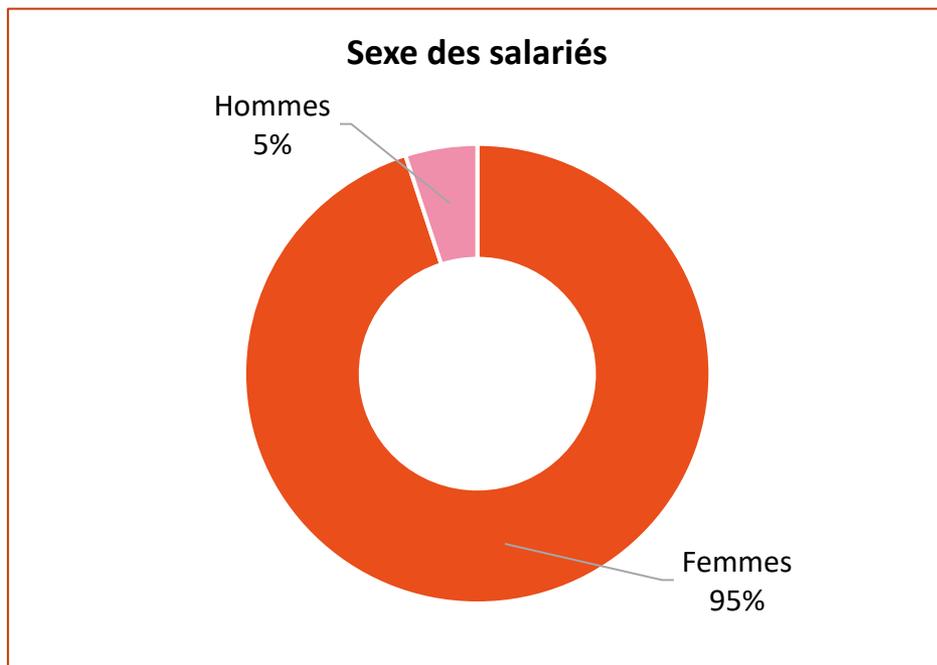
Source : DSN



Source : DSN

- La Branche de l'aide à domicile propose une **large part de contrat à durée indéterminée (88 %)** ; cette proportion est en légère augmentation par rapport à 2016 (86 %).
- La **taille des structures n'a pas d'incidence sur le fait de proposer davantage ou non de contrats à durée déterminée.**
- Les **contrats à durée déterminée représentent 12 % de l'ensemble des contrats** de la Branche. Ils ont **souvent pour objet le remplacement d'un salarié absent (93 %)** comparativement à l'absorption d'un surcroît d'activité (7 %). Ceci explique notamment le fait que les CDD sont souvent de courte durée puisque **42 % d'entre eux (soit 5 % de l'ensemble des contrats de la branche) sont conclus pour une durée inférieure à 1 mois**. Les contrats à durée déterminée sont plus fréquemment proposés aux salariés de catégorie Employé par rapport aux catégories Agent de maîtrise et Cadre.
- La **répartition femmes-hommes est similaire à la répartition des effectifs globaux quelle que soit la nature des contrats.**

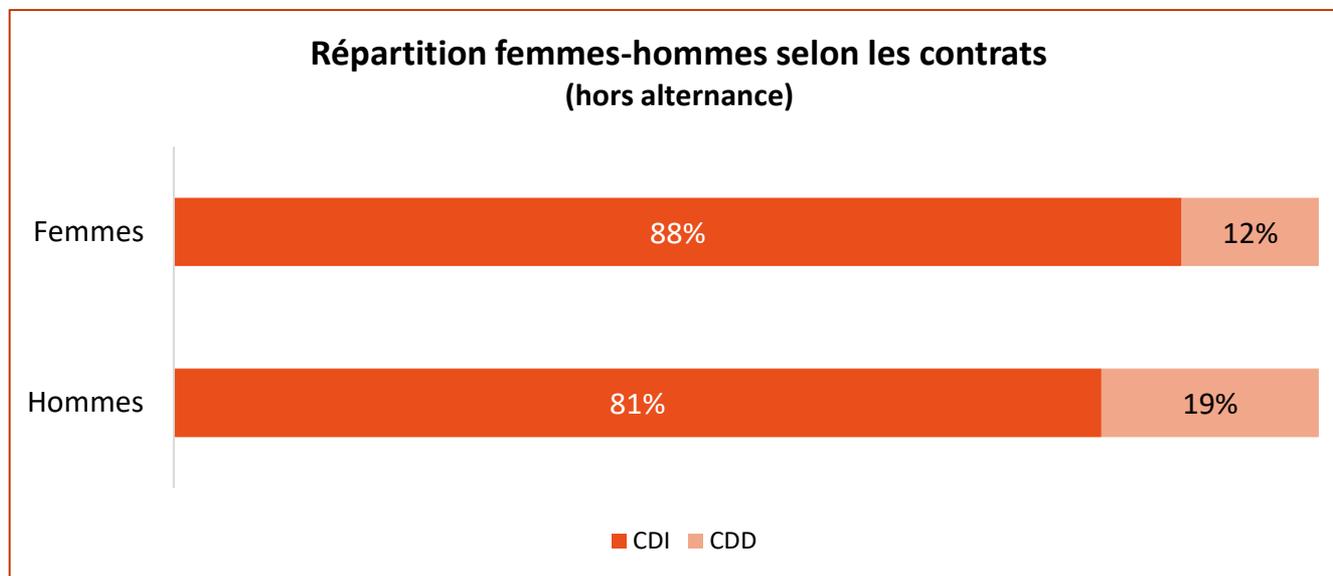
# Répartition femmes-hommes des effectifs



Source : DSN

- La **population salariée est quasi exclusivement représentée par les femmes (95 %)**.
- La **représentation masculine augmente** toutefois dans les métiers de Direction (22 %), d'infirmiers (13 %) et d'infirmiers coordinateurs/cadres de secteur (11 %).
- Cette **tendance est à la hausse depuis 2016**, période à laquelle les hommes représentaient 3 % des effectifs.

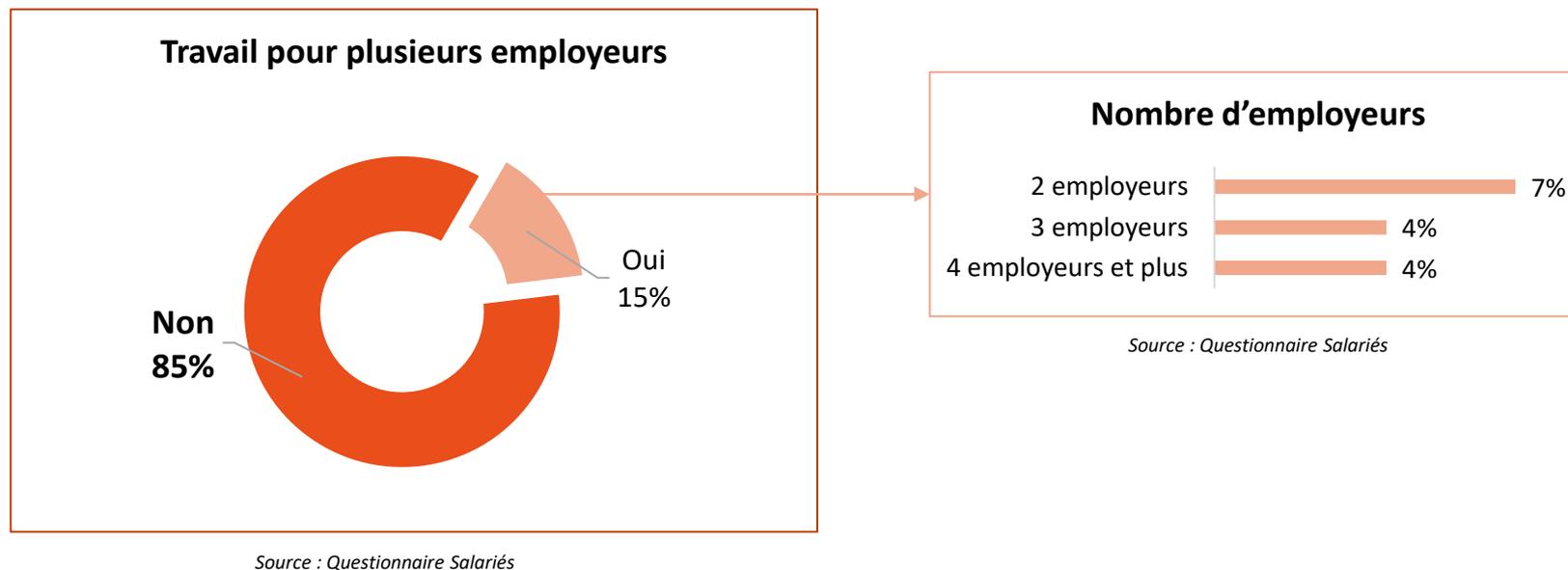
## Répartition femmes-hommes selon les contrats



Source : DSN

- Les **hommes et les femmes sont positionnés de manière assez similaire sur les CDI** (81 % de CDI pour les hommes et 88 % pour les femmes).
- Les **CDI sont proposés de manière préférentielle par rapport aux CDD**.
- Les **CDD sont davantage proposés aux hommes de catégorie Employé (21 %) qu'aux femmes de la même catégorie (11 %)**. Les proportions femmes-hommes sont similaires sur les autres catégories.

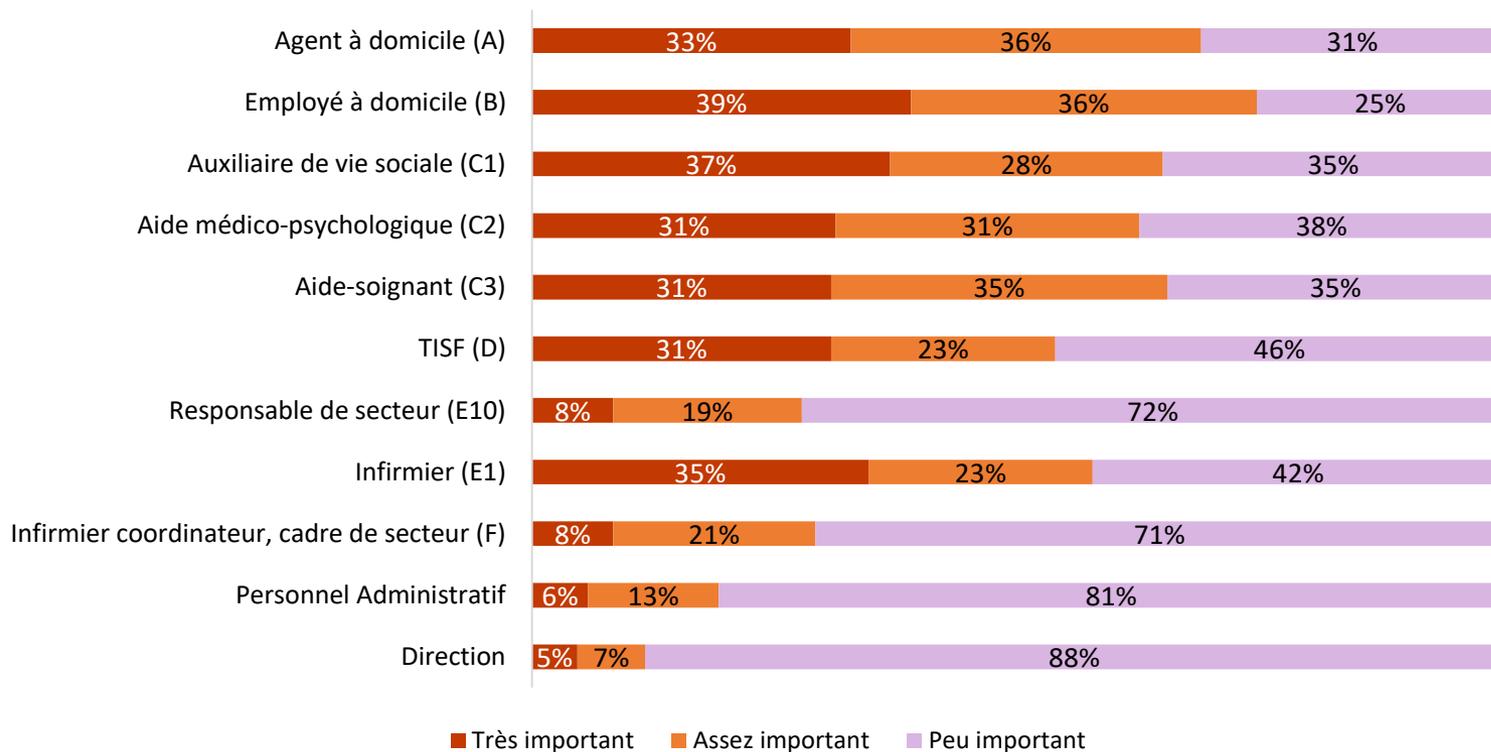
# Nombre de contrats par salarié



- Les professionnels sont **généralement salariés chez un unique employeur (85 %)**.
- **Certains salariés (15 %) complètent leurs heures auprès d'autres structures** (dans ou en dehors de la Branche de l'aide à domicile) : 7 % ont deux employeurs, 4 % ont trois employeurs et 4 % ont quatre employeurs.

# Flux de personnel

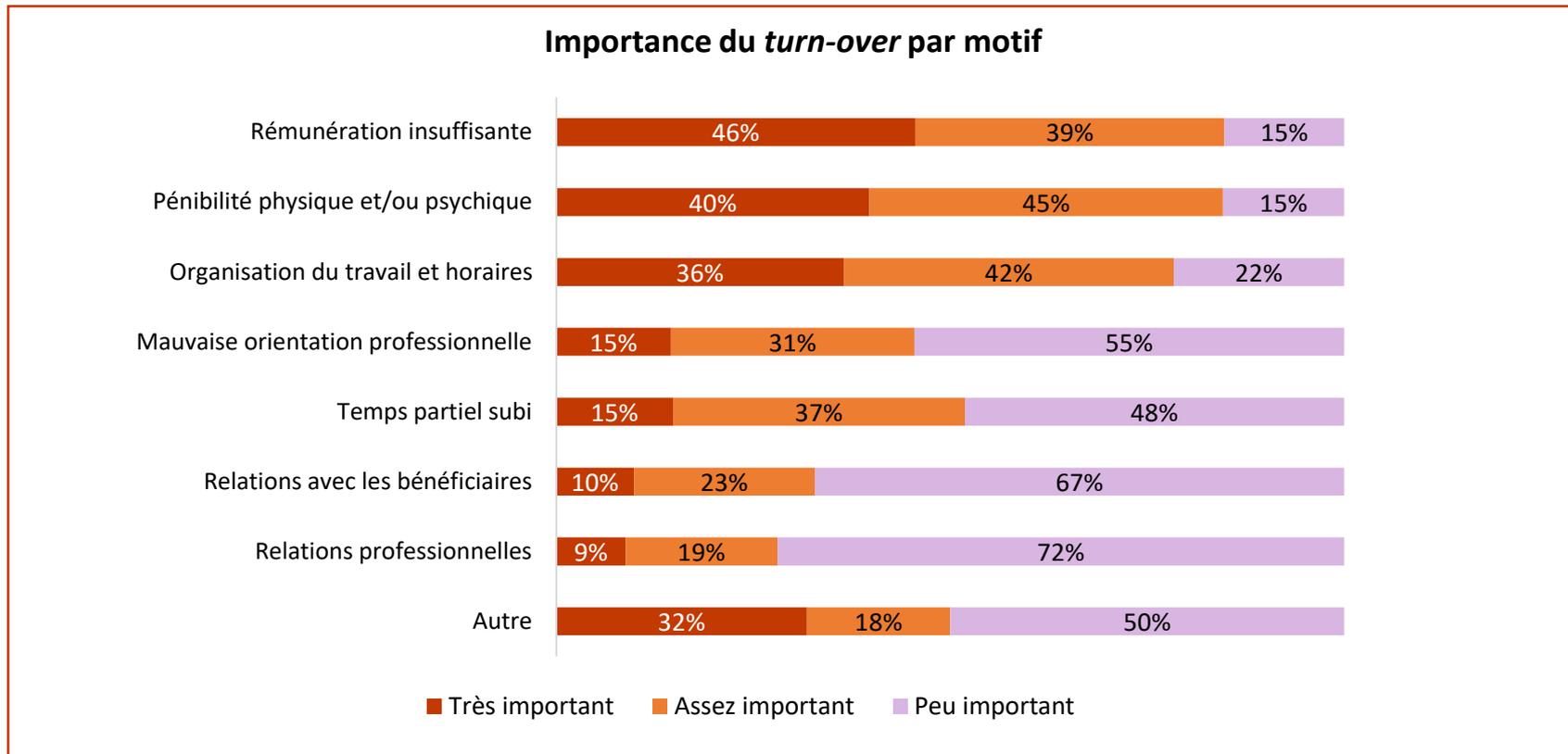
## Importance du *turn-over* par métier



Source : Questionnaire Employeurs

- Les employeurs jugent le **turn-over significatif pour les métiers d'employé à domicile** (75 %, dont 39 % très important), **d'auxiliaire de vie sociale** (65 %, dont 37 % très important) **et d'agent à domicile** (69 %, dont 33 % très important). Ces métiers étaient déjà ceux mentionnés en 2016.
- À l'opposé, les **métiers de Direction et administratifs sont peu touchés par la problématique du roulement de personnel** (respectivement 88 % et 81 % de « peu important »).

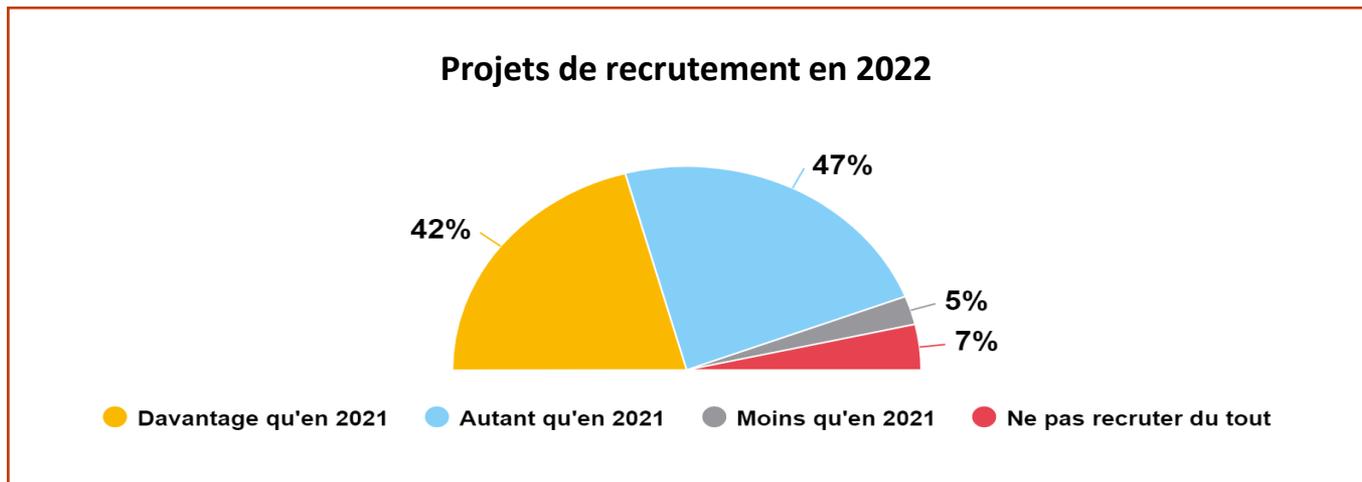
# Flux de personnel



*Source : Questionnaire Employeurs*

- Le **premier facteur de *turn-over* est la rémunération jugée insuffisante (46 %), puis viennent la pénibilité physique et/ou psychique (40 %) et l'organisation du travail et les horaires (36 %)** (« Le métier me plaît, ce sont les temps de trajet et les indemnités kilométriques qui font douter de la valeur de nos métiers »). Ce trio de tête est similaire à celui identifié en 2016 et souligne que le roulement de personnel est principalement lié aux conditions objectives de travail.
- De façon plus marginale, d'autres motifs peuvent générer un roulement de personnel, tels que les problèmes de mobilité, les départs à la retraite ou la non-vaccination contre la Covid-19.

# Projections de recrutement pour 2022



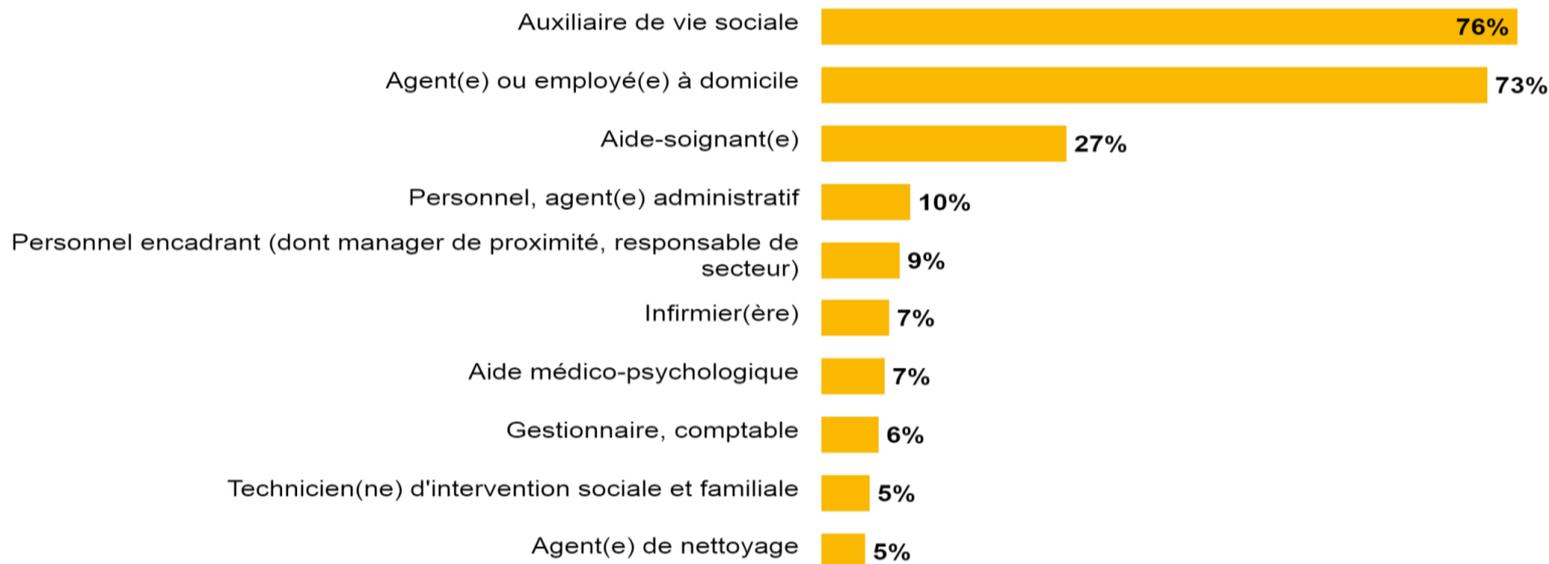
Source : Baromètre emploi, formation, compétences 2022 Uniformation

- Selon le Baromètre emploi, formation, compétences 2022 d'Uniformation, **94 % des structures envisagent de recruter en 2022**. 42 % des structures envisagent même d'embaucher davantage qu'en 2021, ce chiffre monte à 64 % pour les SPASAD.
- Les structures qui décident de **ne pas recruter le font en raison d'une absence de besoin pour l'année à venir (65 %) ou d'un manque de moyens financiers (29 %)**.

# Projections de recrutement pour 2022

40 600\* projets de recrutement de la Branche au national pour 2022

## Principaux métiers recherchés en 2022



Source : Baromètre emploi, formation, compétences 2022 Uniformation

- Au niveau national, il est possible d'estimer **40 600 projets de recrutement pour 2022**.
- Les structures ayant des projets de recrutement en 2022 vont **rechercher en premier lieu des auxiliaires de vie sociale** (76 % et 96 % pour les SPASAD et 83 % pour les SAAD), **des employés à domicile** (73 %) **et des aides-soignants** (27 %, et 94 % pour les SPASAD et 81 % pour les SSIAD). Ce **trio était identique pour les recrutements envisagés en 2021**, la recherche d'aides-soignants était néanmoins plus prégnante cette année-là (42 %).
- Les **recrutements sont essentiellement motivés par des situations de turnover**, comparativement à des créations de postes (40 % pour les auxiliaires de vie sociale, 35 % pour les employés à domicile).

\* Estimation basée sur les Besoins de main-d'œuvre (BMO), les données DARES et les indications de la Branche de l'aide à domicile

# Projections de recrutement pour 2022

## Motifs des difficultés de recrutement

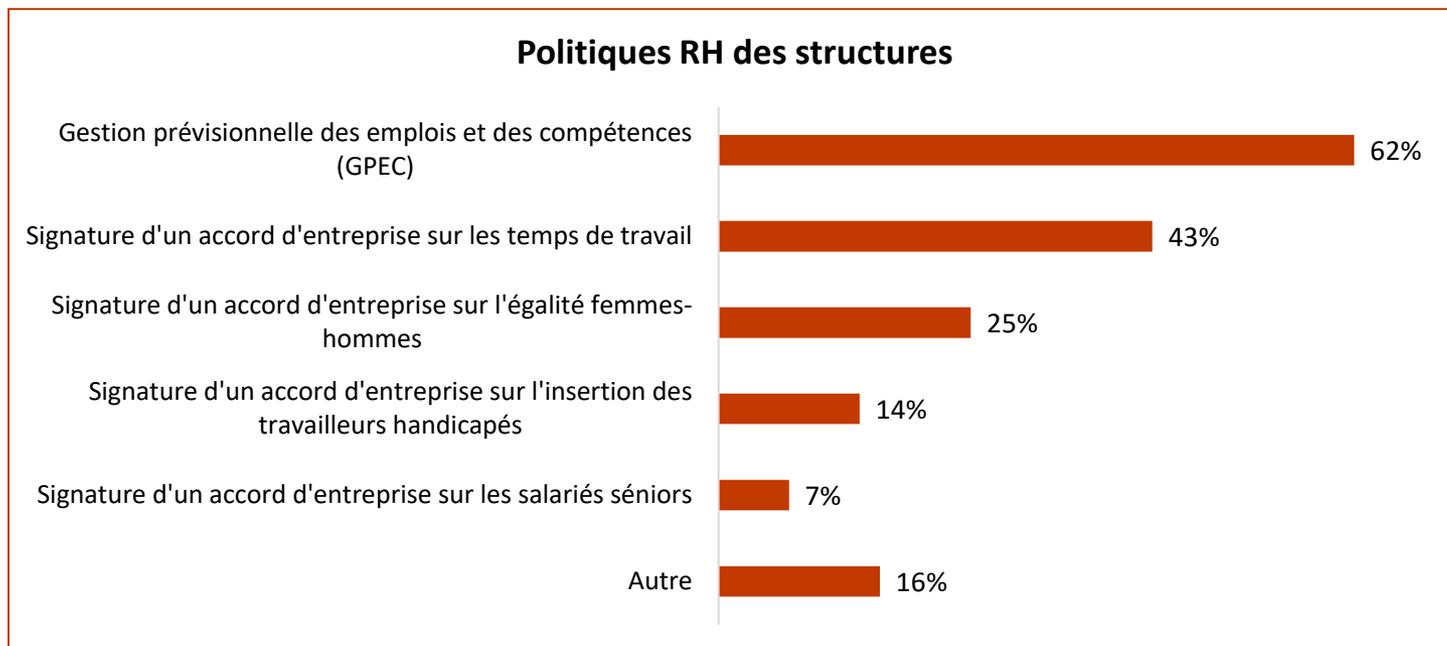


Source : Baromètre emploi, formation, compétences 2022 Uniformation

- Selon le Baromètre emploi, formation, compétences 2022 d'Uniformation, **86 % des structures affirment rencontrées des difficultés de recrutement.**
- Les difficultés représentent **majoritairement sur le manque de candidats ayant la qualification recherchée (75 %), le manque de candidats ayant les compétences comportementales recherchées (74 %, contre 58 % en 2020).** Ces deux motifs devançant le problème de rémunération qui se place à présent en troisième position (46 %) comparativement à 2020 où il était en première position (79 %).
- Les **horaires proposés (horaires décalés, travail de nuit) (44 %, et 84 % pour les SPASAD) et la durée de temps de travail (35 %)** sont également des raisons non-négligeables des difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises (respectivement 38 % et 36 % en 2020).
- Ces difficultés de recrutement ne sont pas anodines puisque les employeurs affirment que le **manque d'effectifs est un frein au déploiement de leurs activités.**

# 5 / La gestion des ressources humaines

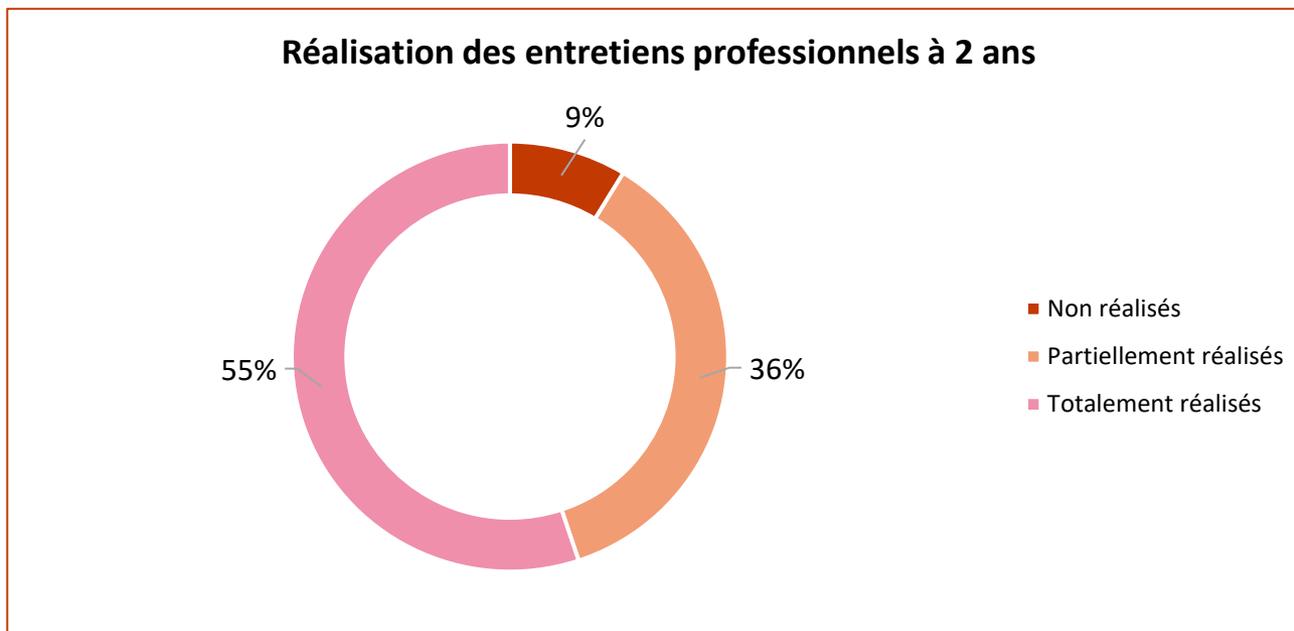
## Politiques RH des structures



Source : Questionnaire Employeurs

- **62 % des structures ont signé un accord GPEC et 43 % un accord d'entreprise sur les temps de travail.** La mise en place d'une démarche de GPEC a connu une progression significative puisqu'en 2016, seulement 12 % des structures en déployaient une et 7 % en avait démarré une en 2017. Ceci confirme la volonté des structures de positionner cette politique RH comme un axe stratégique.
- Malgré la moyenne d'âge relativement élevée des salariés, **seules 7 % des structures ont signé un accord d'entreprise sur les seniors.**
- Parmi les autres situations (16 %), on compte des structures qui n'ont signé aucun accord d'entreprise ou des structures qui ont signé des **accords de performance collective, d'intéressement ou de télétravail.**
- Les **grandes structures sont plus nombreuses à s'engager dans la négociation d'accords d'entreprise.**

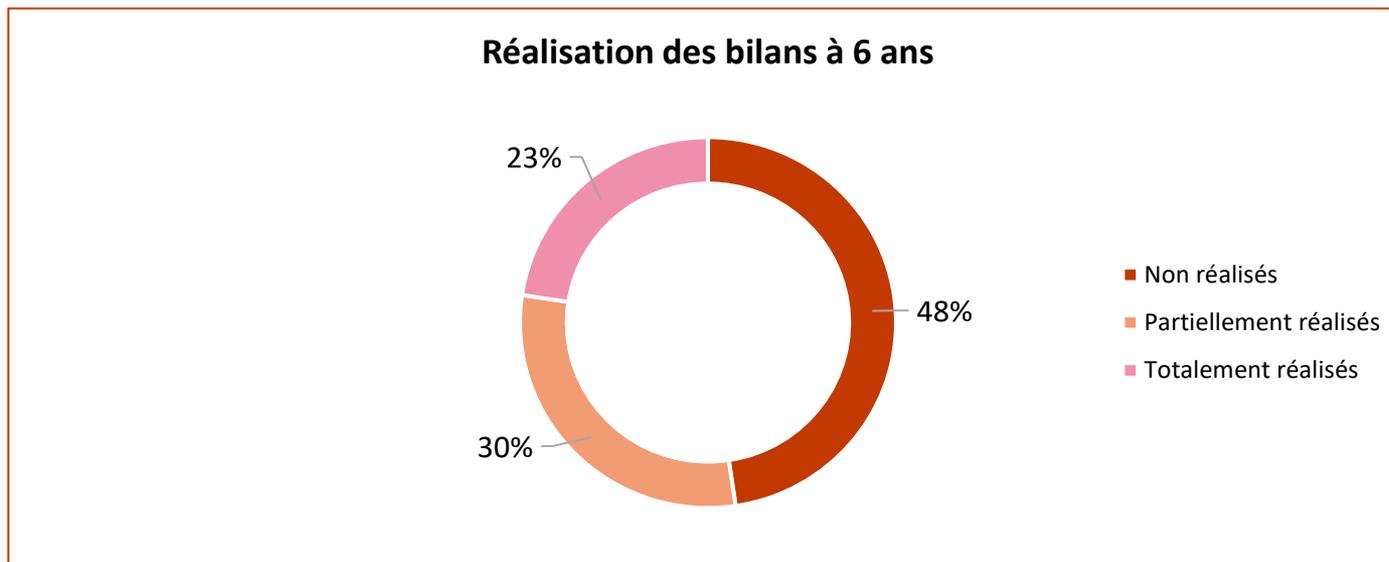
# Évolution professionnelle des salariés



Source : Questionnaire Employeurs

- **Un peu plus de la moitié des structures (55 %, contre 52 % en 2016) a réalisé la totalité des entretiens professionnels à 2 ans**, les structures de 200 salariés et plus étant 47 % à les avoir effectué pour l'ensemble de leurs salariés.
- **36 % des structures ne les ont fait que pour une partie de leurs salariés,**
- **9 % des structures n'ont pas réalisé les entretiens professionnels à deux ans.** Cette situation concerne essentiellement les crèches (25 %), les hébergements (39 %) et les structures de moins de 5 salariés (29 %).
- **43 % des salariés déclarent ne pas avoir eu leur entretien à deux ans.**

# Évolution professionnelle des salariés



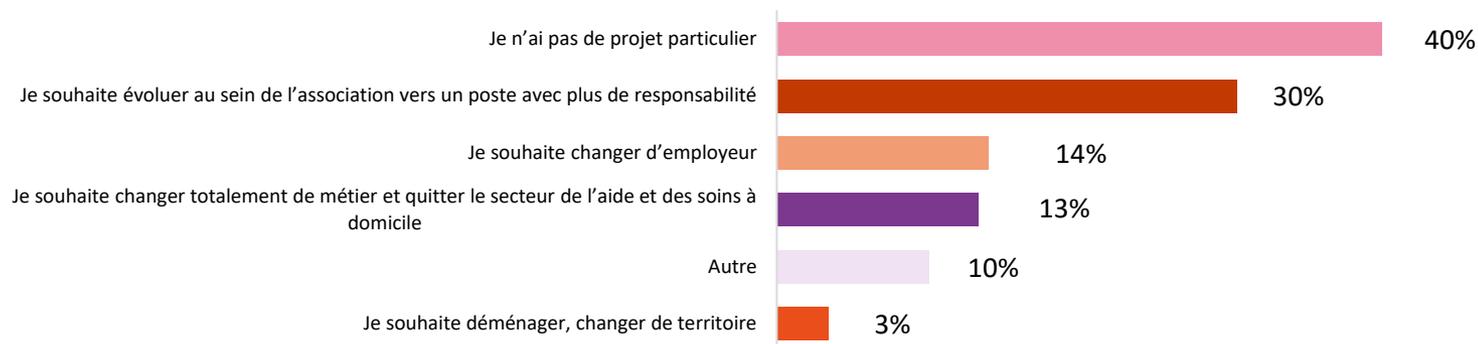
Source : Questionnaire Employeurs

- Un peu plus de la moitié des structures a réalisé les bilans à 6 ans de leurs salariés. **23 % des structures les ont réalisés pour l'ensemble de leurs salariés.** Cette proportion monte à **90 % pour les structures de 200 salariés et plus** et à 82 % pour les services polyvalents d'aide et de soins à domicile (SPASAD). **30 % des structures indiquent les avoir fait pour une partie de leurs salariés** et **48 % n'en ont effectué aucun.**
- Les **structures situées en zone rurale, qui sont généralement de plus petite taille, sont 59 % à ne pas avoir réalisé les bilans à 6 ans.**
- **31 % des salariés déclarent avoir eu leur bilan à 6 ans.**

# Évolution professionnelle des salariés

## Projets d'évolution ou de mobilité professionnelle des salariés

(plusieurs réponses possibles)

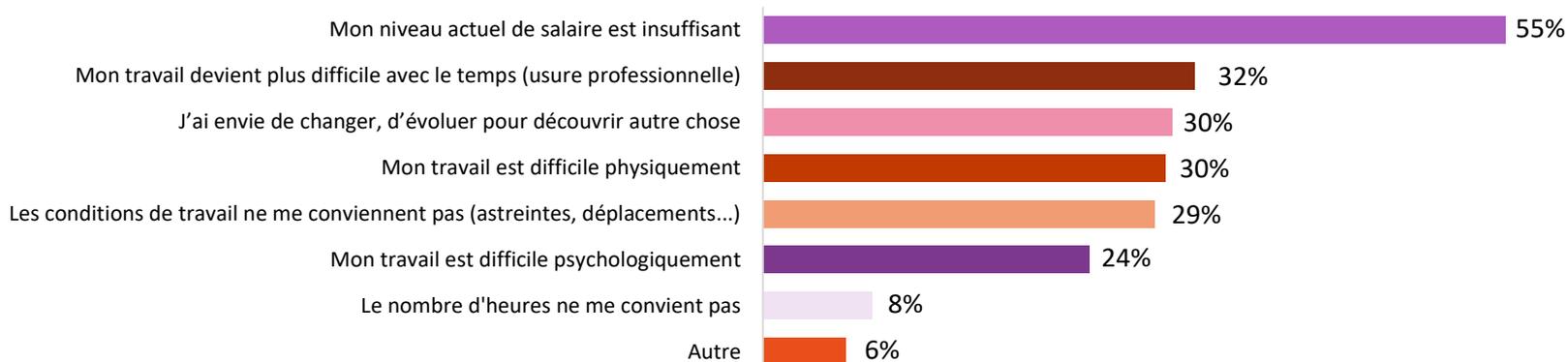


Source : Questionnaire Salariés

- **40 % des salariés n'ont pas de projet professionnel particulier à court/moyen terme** et envisagent de continuer leur activité sur le même métier, dans la même structure. Des projets périphériques peuvent néanmoins être souhaités pour enrichir le poste (animations à domicile et en atelier...).
- **30 % des salariés souhaitent évoluer au sein de l'association vers un poste avec plus de responsabilité** (28 % en 2016). Ce souhait concerne 55 % des personnels administratifs et est également présent chez les professionnels de la filière Intervention qui aspirent à évoluer vers des métiers d'assistant de vie sociale, d'auxiliaire de vie, d'aide-soignant ou d'éducateur spécialisé. Cette volonté de progression professionnelle souligne un **enjeu fort d'accompagnement des salariés pour soutenir leurs projets et les fidéliser**. En effet, parmi les salariés ayant exprimé le souhait d'évoluer au sein de la structure, plus d'un quart souhaite en second lieu changer d'employeur (« Si l'association ne peut pas me faire évoluer, je n'hésiterai pas à partir »). De même, parmi les salariés ayant exprimé le souhait de changer d'employeur, près d'un cinquième souhaite, en second choix, changer totalement de métier et partir du secteur de l'aide et des soins à domicile.
- Si la grande majorité des salariés envisage de poursuivre son activité dans le secteur de l'aide et des soins à domicile, **13 % des salariés envisagent toutefois de quitter le secteur** (13 % en 2016), cette **aspiration est plus marquée pour les aides à domicile** (16 %). Ce choix est notamment conditionné par un salaire jugé insuffisant, un manque de reconnaissance ou des conditions de travail considérées difficiles (manque de moyens, horaires incompatibles avec une vie de famille...). **Pour 31 % des salariés désireux de changer de secteur, ce souhait est motivé par la simple envie de découvrir d'autres univers professionnels** (46 % pour les TISF, 49 % pour le personnel administratif).
- Les **départs à la retraite ou le souhait de suivre une formation certifiante correspondent en grande partie aux 10 % d'autres projets** visés par les salariés.
- **3 % des salariés prévoient de déménager**, notamment pour se rapprocher de leur domicile ou ne plus travailler hors secteur.

# Évolution professionnelle des salariés

## Motivations pour le projet d'évolution ou de mobilité professionnelle des salariés

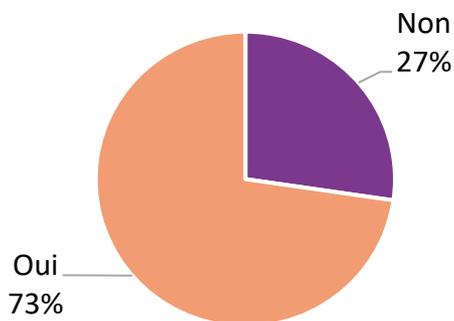


Source : Questionnaire Salariés

- **L'élaboration d'un projet professionnel est motivée en premier lieu par le niveau de salaire jugé insuffisant** (indemnités kilométriques...) (55 %), notamment par les aides à domicile (60 %). Cette perception conditionne fortement la volonté de prendre plus de responsabilité au sein de sa structure.
- **L'investissement physique et l'engagement psychologique inhérents aux métiers de l'aide à domicile ne sont pas étrangers aux souhaits d'évolution ou de mobilité professionnelle** (54 %). Ces difficultés se font également ressentir dans le temps, **l'usure professionnelle** constitue ainsi 32 % des raisons pour lesquelles les salariés aspirent à d'autres fonctions. Ce processus d'altération de la santé du fait de l'exposition à des contraintes de travail (physiques, cognitives, psychosociales) durant le parcours professionnel **fait ressentir ses effets aux alentours de 48 ans** pour les salariés de la Branche ; les **difficultés psychologiques sont davantage ressenties à partir de 44 ans et les difficultés physiques à partir de 48,5 ans**. Il s'agit donc d'âges pivot à partir desquels des politiques RH adaptées doivent être envisagées (anticipation des secondes parties de carrière, mise en place d'actions de prévention des risques...).
- **L'insatisfaction liée aux conditions de travail** (29 %) se traduit souvent par le souhait de changer d'employeur, voire de changer de secteur professionnel. L'amélioration des conditions de travail (astreintes...) constitue ainsi un enjeu fort de fidélisation des professionnels au sein de la Branche de l'aide à domicile ; **48 % des structures considèrent d'ailleurs que cela représente un axe stratégique majeur** pour les années à venir.
- **L'insatisfaction relative au nombre d'heures de travail** est la cause de 8 % des projets d'évolution ou de mobilité professionnelle des salariés de la Branche.

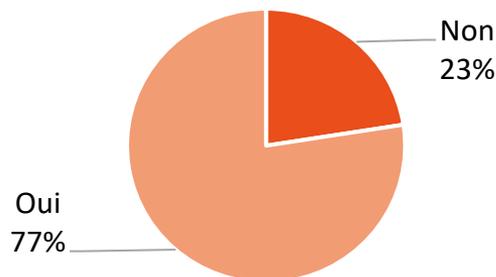
# Temps de concertation

## Mise en place de temps de concertation



Source : Questionnaire Employeurs

## Perception de l'utilité des temps de concertation par les salariés



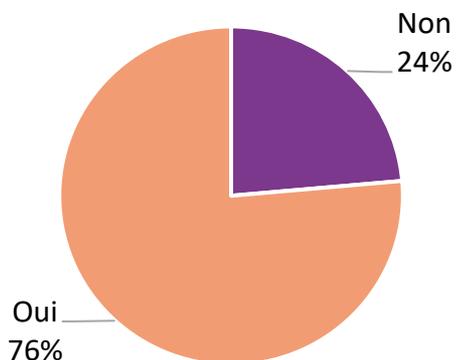
Source : Questionnaire Salariés

- **L'organisation de temps d'échange sur les pratiques professionnelles est courante dans les structures (73 %).**
- **Le temps moyen consacré à ces séances est de l'ordre de 264 h chaque année (temps médian de 44 h). Ce temps est en augmentation** puisqu'il était de 194 h en 2016.

- **35 % des salariés ont participé aux temps de concertation.** Les TISF se sont largement emparés de ces séances (75 %), contrairement aux aides-soignants (14 %) et aux aides à domicile (28 %).
- **77 % des salariés jugent les temps de concertation utiles.**
- **57 % des salariés ont consacré entre 1 h et 9 h aux temps d'échange sur les pratiques professionnelles**, 26 % entre 10 h et 39 h, 9 % à 40 h et plus, dont 4 % qui y consacrent 100 h et plus (notamment les aides à domicile, même s'ils sont moins nombreux à se saisir de ce dispositif, et les AVS).

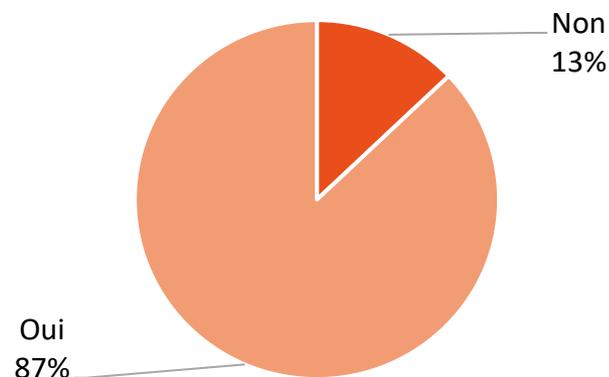
# Temps d'organisation

## Mise en place de temps d'organisation



Source : Questionnaire Employeurs

## Perception d'utilité des temps d'organisation par les salariés



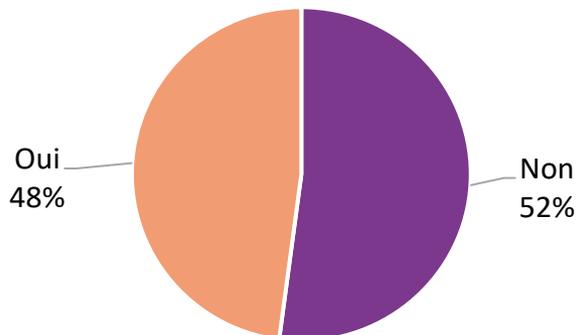
Source : Questionnaire Salariés

- La mise en place de temps d'organisation (planification, organisation, information) est courante dans les structures (76 %).
- Le temps moyen consacré à ces séances est de l'ordre de 119 h chaque année (temps médian de 99 h). Ce temps est en diminution puisqu'il était de 424 h en 2016, ce qui peut s'expliquer par le contexte particulier lié à la pandémie de Covid-19.

- 33 % des salariés ont participé aux temps d'organisation. Les aides à domicile et les AVS ont moins participé à ces séances (respectivement 23 % et 29 %), contrairement aux responsables de secteur (72 %), Direction (72 %) et TISF (71 %).
- 87 % des salariés jugent les temps d'organisation utiles.
- 52 % des salariés ont consacré entre 1 h et 9 h aux temps d'organisation, 34 % entre 10 h et 39 h, 13 % à 40 h et plus, dont 7 % qui y consacrent 100 h et plus (notamment les aides à domicile, les TISF, les infirmiers coordinateurs/cadres de secteur et les responsables de secteur).

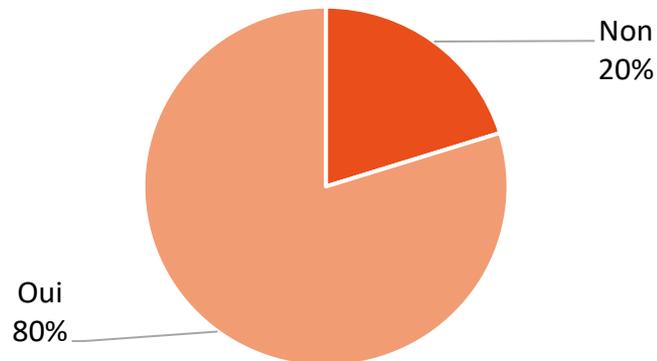
# Temps de soutien

## Mise en place de temps de soutien



Source : Questionnaire Employeurs

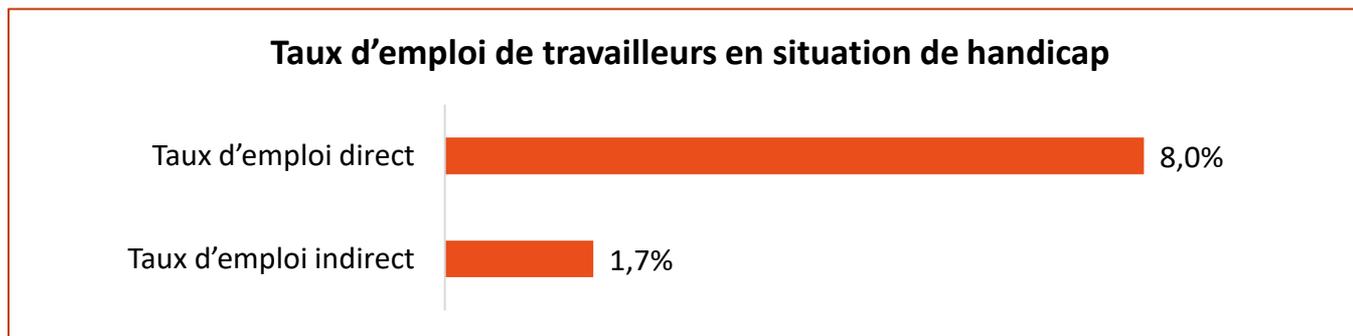
## Perception d'utilité des temps de soutien par les salariés



Source : Questionnaire Salariés

- **L'organisation de temps de soutien (analyse de pratique, soutien psychologique) est assez hétérogène puisque moins de la moitié des structures les mettent en place (48 %).**
- **Le temps moyen consacré à ces séances est de l'ordre de 232 h chaque année (temps médian de 51 h). Ce temps est en augmentation** puisqu'il était de 146 h en 2016.
- **19 % des salariés ont participé aux temps de soutien.** Alors que 73 % des TISF ont participé à ces séances, seuls 13 % des aides à domicile, 19 % des AVS et 29 % des aides-soignants y ont assisté.
- **80 % des salariés jugent les temps de soutien utiles.**
- **61 % des salariés ont consacré entre 1 h et 9 h aux temps de soutien,** 29 % entre 10 h et 39 h, 2 % à 40 h et plus.

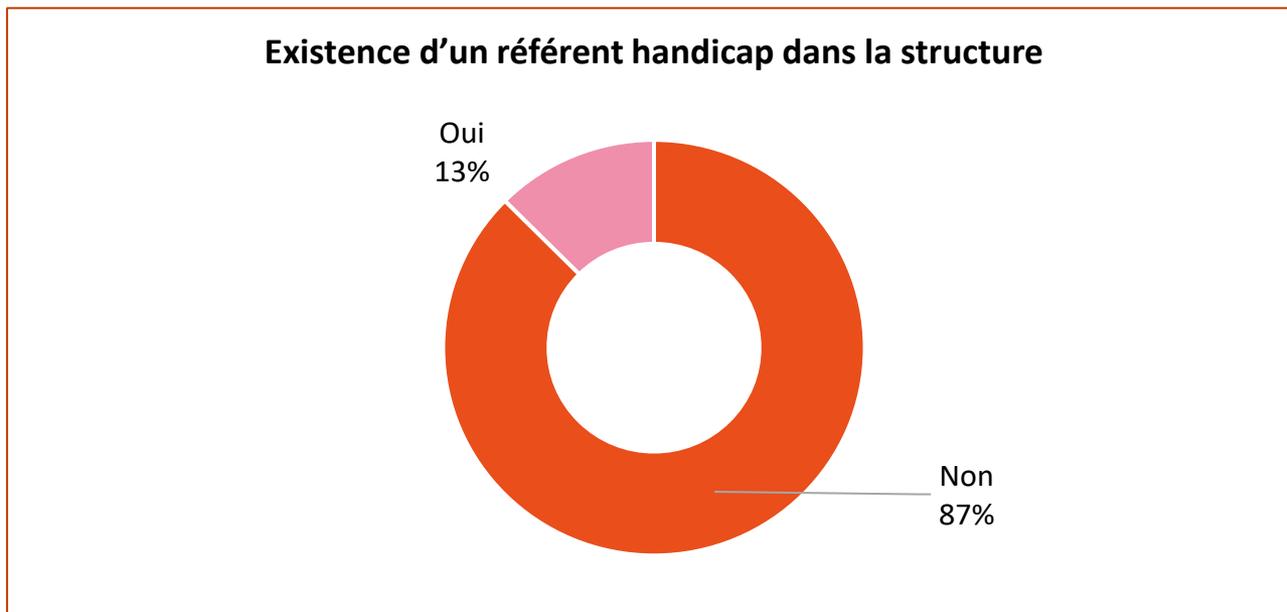
# Travailleurs en situation de handicap



Source : Questionnaire Employeurs

- Le **taux de travailleurs en situation de handicap employés directement par les structures de l'aide à domicile s'élève à 8 %**. Ce taux est de 3,8 % pour les structures situées en zone rurale.
- Le **taux de travailleurs en situation de handicap employés par des structures en lien avec le secteur de l'aide à domicile** (fournisseurs, prestataires de services, sous-traitants, acteurs situés en aval de la filière) **est de l'ordre de 1,7 %**.

# Travailleurs en situation de handicap

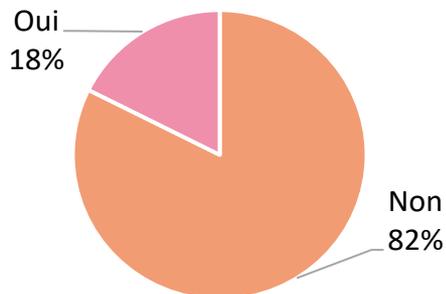


Source : Questionnaire Employeurs

- Un **référént handicap n'est présent que dans 13 % des structures** d'accompagnement et d'aide à domicile, seuls les **centres locaux de coordination et d'information (CLIC)** en font un axe majeur puisqu'il existe un référent handicap dans chacune de ces structures.
- Sa désignation est plus faible dans les structures localisées en zone rurale (4 %), mais est plus importante dans les structures situées en zone péri-urbaine (20 %), zone qui regroupe le plus grand nombre de grandes structures. Le **critère de la taille n'est pas négligeable puisque 42 % des structures de 200 salariés et plus ont désigné un référent handicap.**

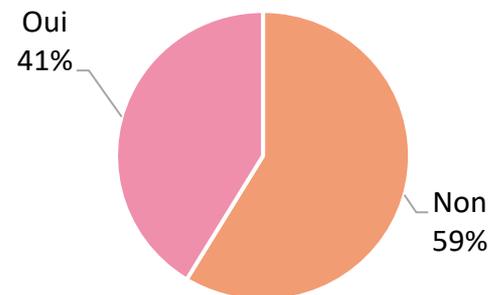
# Travailleurs en situation de handicap

## Participation des structures à des opérations nationales/locales



Source : Questionnaire Employeurs

## Partenariats des structures avec des réseaux institutionnels



Source : Questionnaire Employeurs

- **18 % des structures ont participé à des opérations nationales/locales** (28 % en zone péri-urbaine, 9 % en zone rurale).

- Cette **participation s'accroît avec la taille de la structure** :

- 0 % moins de 5 salariés
- 32 % entre 5 et 9 salariés
- 47 % 200 salariés et plus

- Par ailleurs, la **formation sur l'insertion/maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap reste à promouvoir**. En se référant au témoignage des structures répondantes au questionnaire, seules 12 personnes ont suivi cette formation.

- **41 % des structures ont développé des partenariats avec des réseaux institutionnels** (31 % en zone rurale).

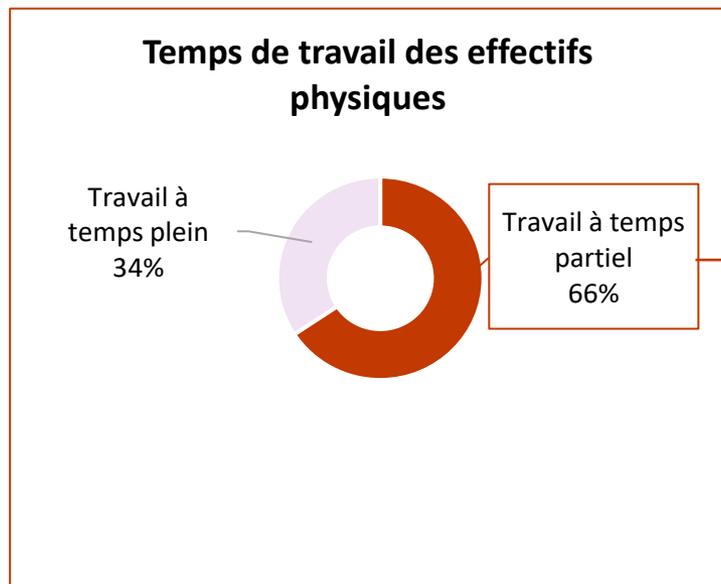
- Alors que 35 % des services de soins infirmiers à domicile (SSIAD) nouent des partenariats avec des réseaux institutionnels, ils sont **64 % à le faire dans les services d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD) des familles**.

- Cet **engagement dans des réseaux institutionnels va crescendo selon la taille des structures** :

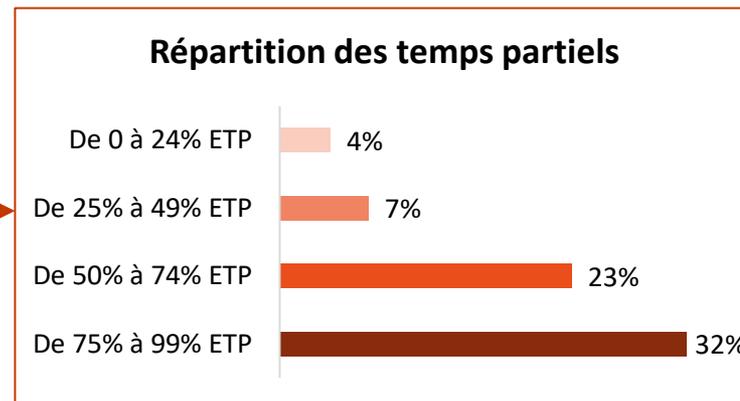
- 0 % moins de 5 salariés
- 37 % entre 5 et 9 salariés
- 67 % entre 100 et 199 salariés
- 89 % 200 salariés et plus

# 6 / L'organisation du travail

# Gestion des temps de travail



Source : DSN

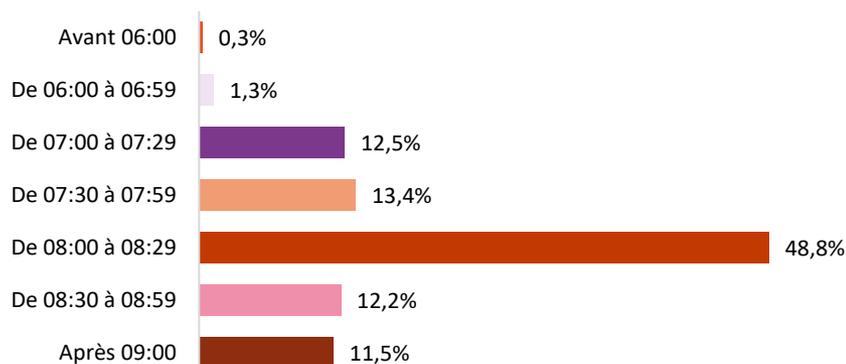


Source : DSN

- Le panorama de la **durée hebdomadaire de travail révèle une grande disparité au sein de la Branche** :
  - 34 % des salariés travaillent à temps plein.
  - 66 % des salariés travaillent à temps partiel. Ce taux s'élève à 76 % pour les aides à domicile, 70,9 % pour les AVS et 85,7 % pour les aides-soignants.
- **32 % des salariés ont un emploi équivalent à 75-99 % d'un temps plein.**
- 23 % des salariés ont un temps de travail entre 50 % et 74 % d'un équivalent temps plein et **11 % des salariés ont un temps de travail inférieur ou égal à un mi-temps** (49 % et moins d'un ETP).

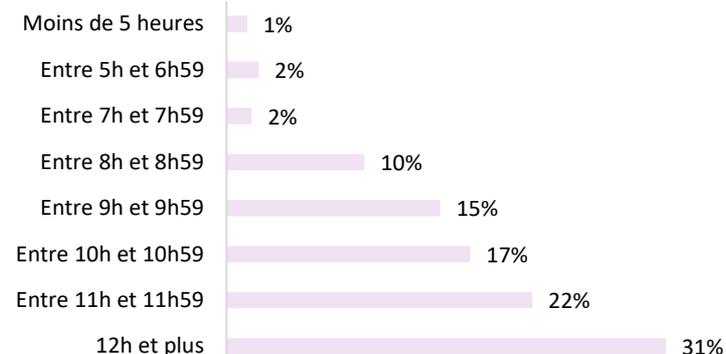
# Gestion des temps de travail

## Heure habituelle de début de la journée



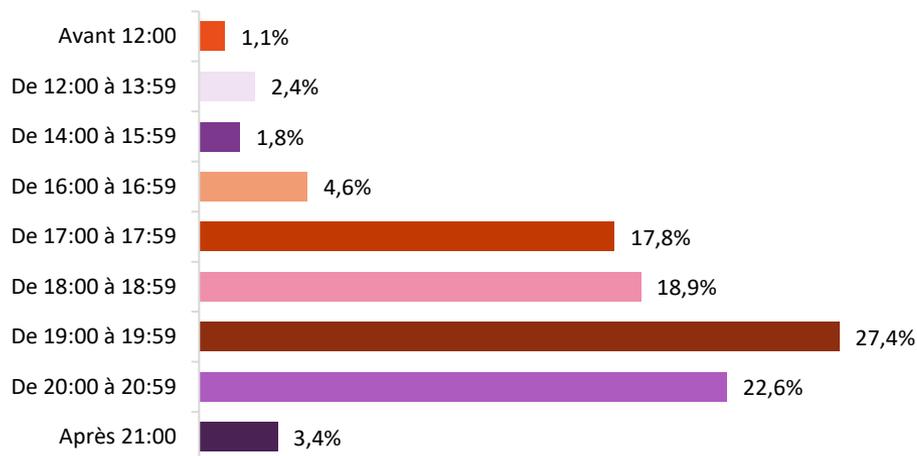
Source : Questionnaire Salariés

## Amplitude horaire de la journée



Source : Questionnaire Salariés

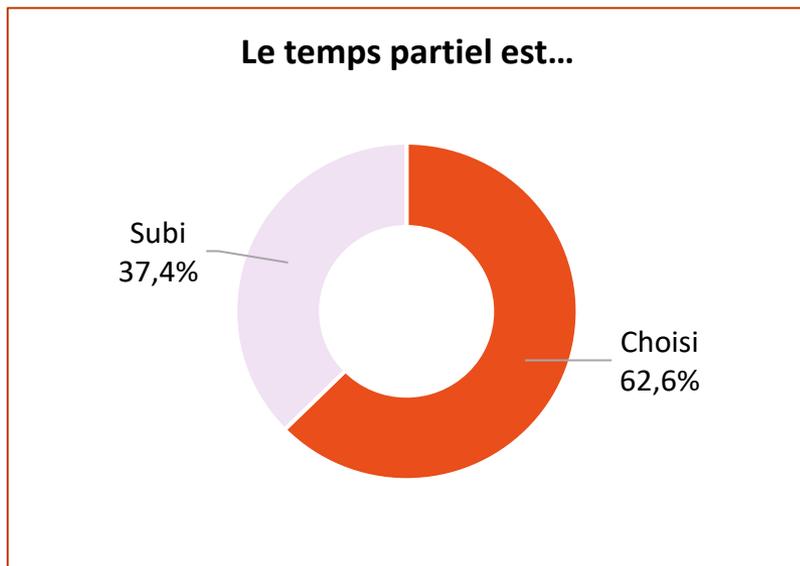
## Heure habituelle de fin de journée



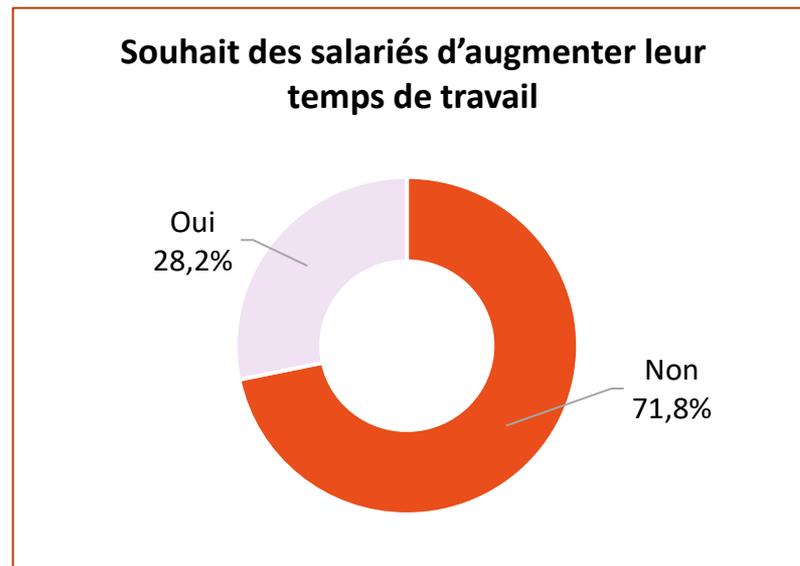
Source : Questionnaire Salariés

- **Près de la moitié des salariés (48,8 %) débute sa journée de travail entre 8 h et 8h30.** 27,5 % commencent avant 8 h et 23,7 % après 8h30.
- **27,4 % des salariés terminent leur journée de travail entre 19 h et 20 h.** 46,6 % finissent avant 19 h et 26 % après 20 h.
- **L'amplitude horaire est généralement large** pour les métiers de l'aide à domicile. Seuls 15 % des salariés ont une amplitude inférieure à 9 h. **54 % des salariés travaillent sur une amplitude de 9 h à 12 h** et 31 % des salariés sur une amplitude de 12 h et plus.
- **L'amplitude horaire n'est pas forcément corrélée avec le nombre d'heures de travail** (temps plein ou partiel).

# Gestion des temps de travail



Source : Questionnaire Salariés



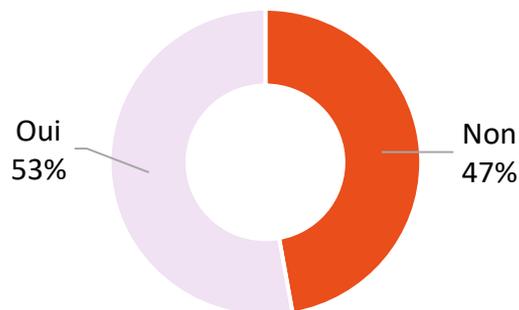
Source : Questionnaire Salariés

- **62,6 % des salariés déclarent avoir fait le choix d'un travail à temps partiel** (articulation avec la vie de famille...).
- **37,4 % des salariés affirment subir cette situation** (67 % des aides-soignants). **28,2 % des salariés souhaitent ainsi augmenter leur temps de travail** (68 % des aides-soignants).

# Gestion des temps de travail

30 % des salariés ont formulé une demande d'évolution de leur temps de travail

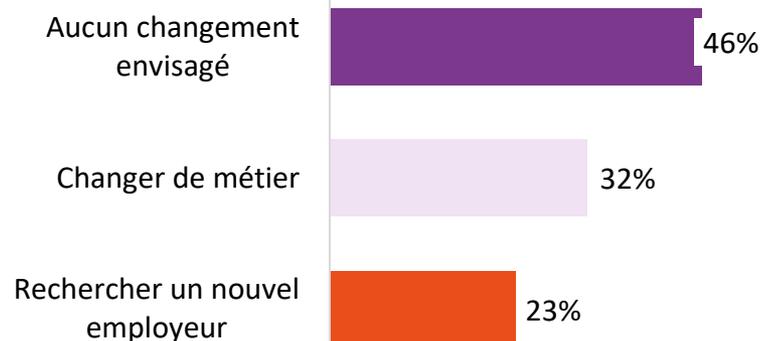
## Réponse favorable de l'employeur à une demande d'évolution du temps de travail (hausse ou baisse)



Source : Questionnaire Salariés



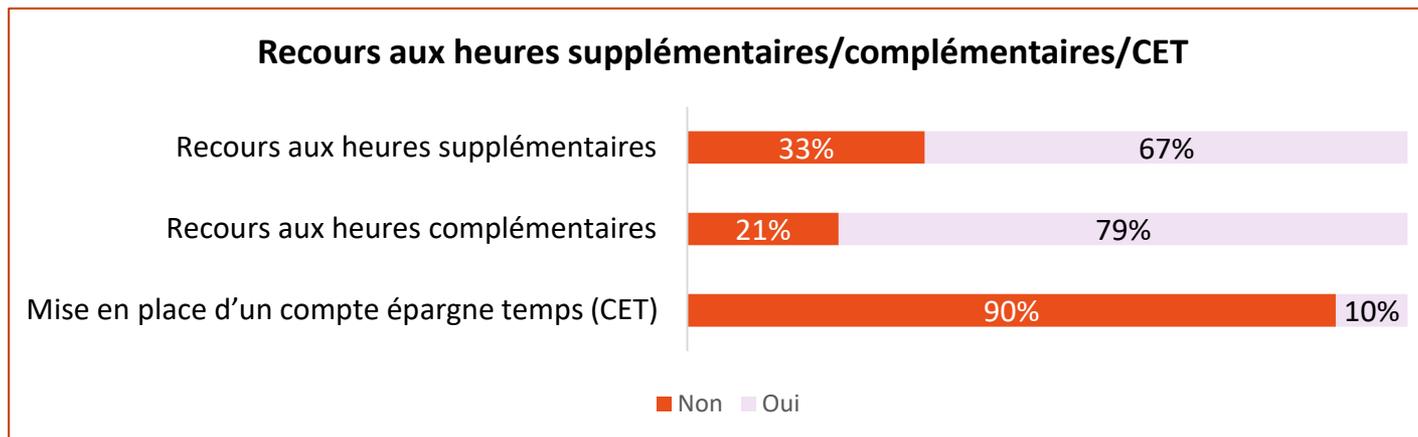
## Conséquence du refus



Source : Questionnaire Salariés

- **30 % des salariés ont formulé une demande d'évolution de leur temps de travail** en 2021 (25 % en 2016), 24 % dans une perspective de hausse (17 % en 2016) et 6 % dans une perspective de baisse (5 % en 2016). Les **taux de demandes sont similaires quels que soient les métiers**.
- La **réponse de l'employeur a été favorable dans la moitié des cas (53 %)**. Le **refus a toutefois été systématique pour les aides-soignants**, ce qui renforce le sentiment de ces professionnels de subir le temps partiel (67 %) alors qu'ils sont 85,7 % à travailler à temps partiel.
- Le refus de l'employeur de répondre favorablement aux demandes d'évolution du temps de travail n'a **pas d'incidence sur les choix professionnels de 46 % des salariés**. Les conséquences sont toutefois notables pour **32 % des salariés qui envisagent de changer de métier** et pour **23 % des salariés qui aspirent à postuler chez un autre employeur**.

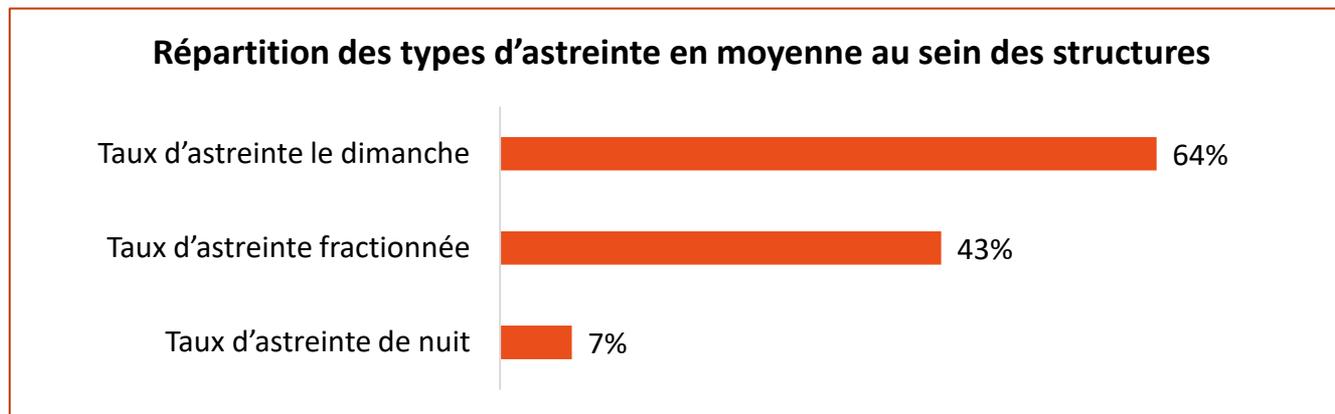
# Gestion des temps de travail



Source : Questionnaire Employeurs

- **67 % des structures ont recours aux heures supplémentaires.** Cette pratique est plus courante pour les services d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD) des familles (86 %) et les services polyvalents d'aide et de soins à domicile (SPASAD) (98 %).
- **79 % des structures ont recours aux heures complémentaires.** Les structures y recourant le moins sont les centres locaux de coordination et d'information (CLIC) (42 %) et les centres de santé infirmiers (CSI) (63 %).
- Les **structures de moins de 5 salariés évitent de recourir aux heures supplémentaires (30 %) aussi bien qu'aux heures complémentaires (33 %)**, contrairement aux grandes structures qui s'appuient largement sur les heures complémentaires pour assurer leurs missions (96 % pour les structures de 100 à 199 salariés, 95 % pour les structures de 200 salariés et plus).
- **10 % des structures ont mis en place un compte épargne temps (CET).** Seules les crèches s'appuient pleinement sur le CET pour gérer les temps de travail (66 %).

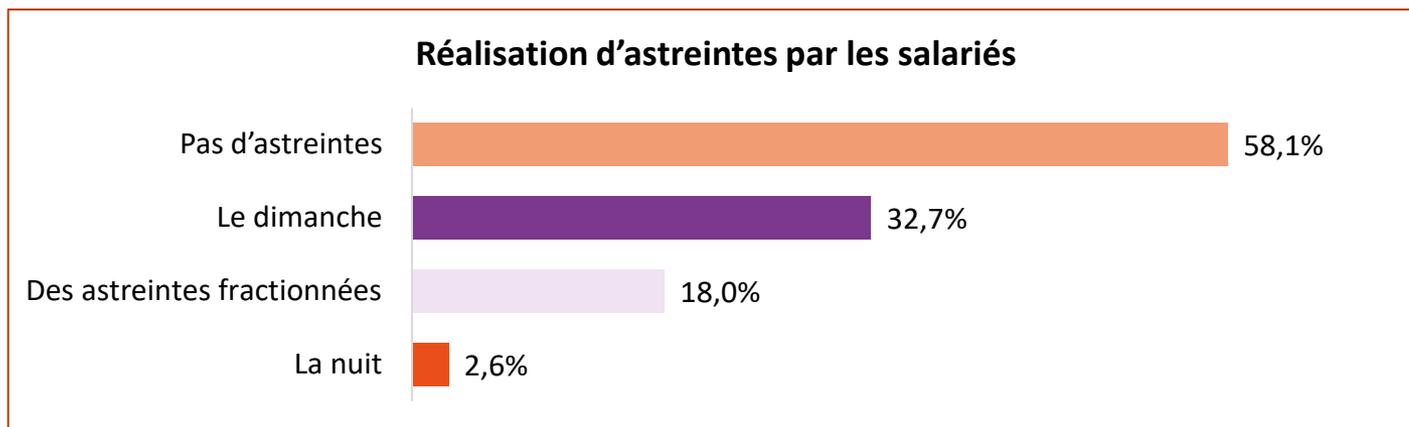
# Gestion des temps de travail



Source : Questionnaire Employeurs

- **64 % des structures réalisent des astreintes le dimanche.** Ce type d'astreinte est mis en place dans 97 % des crèches.
- **43 % des structures réalisent des astreintes fractionnées.** Les services polyvalents d'aide et de soins à domicile (SPASAD) sont les plus nombreux à organiser ce type d'astreinte (53 %).
- **7 % des structures réalisent des astreintes de nuit.** Ce type d'astreinte est particulièrement mis en place par les centres de santé infirmiers (25 %) et les hébergements (41 %).

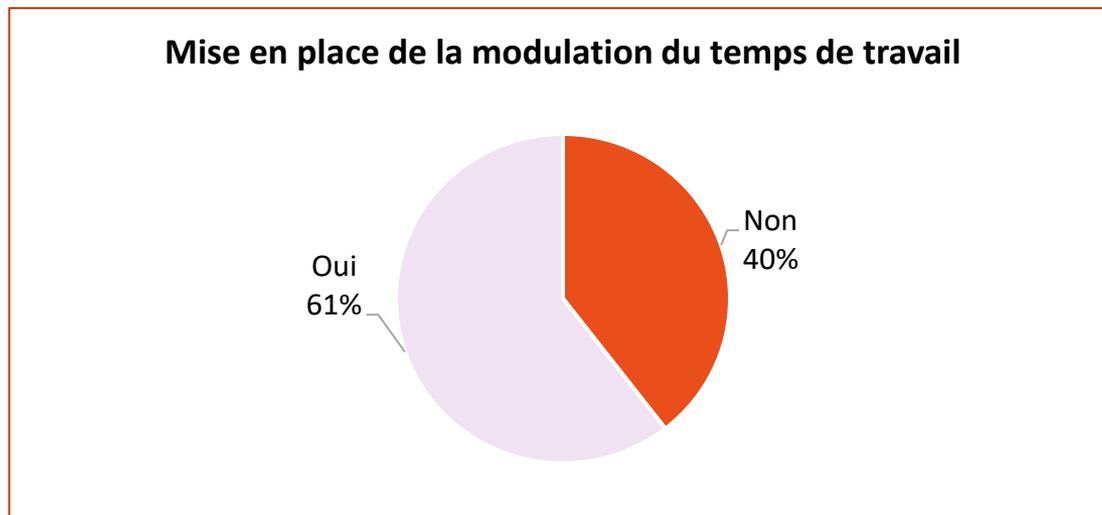
# Gestion des temps de travail



*Source : Questionnaire Salariés*

- **41,9 % des salariés réalisent des astreintes :**
  - 32,7 % des astreintes le dimanche. Ce taux est en baisse constante puisqu'il était de 38 % en 2016 et de 44 % en 2014.
  - 18 % des astreintes fractionnées.
  - 2,6 % des astreintes de nuit.
- Les **infirmiers et les infirmiers coordinateurs/cadres de secteur sont les plus concernés par les astreintes de nuit** (respectivement 40 % et 14 %) et les **responsables de secteur par les astreintes fractionnées** (42 %).

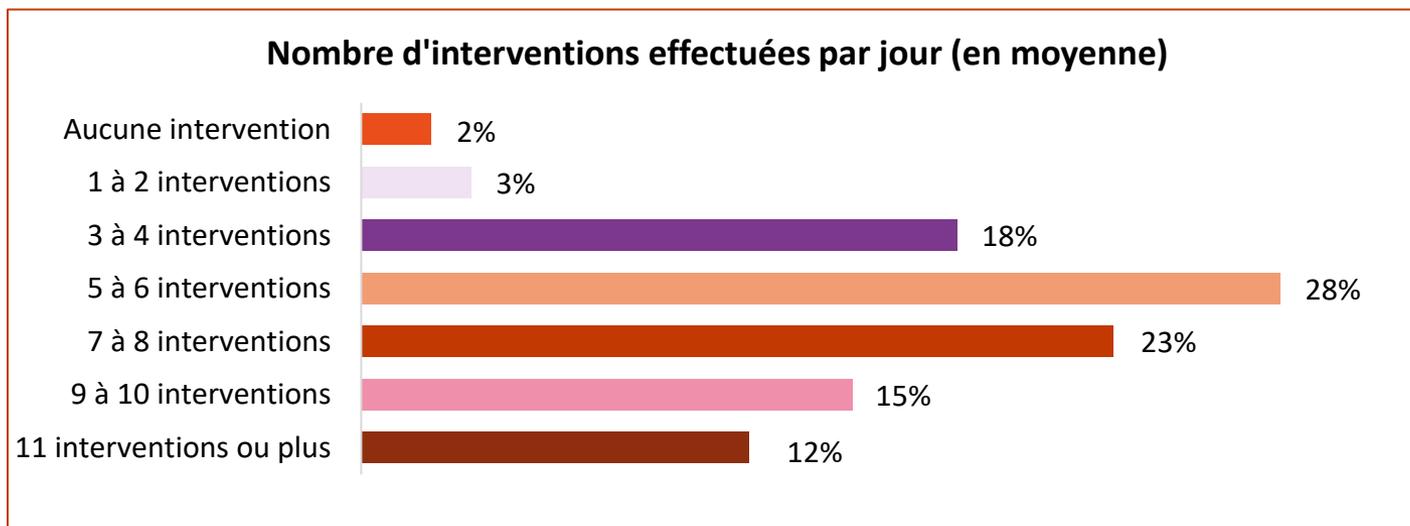
# Gestion des temps de travail



*Source : Questionnaire Employeurs*

- **61 % des structures ont mis en place la modulation du temps de travail.** Alors que les structures localisées en zone urbaine (48 %) et les centres de santé infirmiers (CSI) (52 %) s'appuient moins sur ce dispositif, d'autres types de structures en font un véritable outil de gestion des temps de travail (96 % SPASAD, 95 % Gardes d'enfants, 86 % SAAD Familles).
- **L'adhésion à une fédération semble favoriser la mise en place de la modulation du temps de travail.**
- **La taille des structures conditionne également la mise en œuvre de la modulation du temps de travail ;** alors que seulement 13 % des structures de moins de 5 salariés et 20 % des structures entre 5 et 9 salariés utilisent ce dispositif, la totalité des structures de 100 salariés et plus l'ont déployée.
- Sur l'année 2021, **818 avenants ont été proposés à la hausse en fin de période de modulation,** avec une moyenne de 9 avenants par structure, **et la moitié d'entre eux a été acceptée** (417 avenants acceptés, soit 5 avenants par structure).

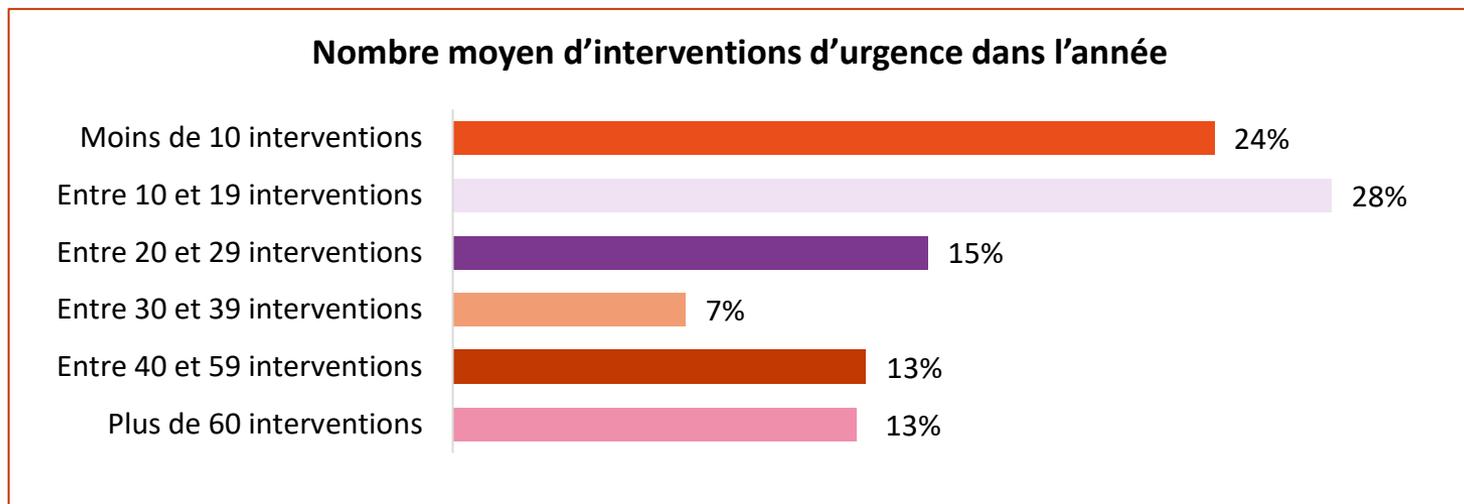
# Réalisation des interventions



*Source : Questionnaire Salariés*

- **51 % des salariés réalisent entre 1 et 6 intervention par jour**, 38 % effectuent entre 7 et 10 interventions par jour et 12 % réalisent 11 interventions et plus par jour.
- Les **professionnels du soin réalisent en moyenne 11 interventions par jour** et les **professionnels de l'aide 7 interventions par jour**.
- Le **plus grand nombre d'interventions quotidiennes** est réalisé par les **infirmiers** (23 interventions), les **infirmiers coordinateurs/cadres de secteur** (11 interventions) et les **aides-soignants** (11 interventions).
- Les **aides à domicile et les AVS effectuent environ 7 interventions par jour** et les **TISF 4 interventions**. Ces chiffres plus réduits comparativement à d'autres métiers se justifient par la **durée plus longue des interventions** qui ne permet pas de démultiplier davantage le nombre d'interventions dans une même journée.
- De par la nature de ses missions, le **personnel administratif ne réalise aucune intervention** (2 %).

# Réalisation des interventions



Source : Questionnaire Salariés

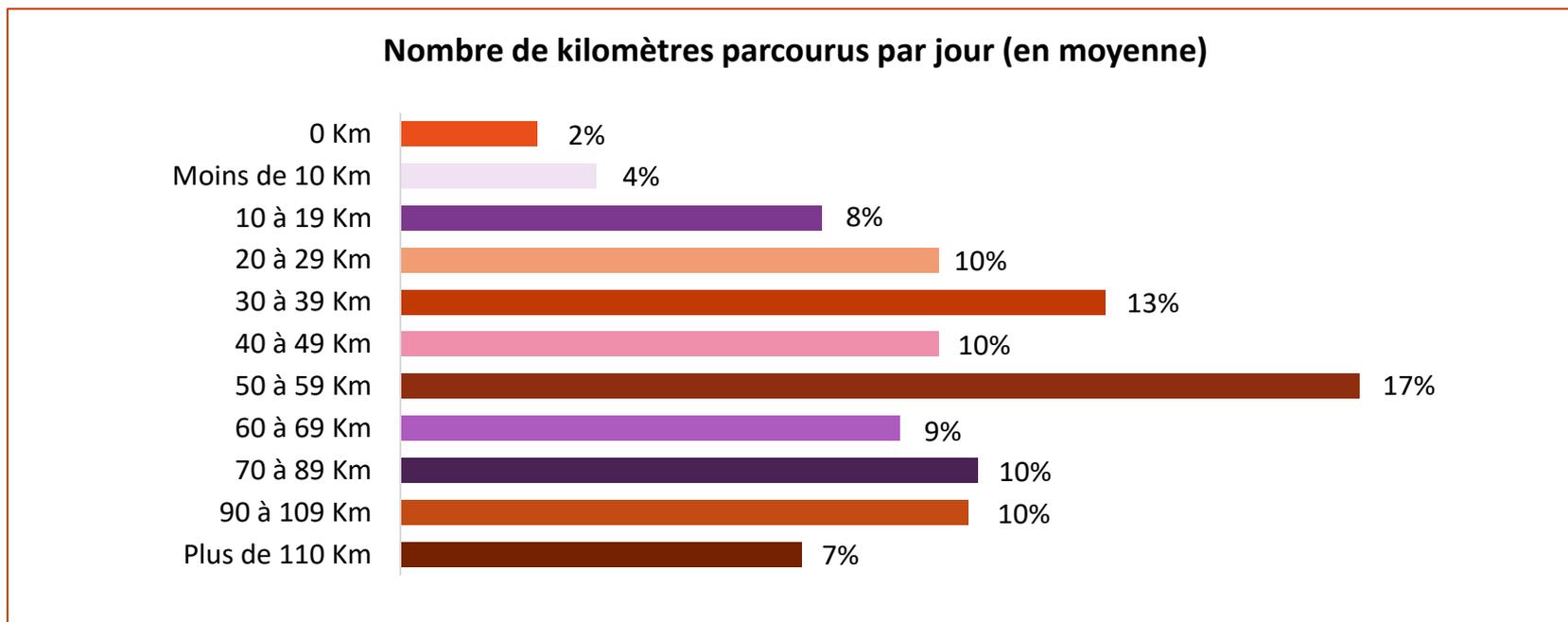
- **68 % des salariés effectuent des interventions d'urgence.** Alors que ces interventions concernent plus particulièrement les AVS (80 %), elles sont réalisées plus à la marge par les directeurs (25 %), les infirmiers coordinateurs/cadres de secteur (20 %) et les responsables de secteur (18 %).
- **24 % des salariés réalisent moins de 10 interventions d'urgence par an, 28 % entre 10 et 19 interventions d'urgence, 22 % entre 20 et 39 interventions d'urgence et 26 % 40 interventions d'urgence et plus.**
- Le nombre d'interventions d'urgence effectuées chaque année est **plus important pour les AVS (45), les aides à domicile (38), les directeurs (21) et les TISF (14).**

## Les situations d'urgence selon la convention collective

« En cas d'urgence, et conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'employeur doit vérifier que l'intervention est justifiée exclusivement par l'accomplissement d'un acte essentiel de la vie courante et s'inscrit dans l'un des cas suivants :

- remplacement d'un collègue en absence non-prévue : maladie, congés pour événements familiaux ou congés exceptionnels,
- besoin immédiat d'intervention auprès d'enfants ou de personnes dépendantes dû à l'absence non-prévisible de l'aidant habituel,
- retour d'hospitalisation non-prévu,
- aggravation subite de l'état de santé de la personne aidée. »

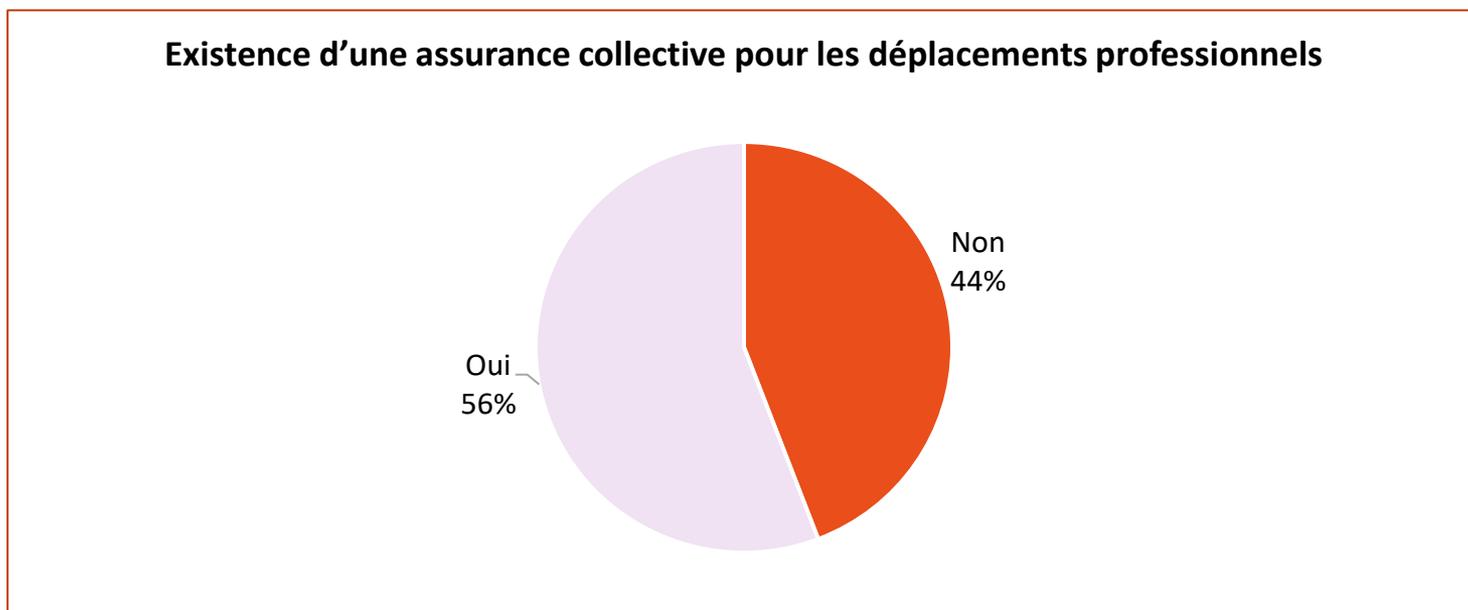
# Déplacements professionnels



Source : Questionnaire Salariés

- 6 % des salariés parcourent moins de 10 km par jour, **41 % entre 10 et 49 km, 46 % entre 50 et 109 km** et 7 % plus de 110 km.
- Les **professionnels de la filière Intervention parcourent le plus grand nombre de kilomètres quotidiennement**, les TISF et les aides-soignants étant les plus mobiles avec 67 km parcourus chaque jour. Les aides à domicile (55 km), les AVS (54 km) et les infirmiers (50 km) sont également amenés à se déplacer régulièrement.
- Le **personnel de Direction (54 km), les responsables de secteur (40 km) et les infirmiers coordinateurs/cadres de secteur (37 km) parcourent moins de distance quotidiennement.**
- Le **personnel administratif exerçant son métier de manière sédentaire parcourt 20 km quotidiennement**, ce qui correspond au trajet travail-domicile.

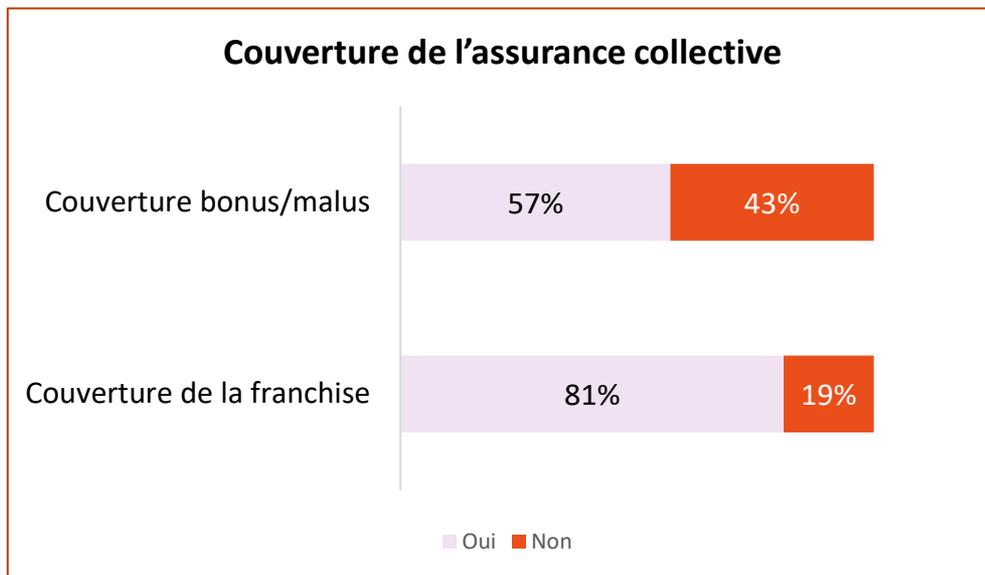
# Déplacements professionnels



Source : Questionnaire Employeurs

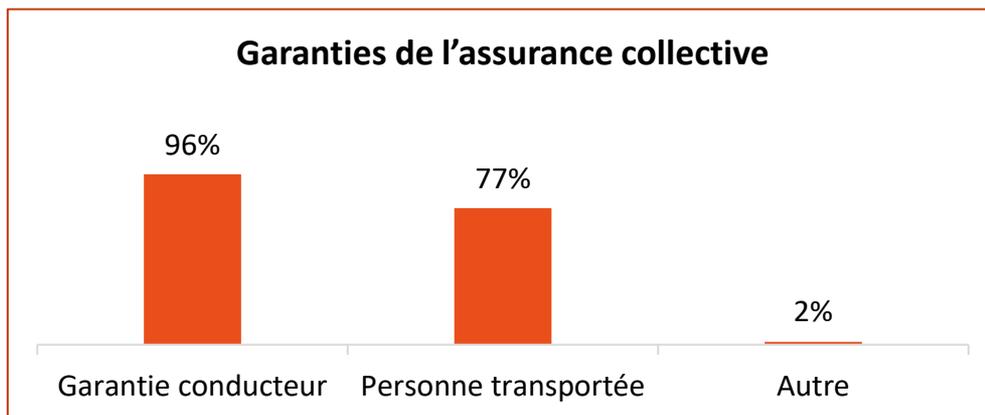
- **56 % des structures possèdent une assurance collective pour les déplacements professionnels.**
- **L'adhésion à une fédération permet d'améliorer la couverture des déplacements professionnels** puisque seulement 42 % des structures n'adhérant à aucune fédération possèdent une assurance collective.
- **Les grandes structures sont également plus enclines à proposer une assurance collective pour les déplacements professionnels** (78 % entre 100 et 199 salariés, 63 % 200 salariés et plus).
- **77 % des structures proposant une activité de garde d'enfants possèdent une assurance collective.**

# Déplacements professionnels



Source : Questionnaire Employeurs

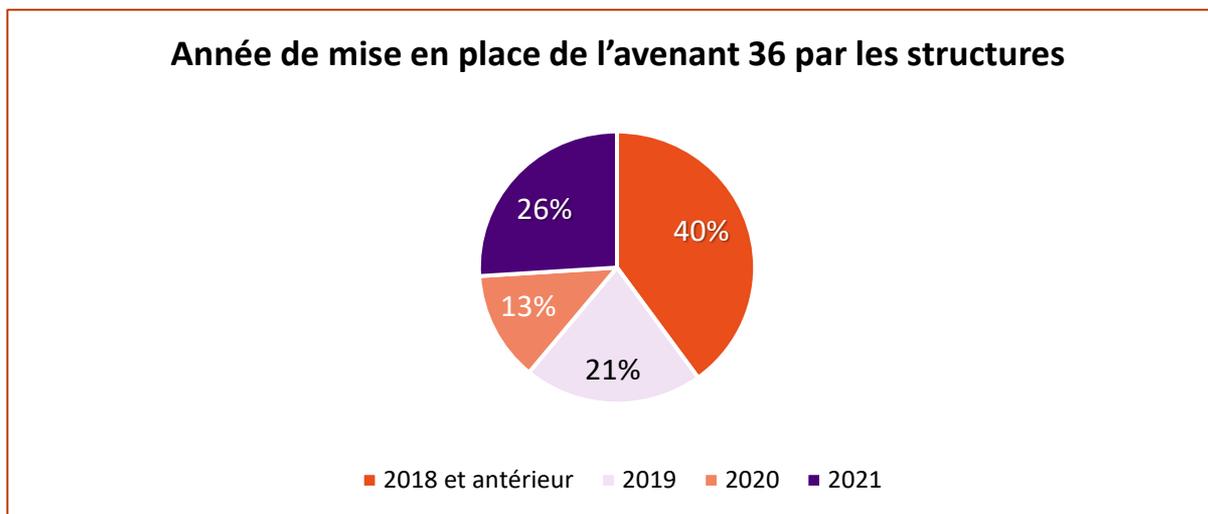
- **81 % des assurances collectives pour les déplacements professionnels couvrent la franchise et 57 % le bonus/malus.**



Source : Questionnaire Employeurs

- **96 % des assurances collectives possèdent la garantie conducteur et 77 % une garantie pour les personnes transportées.**
- La garantie peut **occasionnellement couvrir la casse d'objets.**

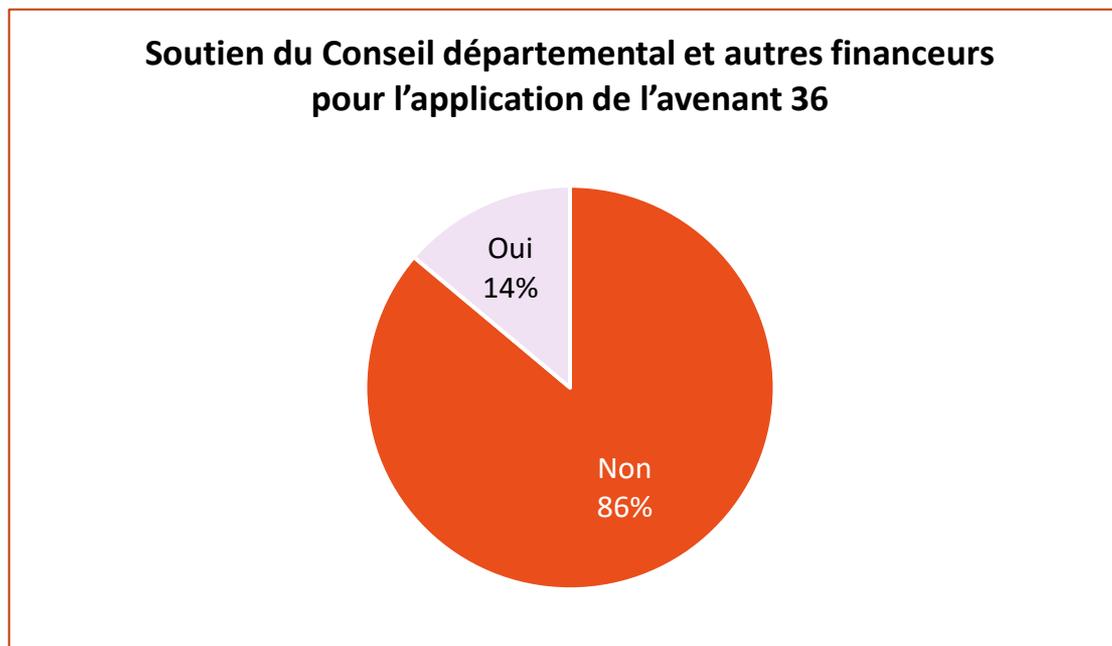
# Déplacements professionnels



*Source : Questionnaire Employeurs*

- Selon le **préambule de l'avenant 36 relatif aux déplacements inter-vacations**, « les salariés d'intervention de la Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile effectuent de nombreux déplacements dans l'exercice de leurs fonctions puisqu'ils peuvent intervenir aux domiciles de plusieurs personnes aidées au cours d'une même journée. La question de la prise en charge de ces temps et frais de déplacement revêt donc une importance majeure et constitue une priorité pour les partenaires sociaux de la branche. »
- **Parmi les structures ayant mis en place l'avenant 36, 40 % l'ont fait en 2018 et dans les années antérieures.** Le déploiement a ensuite ralenti au cours des deux années suivantes ; seules 13 % des structures l'ont mis en place en 2020, cette période ayant été peu propice à l'instauration de nouvelles politiques RH en raison de la pandémie de Covid-19. **L'année 2021 a connu un rebond puisque 26 % des structures appliquant l'avenant 36 l'ont mis en place cette année-là.**

# Déplacements professionnels

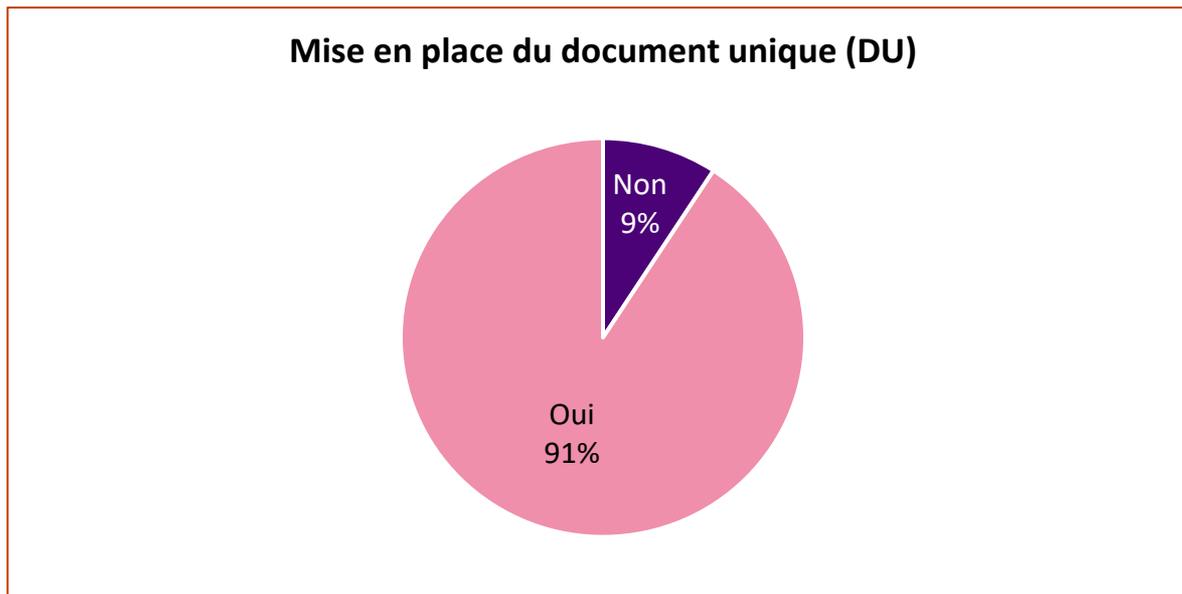


*Source : Questionnaire Employeurs*

- Le **coût médian de l'application de l'avenant 36 est estimé à 12 000 € par an pour les structures**, avec une moyenne à 25 000 €.
- **14 % des structures bénéficient d'un soutien du Conseil départemental ou d'autres financeurs** pour l'application de l'avenant 36. Les régions Bretagne et Normandie sont les plus promptes à apporter leur soutien.
- Les **structures de grande taille voient le taux de participation du Conseil départemental et des autres financeurs être un peu plus fréquent** (37 % des structures de 100 à 199 salariés, 20 % des structures de 200 salariés et plus).

# 7 / La santé et la qualité de vie au travail

# Prévention des risques professionnels

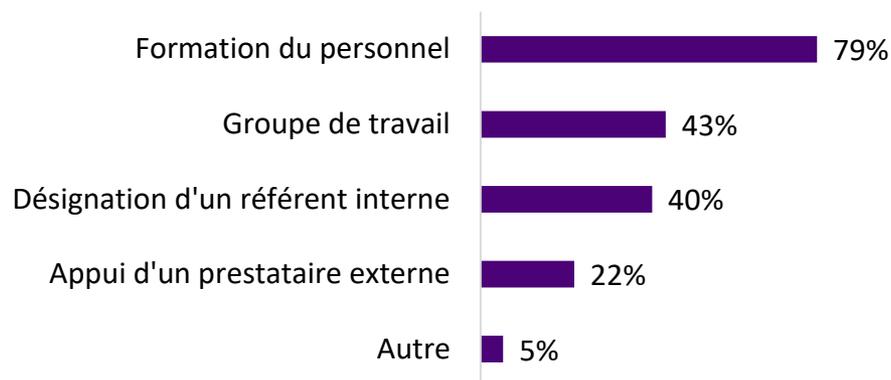


Source : Questionnaire Employeurs

- **91 % des structures ont mis en place le document unique.** Ce **taux croit rapidement avec la taille des structures**, il passe ainsi de 51 % pour les structures de moins de 5 salariés à 78 % pour les structures entre 5 et 9 salariés.
- **Le document unique est mis à jour tous les ans.**

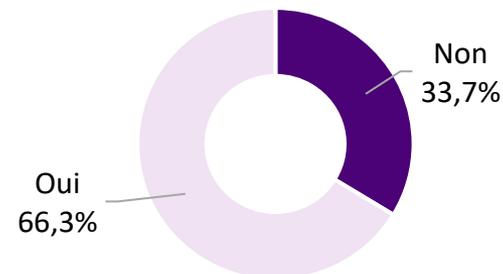
# Prévention des risques professionnels

## Actions de prévention mises en place



Source : Questionnaire Employeurs

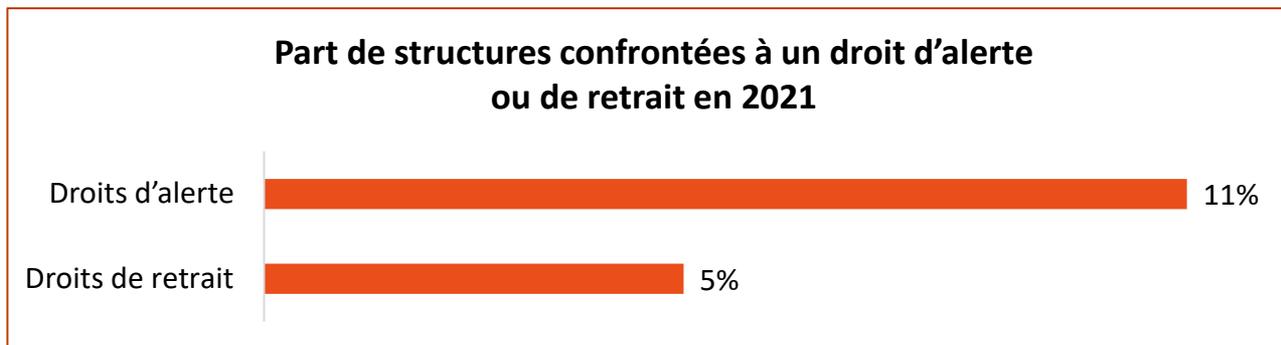
## Suivi d'une formation aux gestes et postures par les salariés



Source : Questionnaire Salariés

- La **formation du personnel est sans conteste l'action de prévention privilégiée des structures** (79 %, contre 42 % en 2016), devant **l'organisation de groupes de travail** (43 %, contre 26 % en 2016), la **désignation d'un référent interne ou d'un animateur en prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP)** (40 %, contre 22 % en 2016, 52 % dans les structures de 200 salariés et plus) et l'appui d'un prestataire externe tel que la CARSAT ou les services de santé au travail (22 %).
- Les **structures forment en moyenne 10 salariés au certificat prévention secours (CPS) et 66,3 % des salariés déclarent avoir suivi une formation aux gestes et postures** (74 % en 2016). Selon le Baromètre emploi, formation, compétences 2022 d'Uniformation, la **formation concerne également les encadrants** sur les thématiques d'identification et de prévention des risques psycho-sociaux (51 %, 65 % dans les CSI, 63 % dans les SSIAD, 36 % dans les SPASAD), le management des équipes en présentiel et en distanciel (29 %) et la conduite du changement dans un contexte mouvant (29 %).
- Les **réunions d'échange (temps de concertation et de soutien) sont utilisées comme moyen de prévention des risques. L'information est également mobilisée pour prévenir les risques**. Cela passe par des affichages sur les tableaux prévus à cet effet, la remise de fiches pratiques et de kits d'aides techniques, des communications par l'intermédiaire des délégués du personnel ou de la Direction.
- Ces **informations sont complétées par la fourniture d'équipements de protection individuelles (EPI)** afin de prévenir les risques pour les salariés.

# Prévention des risques professionnels

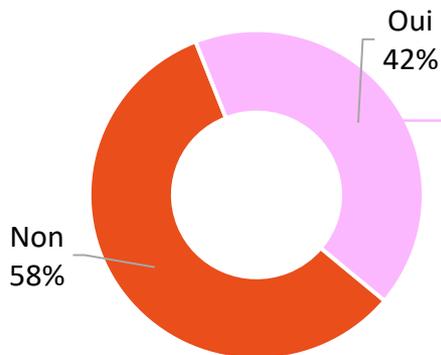


*Source : Questionnaire Employeurs*

- En 2021, **11 % des structures répondantes au questionnaire ont déclaré avoir été concernées par le dépôt d’un droit d’alerte et 5 % par le dépôt d’un droit de retrait.** Ces taux sont à repositionner dans le contexte de pandémie liée à la Covid-19.

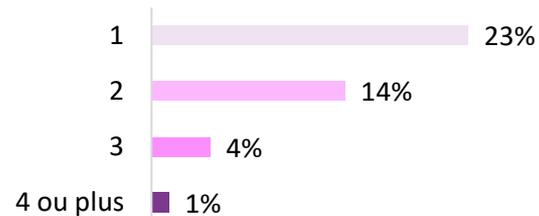
# Accidents du travail

## Part de salariés victimes d'un accident du travail sur son poste durant sa carrière



Source : Questionnaire Salariés

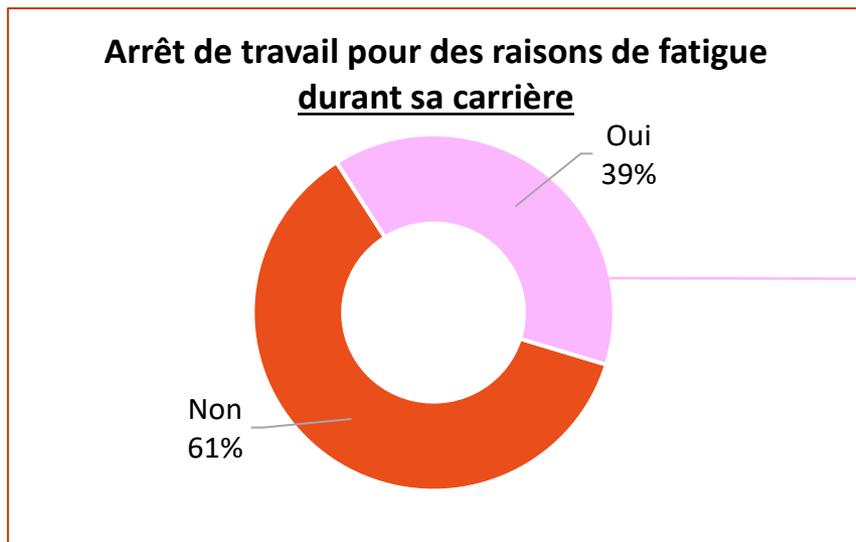
## Nombre de fois



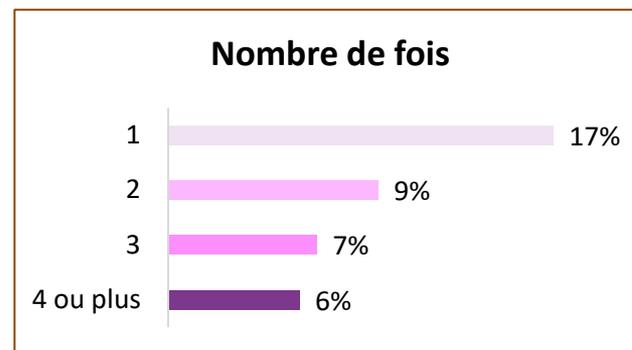
Source : Questionnaire Salariés

- **42 % des salariés ont déjà eu un accident sur leur poste de travail au cours de leur carrière** (28 % en 2016, mais la période considérée est plus longue et accroît donc la probabilité de comptabiliser un accident du travail). Cela concerne 86 % des aides-soignants, 47 % des aides à domicile, 44 % des AVS et 30 % des TISF.
- Dans **23 % des cas, il s'est agi d'un unique épisode**. Dans près de la moitié des cas, la situation accidentogène s'est reproduite, 14 % deux fois, 4 % trois fois et 1 % quatre fois et plus.
- Le **fait d'avoir été victime d'un accident incite à suivre la formation gestes et postures** (73 % contre 66,3 % pour l'ensemble des salariés).

# Arrêts de travail



Source : Questionnaire Salariés

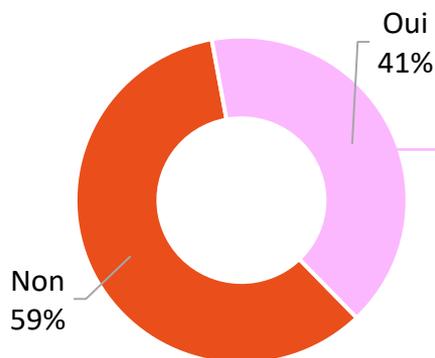


Source : Questionnaire Salariés

- **39 % des salariés ont déjà eu un arrêt de travail pour des raisons de fatigue** (29 % en 2016, mais la période considérée est plus longue et accroît donc la probabilité de comptabiliser un arrêt de travail). Cela concerne 58 % des responsables de secteur, 46 % des AVS, 37 % des aides à domicile et 33 % des métiers de Direction.
- Les arrêts de travail pour des raisons de fatigue **touchent plus particulièrement les deux extrémités de la pyramide des âges** (43 % pour les moins de 35 ans et 43 % pour les 55 ans et plus).
- Dans **17 % des cas, il s'est agi d'un unique épisode**. Dans près de la moitié des cas, la situation s'est reproduite, 9 % deux fois, 7 % trois fois et 6 % quatre fois et plus.
- Les **arrêts de travail pour des raisons de fatigue ne sont pas corrélés au nombre d'interventions par jour ou au nombre d'heures travaillées**.
- La **participation aux temps d'organisation contribue à limiter les arrêts de travail pour des raisons de fatigue** (35 % contre 38,7 %).

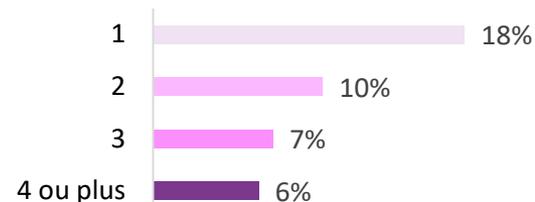
# Arrêts de travail

## Arrêt de travail pour des pathologies en lien avec l'activité durant sa carrière



Source : Questionnaire Salariés

## Nombre de fois

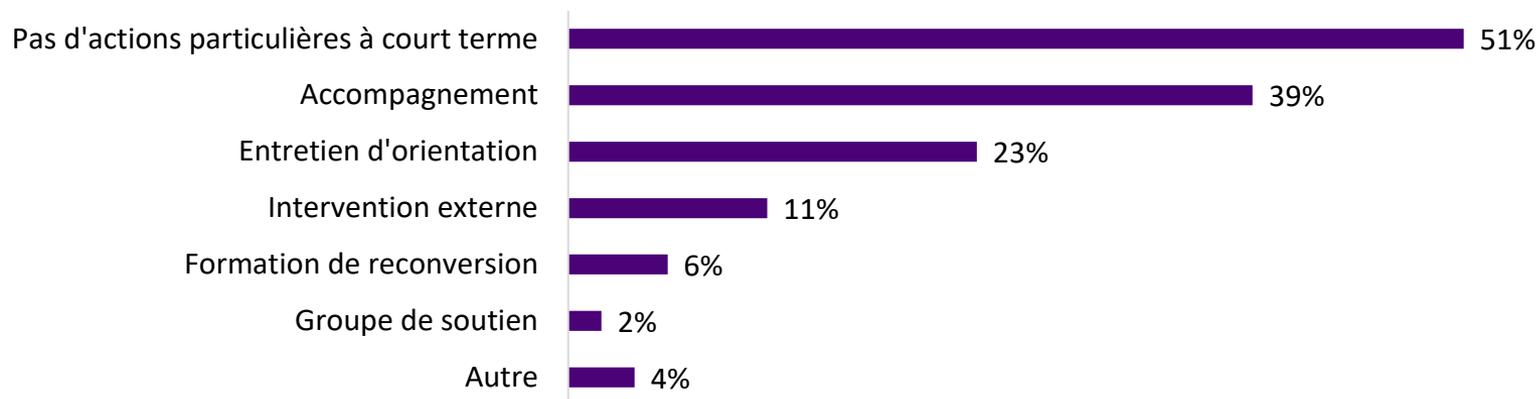


Source : Questionnaire Salariés

- **41 % des salariés ont déjà eu un arrêt de travail pour des pathologies en lien avec leur activité** (24 % en 2016, mais la période considérée est plus longue et accroît donc la probabilité de comptabiliser un arrêt de travail). Cela concerne 46 % des AVS, 46 % des aides à domicile, 29 % des aides-soignants et 26 % des TISF.
- Le **taux d'arrêt de travail augmente avec l'âge** (49 % pour les 55 ans et plus) **et l'ancienneté dans le métier** (47,5 % pour les 11 ans et plus).
- Dans **18 % des cas, il s'est agi d'un unique épisode**. La situation s'est parfois reproduite deux fois (10 %), trois fois (7 %) ou quatre fois et plus (6 %).
- Les **arrêts de travail pour des pathologies en lien avec l'activité ne sont pas corrélés au nombre d'interventions par jour ou au nombre d'heures travaillées**.
- L'arrêt pour pathologie est **causé à 42 % par un accident du travail et à 38 % par une maladie professionnelle**. Dans 20 % des cas, l'arrêt est provoqué par des problèmes de santé physique (tendinites, troubles dorso-lombalgiques, hernies discales...) ou psychologique (dépression, *burnout*).
- **62 % des salariés ayant eu un arrêt de travail pour des pathologies en lien avec l'activité envisagent une évolution ou une mobilité professionnelle** en raison de la difficulté physique de leur métier.

# Inaptitudes et incapacités

## Actions mises en place pour accompagner les salariés dont la situation laisse présager une inaptitude à moyen terme



Source : Questionnaire Employeurs

- **51 % des structures ne mettent aucune action en place pour accompagner les salariés dont la situation laisse présager une inaptitude à moyen terme** (57,3 % des structures situées en zone rurale).
- Lorsque des **mesures sont mises en place, cela passe à 39 % par un accompagnement** (adaptation du planning...), **23 % par un entretien d'orientation**, **11 % par une intervention externe** et **6 % par une formation de reconversion**. Ces mesures sont plus importantes dans les structures ayant signé un accord d'entreprise sur les seniors, notamment concernant les formations de reconversion (17 %) et les entretiens d'orientation (29 %).
- Selon les employeurs, les **services de santé au travail sont des interlocuteurs privilégiés afin de construire une solution adaptée** pour prévenir les situations d'inaptitude. Des organismes tels que les **services de santé au travail inter-entreprises** ou les **Cap Emploi** peuvent également être sollicités à cette fin.

# Inaptitudes et incapacités

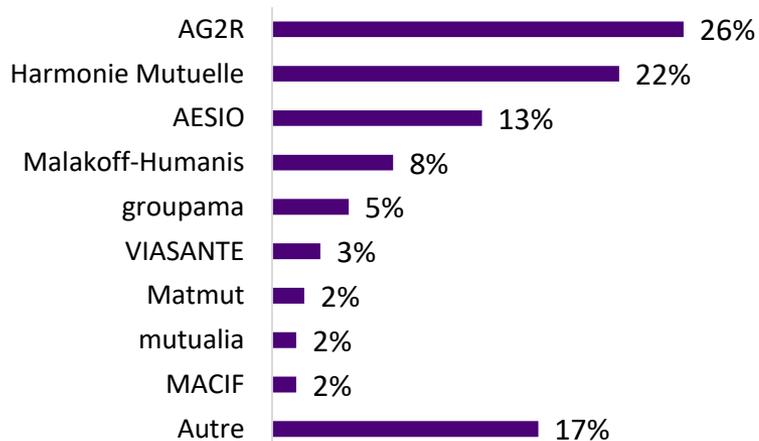


Source : Questionnaire Employeurs

- En 2021, **1,4 % de salariés ont été déclarés inaptes, soit près de 3 000 salariés dans la Branche.**
- **59 % des structures ne mettent aucune action en place pour accompagner les salariés déclarés inaptes.**
- **Le reclassement des salariés est une solution adoptée par 5 % des structures (33 reconversions) ;** il est généralement organisé en interne, mais un reclassement externe peut être envisagé selon les capacités d'organisation de la structure et le projet du salarié. De façon très minoritaire, le licenciement du salarié peut aussi être décidé ; **l'âge moyen des salariés licenciés pour inaptitude est de 51 ans.**

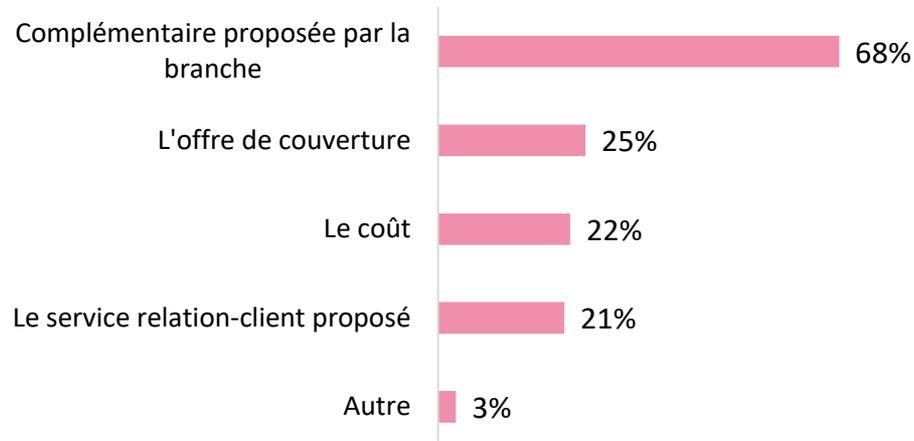
# Protection sociale

## Nom de la complémentaire



Source : Questionnaire Employeurs

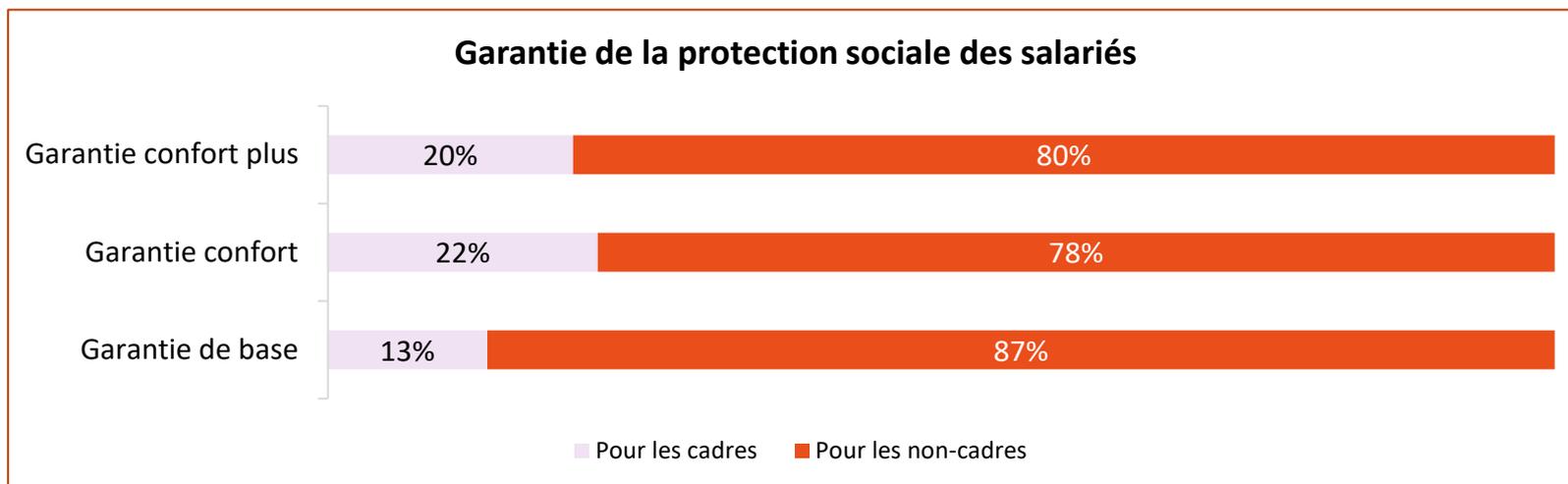
## Motifs de choix de la complémentaire



Source : Questionnaire Employeurs

- Il existe un **large panorama de mutuelles souscrites par les structures d'aide à domicile, avec quatre complémentaires prépondérantes** : AG2R La Mondiale (26 %), Harmonie Mutuelle (22 %), Aésio (13 %) et Malakoff Humanis (8 %). Toutes les « autres » complémentaires représentent chacune moins de 1 % des structures.
- Le **choix de la mutuelle est fortement conditionné par les orientations de la Branche (68 %) ou par des accords négociés au niveau des départements** (« proposition pour tous les SAAD du département »), alors que les autres critères relèvent davantage d'un choix de la structure en fonction de ses besoins spécifiques (25 % offre de couverture, 22 % coût, 21 % service relation-client proposé).
- La souscription à une mutuelle est souvent le fruit d'une réflexion qui **engage la structure dans la durée et ne fait pas l'objet d'une révision régulière** (forme de reconduction tacite « mutuelle historique », « mutuelle déjà mise en place depuis longtemps »).

# Protection sociale

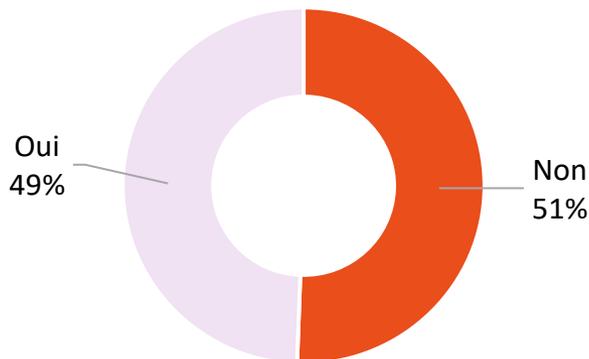


*Source : Questionnaire Employeurs*

- La **garantie de base est généralement privilégiée pour les personnels non-cadres (87 %)** et la **formule Confort pour les cadres (22 %)**.

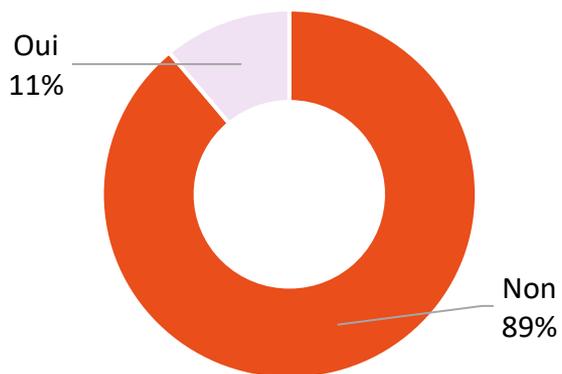
# Plateforme d'écoute et de soutien psychologique

## Connaissance de la plateforme d'écoute et de soutien psychologique par les salariés



Source : Questionnaire Salariés

## Utilisation de la plateforme par les salariés



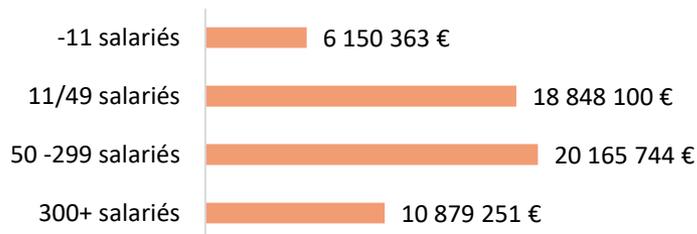
Source : Questionnaire Salariés

- **Près de la moitié des salariés (49 %) connaît l'existence de la plateforme** mise en place par la Branche pour les soutenir sur le plan psychologique.
- **Hormis les TISF qui connaissent bien la plateforme (77 %), les professionnels de l'intervention sont ceux qui ignorent le plus son existence** (39 % aides à domicile, 43 % aides-soignants, 52 % AVS), alors que ce sont ceux qui soulignent le plus les difficultés psychologiques de leurs métiers.
- **Parmi les salariés qui connaissent la plateforme, seuls 11 % s'en sont saisis.** Ce sont en premier lieu les AVS (14 %), le personnel administratif (14 %) et les TISF (13 %) qui ont contacté la plateforme.

# 8 / La formation et le développement des compétences

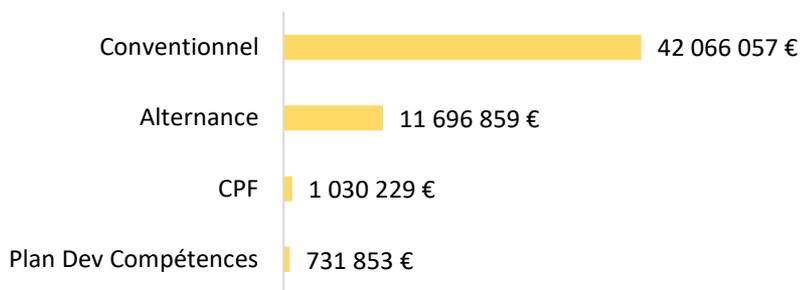
# Bilan des formations

## Montant des dépenses par taille de structure



Source : Uniformation données 2021 extraction avril 2022

## Montant des dépenses par volet de formation



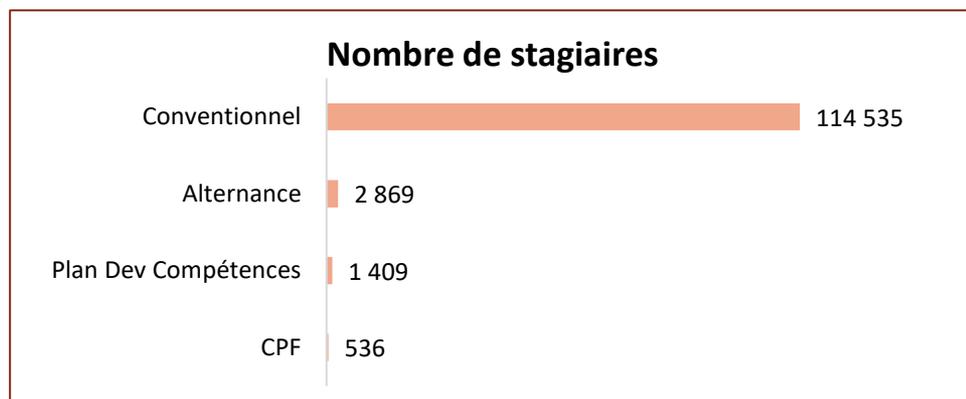
Source : Uniformation données 2021 extraction avril 2022

- En 2021, les **dépenses au titre de la formation se sont élevées à 56 043 458 € de la part de 1 959 structures \***.
  - 526 structures de moins de 11 salariés ont eu des dépenses à hauteur de 6 150 363 €
  - 1 396 structures de 11 à 49 salariés ont eu des dépenses à hauteur de 18 848 100 €
  - 710 structures de 50 à 299 salariés ont eu des dépenses à hauteur de 20 165 744 €
  - 199 structures de 300 salariés et plus ont eu des dépenses à hauteur de 14 120 322 €
- 75 % des dépenses concernent le conventionnel.**
- L'**alternance représente 21 % des dépenses en formation, pour un montant total de 11 696 859 €**, dont :
  - 5 728 059 € pour les contrats de professionnalisation
  - 5 436 094 € pour les contrats d'apprentissage

\* Rappel de la règle appliquée pour le réseau ADMR : les décaissements sont pris sur les MIAS des fédérations, une structure ADMR comptabilise donc plusieurs établissements.

Alternance : Montant des dépenses		2021
En contrat d'apprentissage		5 436 094 €
En contrat de professionnalisation		5 728 059 €
Autre (Pro-A, aide financière tutorat...)		532 706 €

# Bilan des formations



Source : Uniformation données 2021 extraction avril 2022

Alternance : Nombre de stagiaires (sur la base des dépenses réalisées)	2021
En contrat d'apprentissage	1 238
En contrat de professionnalisation	1 188
Autre (Pro-A, aide financière tutorat...)	443

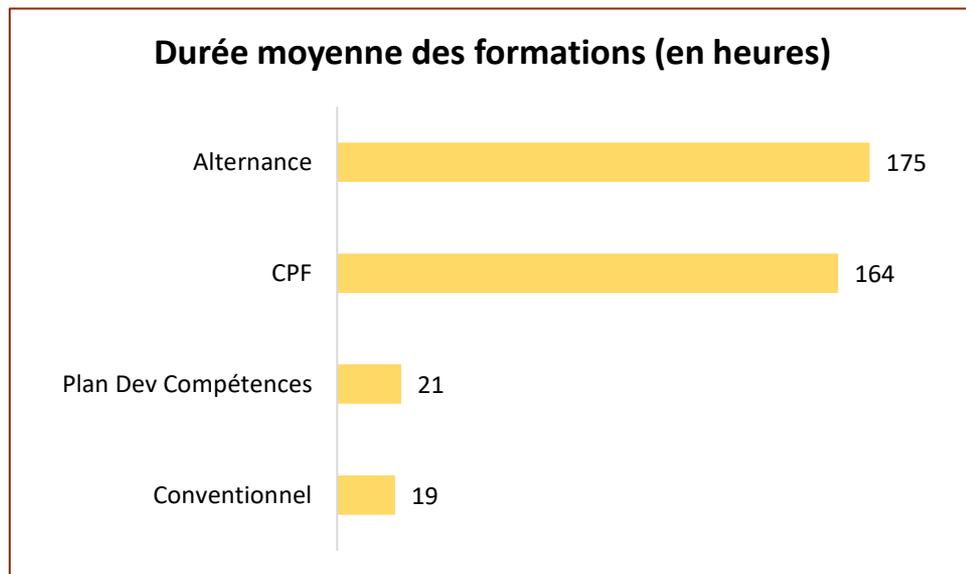
Source : Uniformation données 2021 extraction avril 2022

Alternance : Nombre de stagiaires (sur la base des montants engagés)	2021
En contrat d'apprentissage	817
En contrat de professionnalisation	846
Autre (Pro-A, aide financière tutorat...)	-

Source : Uniformation données 2021 extraction avril 2022

- En 2021, on a pu dénombrer **119 506 stagiaires, pour un total de 2 855 895 heures de formation**. Ce chiffre est en léger recul par rapport à 2016 où on comptait 121 475 stagiaires (soit -1,6 %) ; il est néanmoins satisfaisant au regard de la période de pandémie liée à la Covid-19 où les structures ont dû faire face à l'absence de salariés (arrêt maladie, activité partielle...) et à des difficultés de remplacement de personnel.
- Depuis 2016, la mobilisation des différents dispositifs a évolué.
- Alors que les **financements cumulatifs sur le plan de développement des compétences, le conventionnel et le volontaire** représentaient 62 % des financements mobilisés et 96,2 % des bénéficiaires (116 835 stagiaires), ces taux sont passés en 2021 à **76,4 % des financements (6 388 799 €) et à 97 % des bénéficiaires (116 030 stagiaires)**.
- Sur la base des dépenses réalisées **au titre de l'alternance, 2 869 stagiaires** ont bénéficié de ce dispositif en 2021, dont **1 238 en contrat d'apprentissage** et **1 188 en contrat de professionnalisation**.
- Le **compte personnel de formation (CPF)** représentait 9 % des financements et 0,9 % des bénéficiaires (1 068 stagiaires) en 2016 et représente **1,8 % des financements et 0,5 % des bénéficiaires (536 stagiaires) en 2021**.

# Bilan des formations



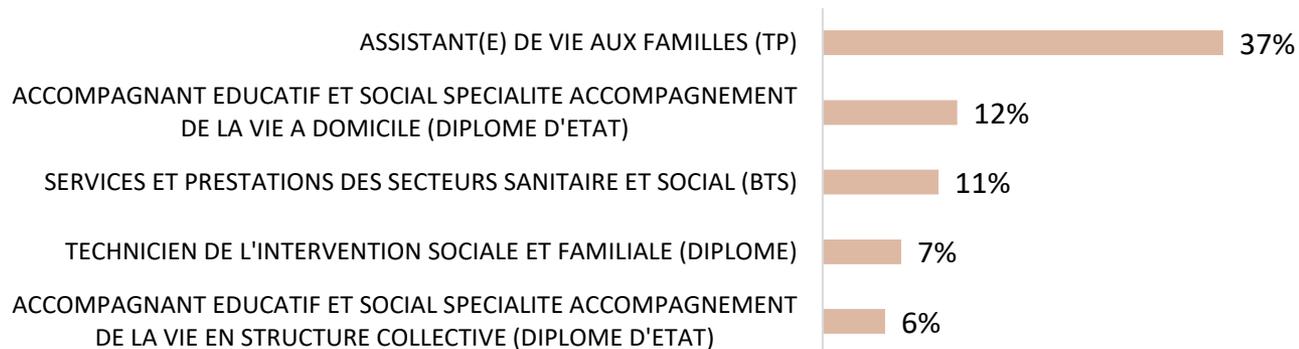
Source : Unifformation données 2021 extraction avril 2022

- En 2021, **2 855 896 heures de formation** ont été comptabilisées :
  - 2 187 209 heures pour le conventionnel
  - 501 775 heures pour l'alternance
  - 88 157 heures pour le CPF
  - 29 620 heures pour le plan de développement des compétences
- La **durée moyenne des formations est de 24 h**. **L'alternance comptabilise la moyenne horaire la plus élevée avec une moyenne de 175 h, suivie du CPF avec 164 h.**

# Bilan des formations

## Alternance (en nombre de stagiaires, sur engagements 2021)

### TOP 5 des diplômes en contrat d'apprentissage



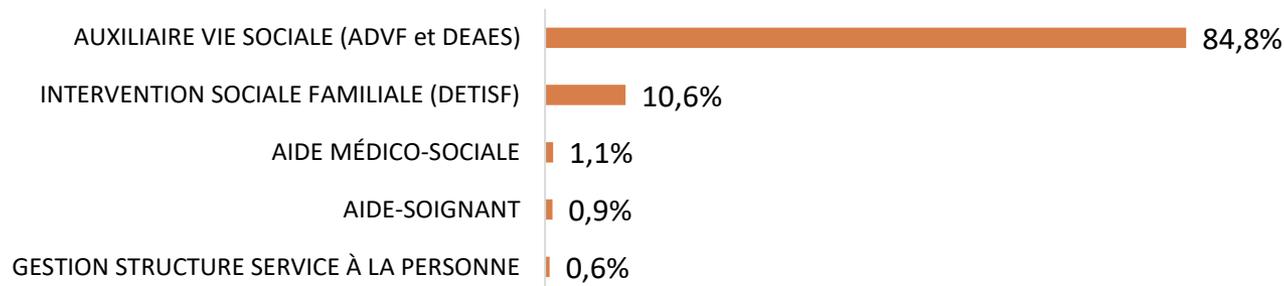
Source : Uniformation données 2021 extraction avril 2022

- La certification la plus sollicitée en 2021 concerne le titre professionnel « Assistant.e de vie aux familles » qui représente 37 % des contrats d'apprentissage (301 stagiaires) dont la durée moyenne est de 407 h. Le montant engagé est de 1 653 273 €.
- Viennent ensuite les diplômes :
  - Accompagnant éducatif et social, spécialité accompagnement de la vie à domicile (diplôme d'Etat) : 101 stagiaires, 783 078 € engagés, durée moyenne des contrats 597 h.
  - Services et prestations des secteurs sanitaire et social (BTS) : 87 stagiaires, 1 063 076 € engagés, durée moyenne des contrats 1 233 h.
  - Technicien de l'intervention sociale et familiale (diplôme) : 59 stagiaires, 729 061 € engagés, durée moyenne des contrats, 874 h.
  - Accompagnant éducatif et social, spécialité accompagnement de la vie en structure collective (diplôme d'Etat) : 47 stagiaires, 346 692 € engagés, durée moyenne des contrats 610 h.

# Bilan des formations

## Alternance (en nombre de stagiaires, sur engagements 2021)

### TOP 5 des métiers en contrat de professionnalisation

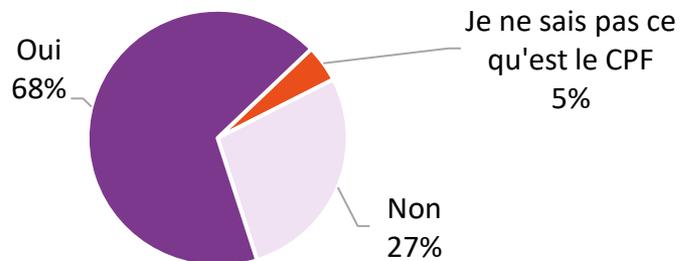


Source : Uniformation données 2021 extraction avril 2022

- Le domaine de formation « **Auxiliaire vie sociale (ADVF et DEAES)** » est sans conteste le plus sollicité en 2021 puisqu'il représente à lui seul **84,8 % des contrats de professionnalisation (717 stagiaires)** dont la durée moyenne est de 584 h. Le montant engagé est de 6 606 682 €.
- **Viennent ensuite les domaines :**
  - Intervention sociale familiale (DETISF) : 90 stagiaires, 180 522 € engagés, durée moyenne des contrats 1 357 h.
  - Aide médico-sociale : 9 stagiaires, 169 695 € engagés, durée moyenne des contrats 1 048 h.
  - Aide-soignant : 8 stagiaires, 117 180 € engagés, durée moyenne des contrats, 814 h.
  - Gestion de structure de service à la personne : 5 stagiaires, 34 560 € engagés, durée moyenne des contrats 384 h.

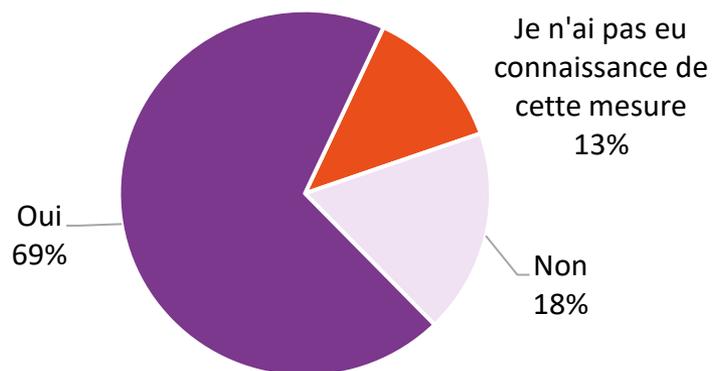
# Accès à la formation continue

## Création d'un compte personnel de formation (CPF) par les salariés



Source : Questionnaire Salariés

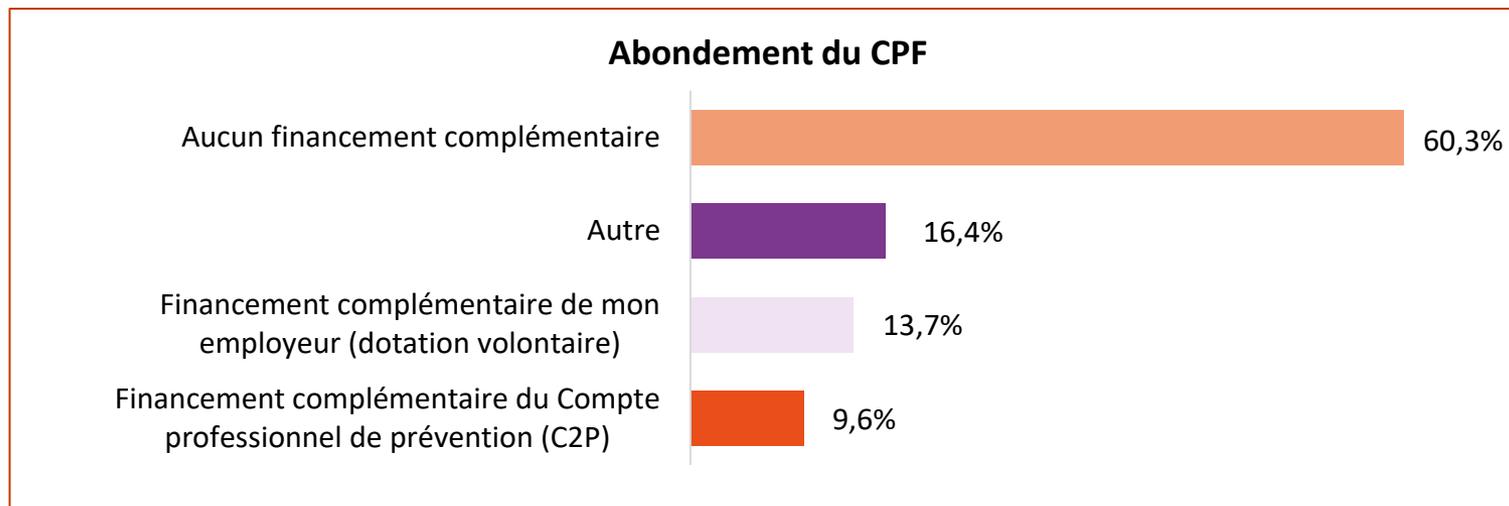
## Transfert des heures DIF sur le CPF



Source : Questionnaire Salariés

- **67,7 % des salariés ont créé un compte personnel de formation (CPF).**
- Le taux le plus élevé est comptabilisé pour le personnel administratif (93 %), les TISF (90 %) et les aides-soignants (86 %). À l'opposé, les aides à domicile (58 %) sont les moins nombreux à avoir créé leur CPF.
- **4,7 % des salariés ignorent ce qu'est le CPF.**
- **Plus des deux tiers (69,2 %) des salariés ayant créé un CPF ont transféré les heures de leur DIF sur leur CPF.**

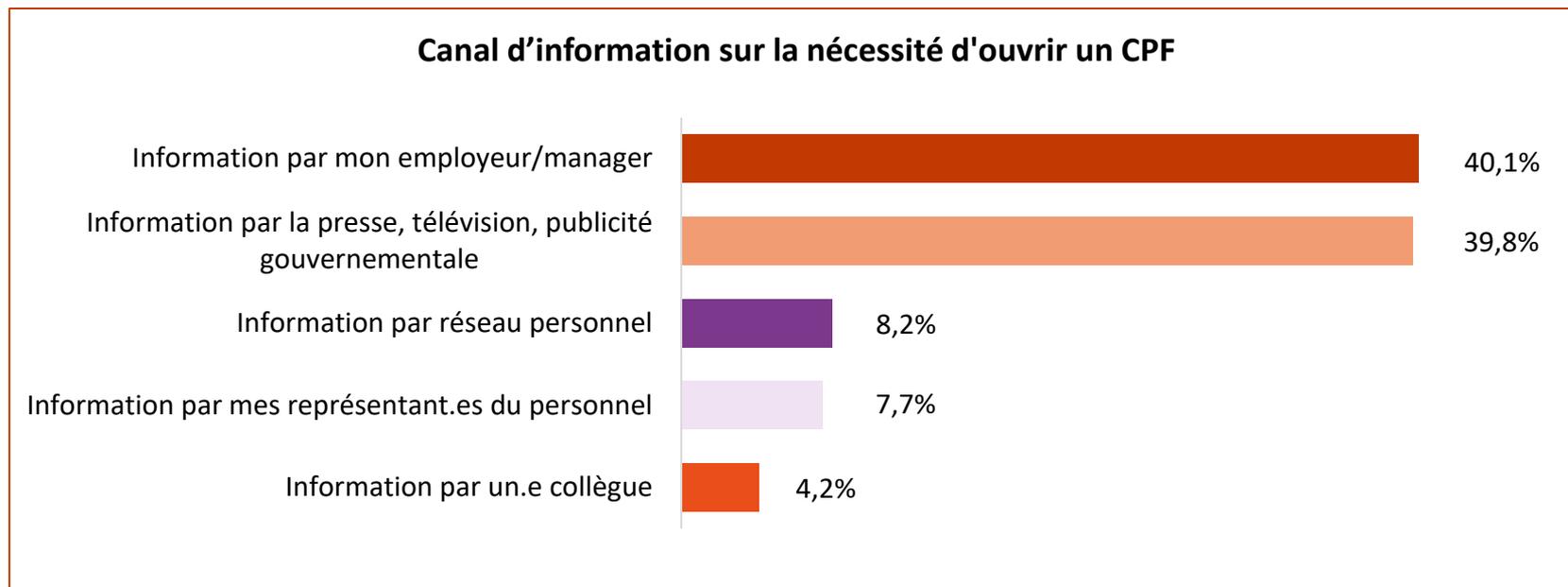
## Accès à la formation continue



Source : Questionnaire Salariés

- **Dans 39,7 % des cas, le CPF a fait l'objet d'un abondement.**
- **L'employeur (13,7 %) et le Compte professionnel de prévention (C2P) (9,6 %) sont généralement à l'origine du financement complémentaire.** D'autres organismes, tels que les Maisons départementales pour les personnes handicapées (MDPH), Pôle emploi ou Transition Pro, peuvent participer à l'abondement du CPF.

## Accès à la formation continue



Source : Questionnaire Salariés

- La **première source d'information des salariés sur le compte personnel de formation est l'employeur/manager (40,1 %), suivie de l'information publique (presse, télévision, Internet...)** (39,8 %). L'information apportée par un proche (amis, famille) est également importante et incite les salariés à créer leur CPF (8,2 %).
- Selon certains salariés, la **participation à des formations permet également d'entretenir un cercle vertueux car nombreux sont les salariés qui ont eu l'information sur l'existence du compte personnel de formation par l'intermédiaire d'un centre de formation.**

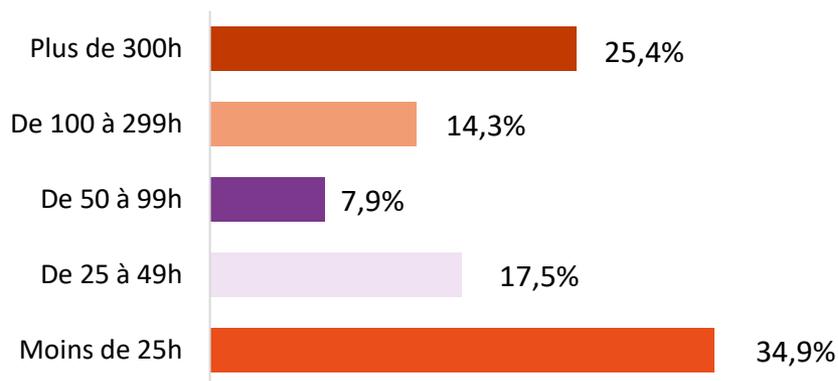
## Accès à la formation continue

### Finalité des formations suivies avec les heures CPF



Source : Questionnaire Salariés

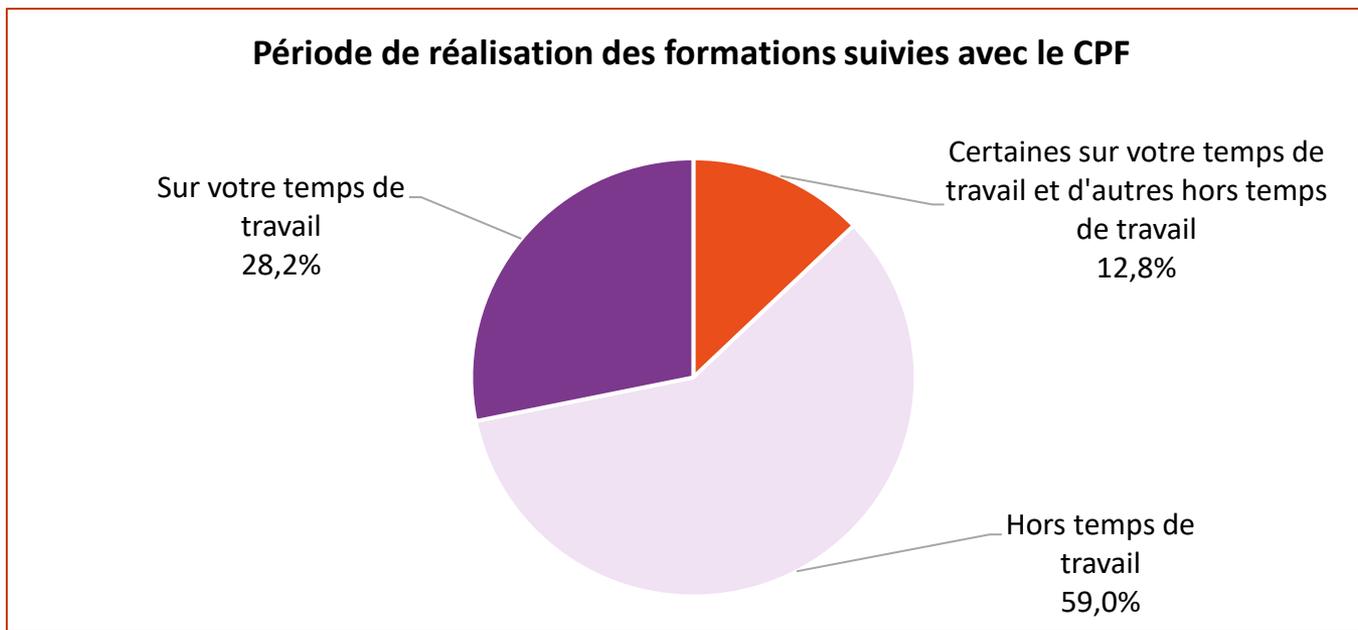
### Durée moyenne (en heures) des formations suivies avec le CPF



Source : Questionnaire Salariés

- Seuls 19,1 % des salariés ont utilisé leurs heures CPF pour se former. Lorsqu'ils l'ont fait, la première finalité était de préparer une évolution professionnelle vers un autre métier de l'aide à domicile (40,5 %), puis d'accomplir les activités inhérentes à leur poste de travail (35,4 %). Dans 24,1 % des cas, la mobilisation du CPF a servi de tremplin pour évoluer vers un métier en dehors du secteur de l'aide à domicile.
- En cohérence avec les perspectives de changement de métier, 25,4 % des formations suivies dépassent les 300 h.
- 34,9 % des formations ont une durée inférieure à 25 h.

## Accès à la formation continue

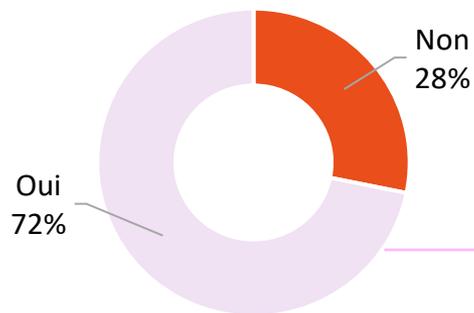


Source : Questionnaire Salariés

- La **majorité des formations suivies avec le CPF est réalisée en dehors du temps de travail (59 %)**. Seul un quart d'entre elles (28,2 %) est effectué sur les horaires de travail du salarié. On assiste parfois à un mixte où certaines formations sont suivies durant le temps de travail et d'autres en dehors (12,8 %).

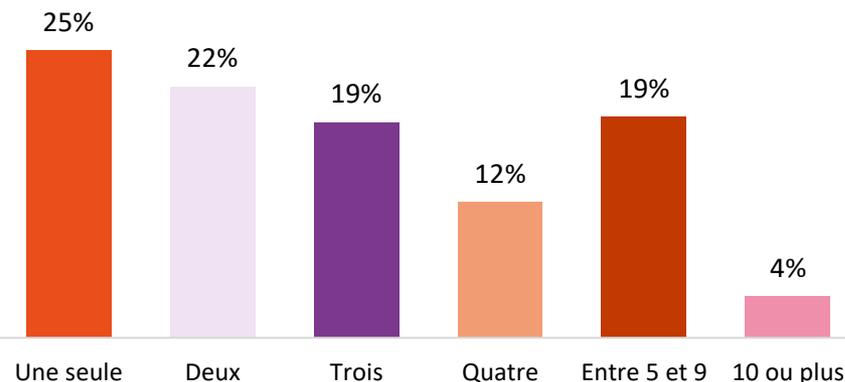
# Accès à la formation continue

## Suivi d'une ou plusieurs formations au cours des 6 dernières années



Source : Questionnaire Salariés

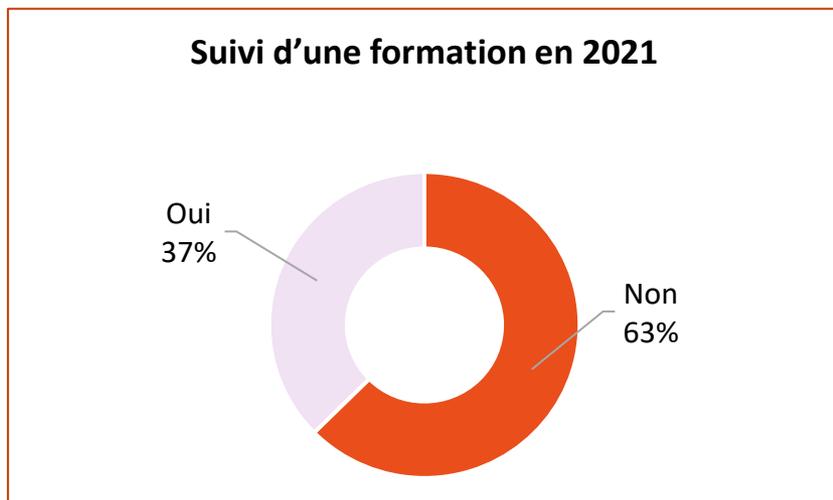
## Nombre de formations suivies



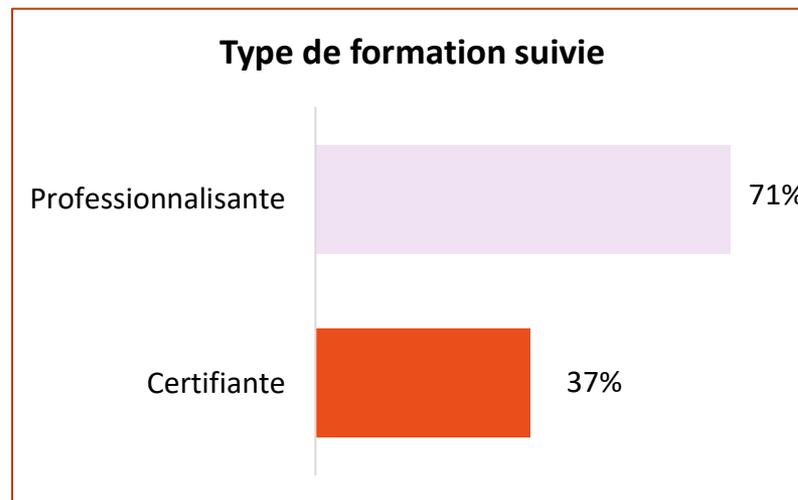
Source : Questionnaire Salariés

- **Au cours des six dernières années, 72 % des salariés ont engagé une action de développement de leurs compétences.**
- **L'ensemble des aides-soignants a été formé au cours des six dernières années**, 90 % des membres de la Direction, 78 % des AVS et 74 % des TISF. Les professionnels les moins formés sur cette période sont les infirmiers (50 %), les responsables de secteur (54 %), le personnel administratif (59 %) et les infirmiers coordinateurs/cadres de secteur (60 %).
- Les **salariés de moins de 35 ans sont les moins nombreux à avoir suivi une formation** au cours des six dernières années (59 %).
- Les **seniors bénéficient pleinement d'un accompagnement au développement de leurs compétences** puisque 75 % des salariés de 55 ans et plus ont suivi au moins une formation au cours des six dernières années (moyenne de 3,7 formations).
- Les **salariés ont en moyenne suivi 3,3 formations au cours des six dernières années**. Parmi les personnes formées, 25 % en ont suivi une seule, 19 % en ont suivi entre 5 et 9 et 4 % 10 et plus.
- **61 % des formations avaient pour objectif une meilleure adaptation au poste de travail** et 7 % une évolution vers un autre métier de l'aide à domicile.

# Accès à la formation continue



Source : Questionnaire Salariés

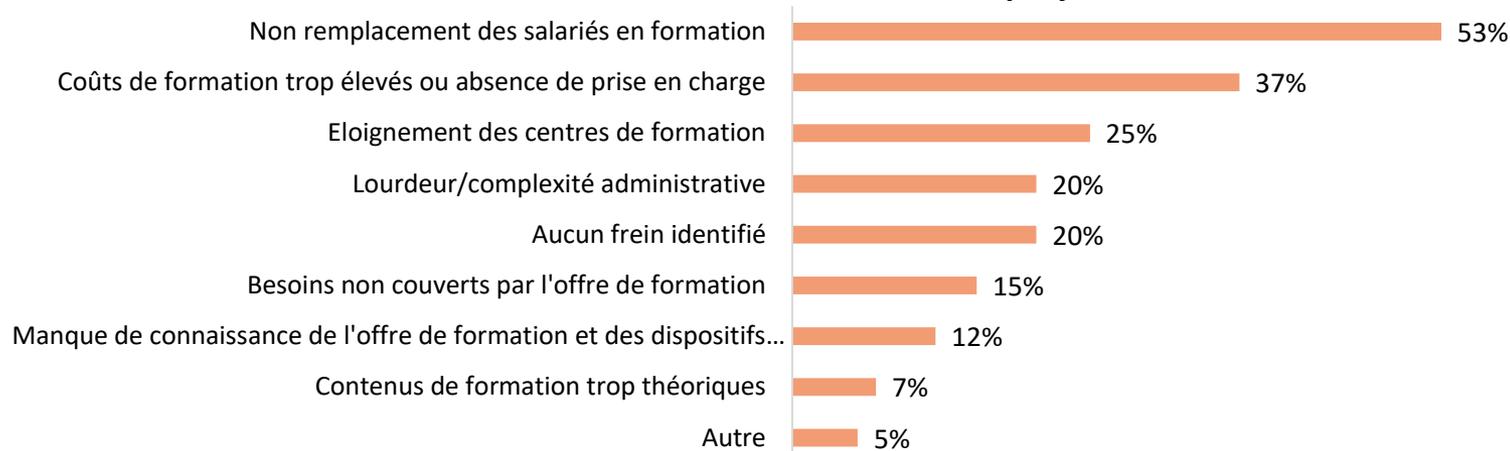


Source : Questionnaire Salariés

- **En 2021, 37 % des salariés ont suivi une formation.** Les taux les plus faibles concernent le personnel administratif (28 %), les aides à domicile (35 %), les AVS (36 %) et les responsables de secteur (39 %).
- **Le taux de salariés formés chaque année est relativement stable** puisqu'il était de 38,5 % en 2016. Ceci renvoie au mode de gestion des structures qui s'assurent du développement des compétences de leurs salariés en formant chaque année, par roulement, une partie de leurs équipes. Cette gestion anticipée est encouragée par les dispositifs de co-financement qui permettent d'obtenir des financements complémentaires, à condition d'identifier les besoins en compétences des salariés à court/moyen/long terme et de planifier les départs en formation.
- Les **salariés de moins de 35 ans sont les moins nombreux à avoir suivi une formation** en 2021 (32 %, dont 28 % pour les moins de 25 ans).
- **71 % des formations suivies étaient professionnalisantes et 37 % étaient certifiantes.**

# Accès à la formation continue

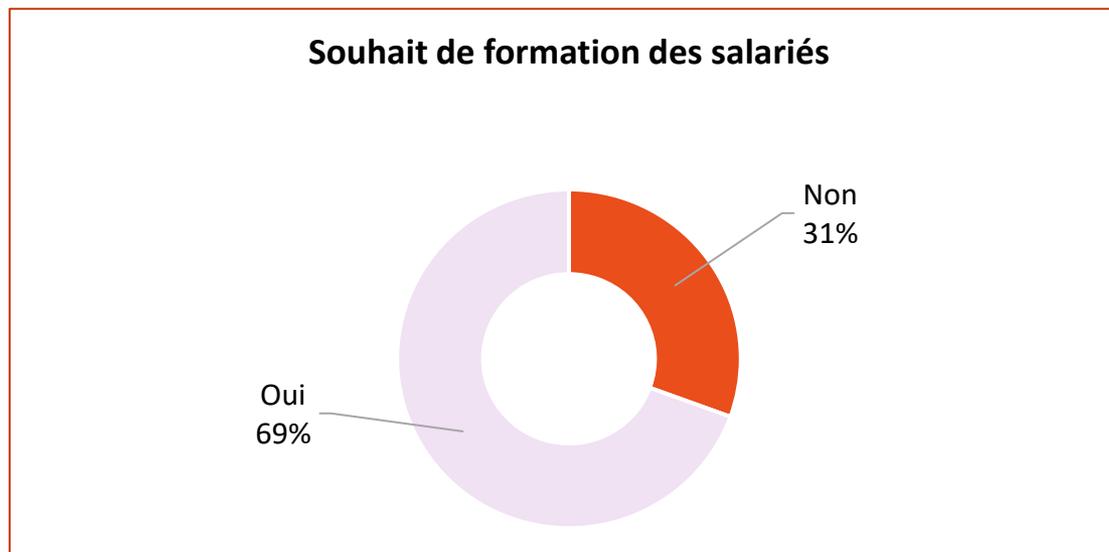
## Freins à l'accès à la formation selon les employeurs



Source : Questionnaire Employeurs

- La période 2020-2021 a été fortement marquée par un contexte exceptionnel de pandémie liée à la Covid-19. Même si des formations ont pu être dispensées en distanciel, il n'en demeure pas moins que de nombreuses sessions ont été annulées. Par ailleurs, de nombreuses structures ont dû gérer des situations d'absence de salariés ou d'activité partielle, avec la conséquence d'un manque de personnel pour répondre aux besoins des bénéficiaires. Ceci est venu renforcer le **premier frein au départ en formation cité par les employeurs, à savoir le non-remplacement des salariés partis en formation (53 %)**.
- Au-delà de la **lourdeur administrative de la gestion de la formation (20 %)**, c'est surtout le **coût de la formation (25 %)** qui est problématique pour les structures. Elles soulignent la diminution drastique des prises en charge financières Etat/Région et les coûts salariaux des intervenants non-pris en charge.
- La question du maillage territorial se pose pour 25 % des structures qui estiment les **centres de formation trop éloignés**. Ce chiffre est accru en zone rurale (30,6 %).
- **34 % des structures pointent du doigt le contenu des formations comme frein à la formation**, notamment des besoins non-couverts par l'offre de formation (15 %), une offre de formation peu visible (12 %) et des contenus trop théoriques (7 %, 17,5 % pour les structures d'hébergement) ou des formations non-qualifiantes.
- **20 % des employeurs considèrent néanmoins qu'il n'existe aucun frein au départ en formation.**

## Souhaits de formation des salariés



Source : Questionnaire Salariés

- **69 % des salariés aspirent à suivre prochainement une formation.**
- Les **souhaits concernent des formations aux métiers d'aide-soignant et d'auxiliaire de vie sociale**. En 2016, les formations diplômantes visées concernaient prioritairement les métiers d'aide-soignant (21 % des personnes ayant exprimé le souhait de se former) et d'accompagnant éducatif et social (31 %).
- Les souhaits de formation **concernent également des thématiques telles que l'accompagnement de la fin de vie, Alzheimer, gestes et postures, prise en charge du handicap et l'autisme**. Ces besoins sont convergents avec ceux exprimés par les employeurs dans le Baromètre emploi, formation compétences 2022 d'Uniformation : Alzheimer, troubles du comportement, maladies dégénératives (64 %), gestes et postures, hygiène (57 %), bientraitance, maltraitance (56 %), accompagnement de fin de vie, soins palliatifs, deuil (55 %).
- Les salariés qui affirment le plus **ne pas vouloir se former** sont issus de la filière **Direction (52 %)**, sont âgés de **55 ans et plus (42 %)** et ont **moins de un an d'ancienneté dans le métier (39 %)**.