

# PANORAMA 2022

(sur données 2021)

LA BRANCHE DE L'AIDE, DE L'ACCOMPAGNEMENT, DES SOINS  
ET DES SERVICES À DOMICILE

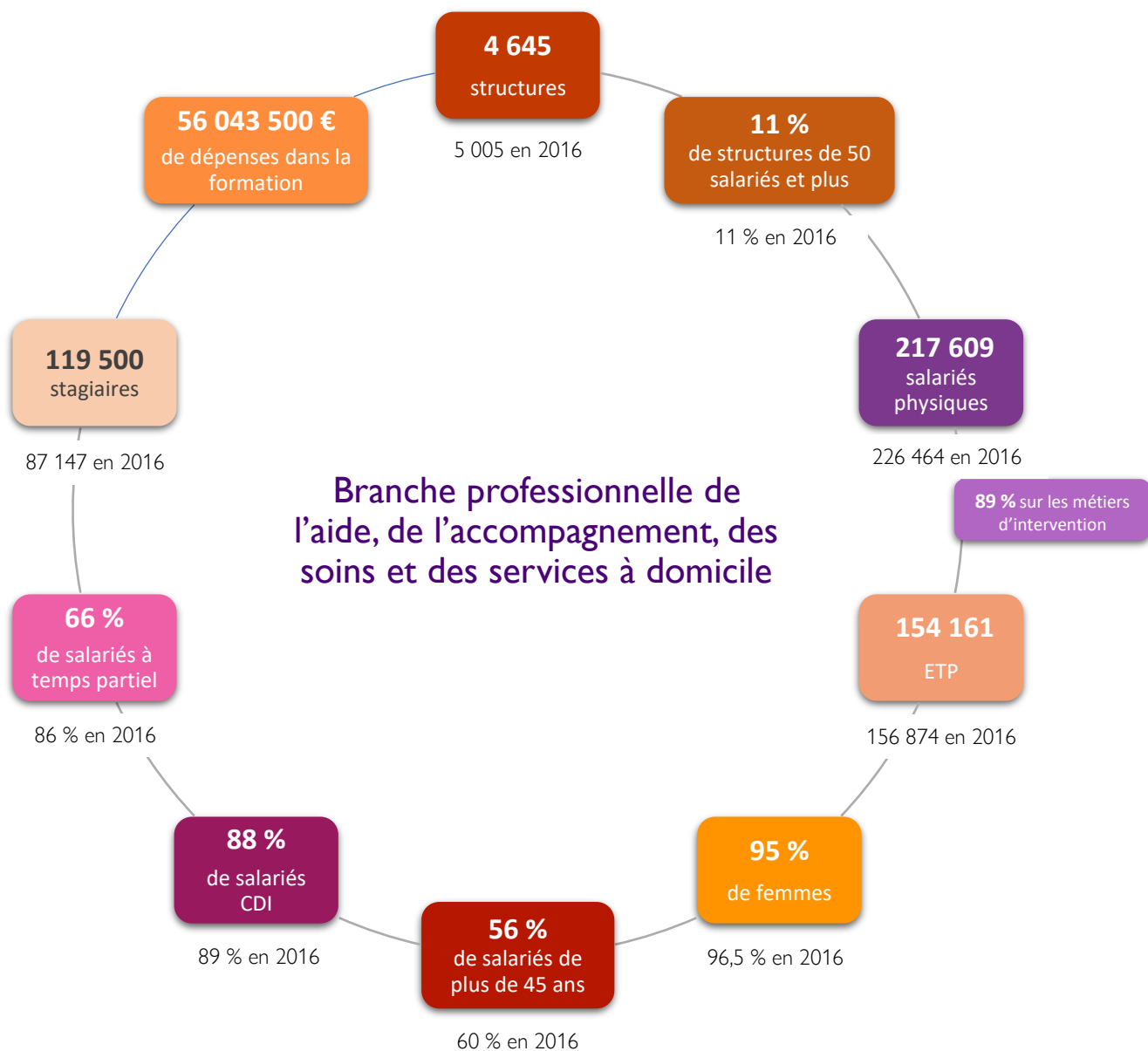


Cette synthèse présente les principales conclusions du rapport 2022 de la Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile. Il a été élaboré sur la base des données de 2021 des structures et salariés relevant de la Branche.

## Le périmètre de la Branche

Le périmètre de la Branche se compose des associations et organismes employeurs privés à but non lucratif qui, à titre principal, ont pour activité d'assurer aux personnes physiques toute forme d'aide, de soin, d'accompagnement, de service et d'intervention à domicile. Représentant les acteurs historiques du secteur de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile la Branche professionnelle est la 1<sup>ère</sup> Branche regroupant les structures prestataires de cette activité. Vous pouvez retrouver toutes les actualités de la Branche sur le site [aideadomicile-labranche.fr](http://aideadomicile-labranche.fr)

# Données clés 2021



## Edito politique

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) est ravie 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 commanditée par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI).

Depuis de nombreuses années, la Branche poursuit une politique de formation et de professionnalisation ambitieuse pour l'ensemble des salariés en vue de répondre aux enjeux majeurs du secteur (défi du vieillissement de la population, virage domiciliaire, meilleure coordination des parcours de soins, révolution du numérique et des systèmes d'information, évolution des métiers, attractivité...).

Cela se traduit par des orientations fortes et un investissement au-delà des obligations légales.

A ces enjeux, se sont ajoutées des difficultés liées au contexte exceptionnel de la crise sanitaire de Covid-19 qui a exacerbé les tensions en recrutement. L'attractivité est plus que jamais au cœur des préoccupations ; la qualité de vie au travail l'est tout autant.

Alors que 300 000 emplois sont à pourvoir d'ici 2030 dans le secteur des services à la personne, la Branche se mobilise pour favoriser l'intégration des nouveaux entrants (grâce à des dispositifs Emploi-Formation innovants) et permettre la montée en compétence et la mobilité des salariés.

2021 marque aussi un tournant important : l'avenant 43 qui revalorise les rémunérations et classifications conventionnelles et favorise les parcours professionnels et l'évolution des salariés. La date d'application en cours d'année (octobre 2021) n'a pas permis d'intégrer, pour des raisons techniques, le volet relatif à la rémunération dans ce rapport. Cet aspect sera, bien entendu, réintroduit dans les prochaines éditions.

La Branche a néanmoins souhaité enrichir cette édition de nouveaux indicateurs sur les aspects de recrutement, de qualité de vie au travail et de prévention des risques professionnels.

La CPNEFP remercie les employeurs et les salariés qui ont accepté de répondre aux questionnaires. La CPNEFP tient également à remercier UNIFORMATION pour son soutien technique en faveur de ses actions.

# LES ENJEUX DE LA BRANCHE

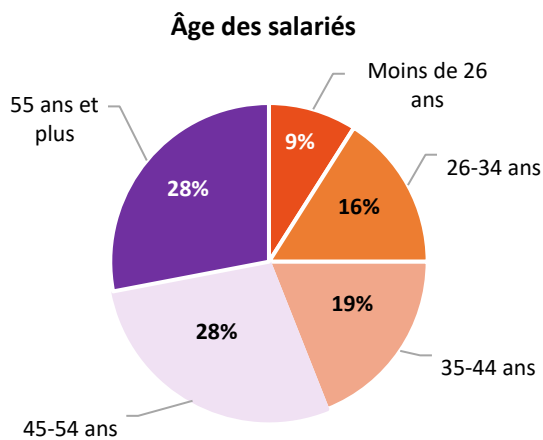
## ENJEUX #1

### Les flux de salariés et l'attractivité du secteur

La Branche connaît un enjeu fort autour de la gestion prévisionnelle des emplois, caractérisé par quatre dynamiques :

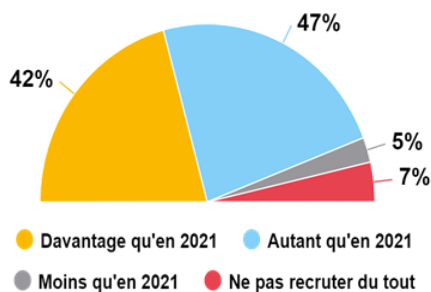
#### ► De nombreux départs à la retraite

La **moyenne d'âge est de 45 ans** (41 ans en 2017). La population salariée de la Branche de l'aide à domicile est relativement âgée, avec 56 % des salariés ayant 45 ans et plus, dont **28 % des salariés plus de 55 ans**. Cette **tendance au vieillissement de la population salariée** souligne l'enjeu d'accompagnement des salariés en seconde partie de carrière et d'anticipation des départs à la retraite. Par ailleurs, **seulement 9 % des salariés âgés de moins de 26 ans**.



Source : DSN

#### Projets de recrutement en 2022



Source : Baromètre emploi, formation, compétences 2022  
Unifformation

#### ► Des difficultés de recrutement pour 86 % des structures interrogées

Les difficultés reposent **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 %). 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**.

#### ► De forts besoins de recrutement

**94 % des structures envisagent de recruter en 2022**. 42 % des structures envisagent même d'embaucher davantage qu'en 2021. Selon l'estimation basée sur les Besoins en Main-d'œuvre (BMO), les données de la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES) et les indications de la Branche de l'aide à domicile, il est possible d'estimer **40 600 projets de recrutement pour 2022** au niveau national. Les structures ayant des projets de recrutement vont **rechercher en premier lieu des auxiliaires de vie sociale (76 %), des employés à domicile (73 %) et des aides-soignants (27 %)**. Les recrutements sur ces métiers sont essentiellement motivés par des situations de **turnover**, comparativement à des créations de postes.

#### ► Un *turn-over* sur les métiers d'intervention

Les employeurs jugent le **turn-over significatif pour les métiers d'employé à domicile (75 %), d'auxiliaire de vie sociale (65 %) et d'agent à domicile (69 %)**. Le **premier facteur de turnover 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 roulement de personnel est donc principalement lié aux conditions objectives du travail. 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.

## ENJEUX #2

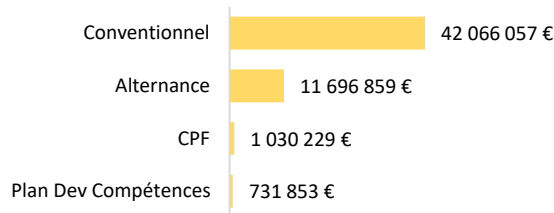
### La formation professionnelle et l'évolution des emplois

**119 500 salariés formés en 2021, soit 37 % des effectifs de la Branche**

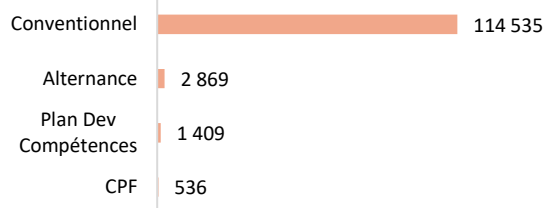
La période 2020-2021 a été fortement marquée par un contexte exceptionnel de pandémie liée à la Covid-19. Même si des formations ont pu être dispensées en distanciel, il n'en demeure pas moins que de nombreuses sessions ont été annulées. Malgré cela, le volontarisme des structures est notable, avec **119 500 salariés formés en 2021 des dépenses de l'ordre de 56 043 458 €, dont 75 % sur le conventionnel. L'alternance progresse et représente 21 % des dépenses en formation (11 696 859 €) ; 1 258 stagiaires ont été formés en contrat d'apprentissage et 1 188 stagiaires en contrat de professionnalisation.**

La formation professionnelle constitue un **levier d'action transversal**, notamment pour **répondre aux enjeux d'attractivité, accompagner le développement des compétences** de leurs salariés, **faciliter la mobilité interne, fidéliser le personnel et dynamiser le secteur. 69 % des salariés souhaitent se former et 30 % ont l'intention d'évoluer professionnellement** au sein de leur structure employeuse. Les souhaits de formation concernent les thématiques : accompagnement de la fin de vie, Alzheimer, gestes et postures, prise en charge du handicap et de l'autisme.

Montant des dépenses par volet de formation



Nombre de stagiaires



## ENJEUX #3

### La pérennisation des structures

Pour assurer leur stabilité, les structures doivent conjuguer efficacité économique, qualité des services et attractivité, dans un contexte de forte mise en concurrence et de baisse structurelle des fonds publics. Pour trouver cet équilibre, les directions identifient trois axes stratégiques prioritaires : **l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)** 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 (48 %), la **démarche qualité** (41 %) et **l'amélioration de la gestion des ressources humaines** (40 %).

## ENJEUX #4

### La prévention des risques et la qualité de vie au travail

**41 % des salariés ont déjà eu un arrêt de travail au cours de leur carrière pour des pathologies en lien avec leur activité** (42 % pour un accident du travail, 38 % pour 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*). **L'usure professionnelle fait ressentir ses effets aux alentours de 48 ans, 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...).

**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.

Les structures ne sont pas inactives face à ces problématiques. 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 %), **la désignation d'un référent interne ou d'un animateur en prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP)** (40 %) et l'appui d'un prestataire externe tel que la CARSAT ou la médecine du travail (22 %). Les **réunions d'échange (temps de concertation et de soutien)** sont également utilisées comme moyen de prévention des risques et ces temps d'échange sont en augmentation depuis 2016. Par ailleurs, **66,3 % des salariés déclarent avoir suivi une formation aux gestes et postures.** La Branche met également à disposition des salariés la **plateforme d'écoute et de soutien psychologique** Pros-Consulte, 24h/7j/7.

# LES STRUCTURES

## 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.

## Évolution des structures

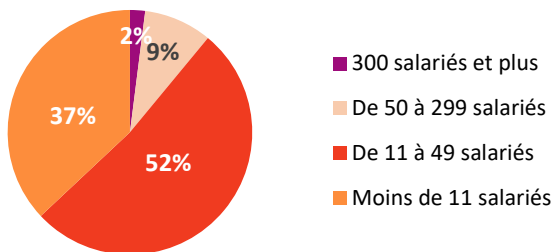
Depuis 2016, on assiste à une **diminution du nombre de structures**, avec la perte de 360 structures sur cette période (- 7,2 %).

Alors que le **nombre de structures avait diminué de 10,3 % entre 2016 et 2019**, 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).

Cet **accroissement de taille va dans le sens d'un développement des activités existantes plutôt que dans celui d'une diversification**.

**89 % des structures comptent moins de 50 salariés**  
dont 37 % moins de 11 salariés



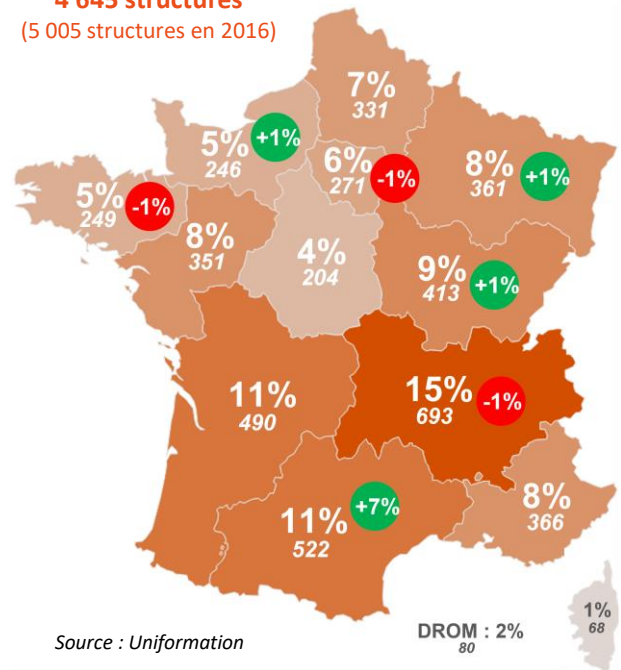
Source : Unifformation

**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 %). Les crèches/garde d'enfants restent les plus pessimistes sur l'avenir ; elles sont 37 % à prévoir une baisse d'activité, tout comme les SAAD Familles (24 %).

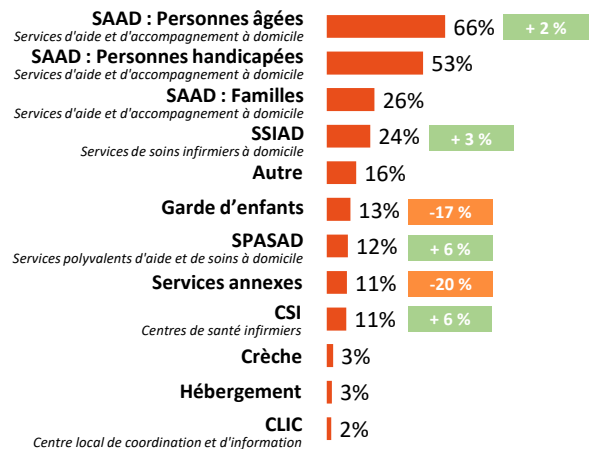
Les **difficultés rencontrées par les structures en lien avec la crise sanitaire** portent essentiellement sur la **difficulté à recruter des salariés pour relancer l'activité**, la **chute de la demande** des usagers et la **diminution des financements** par les partenaires.

**4 645 structures**  
(5 005 structures en 2016)

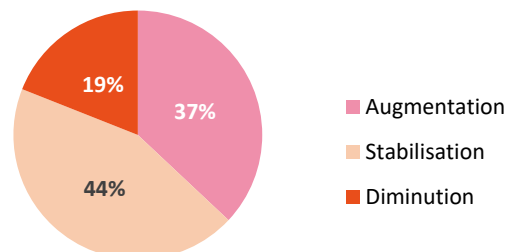


Source : Unifformation

Les activités se concentrent majoritairement autour des services d'aide et d'accompagnement à domicile des personnes âgées (66 %) et des personnes handicapées (53 %).



**Perspectives d'évolution de l'activité entre 2022 et 2024**



Source : Questionnaire Employeurs



# LES SALARIÉS

## Localisation des effectifs

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 %)**.

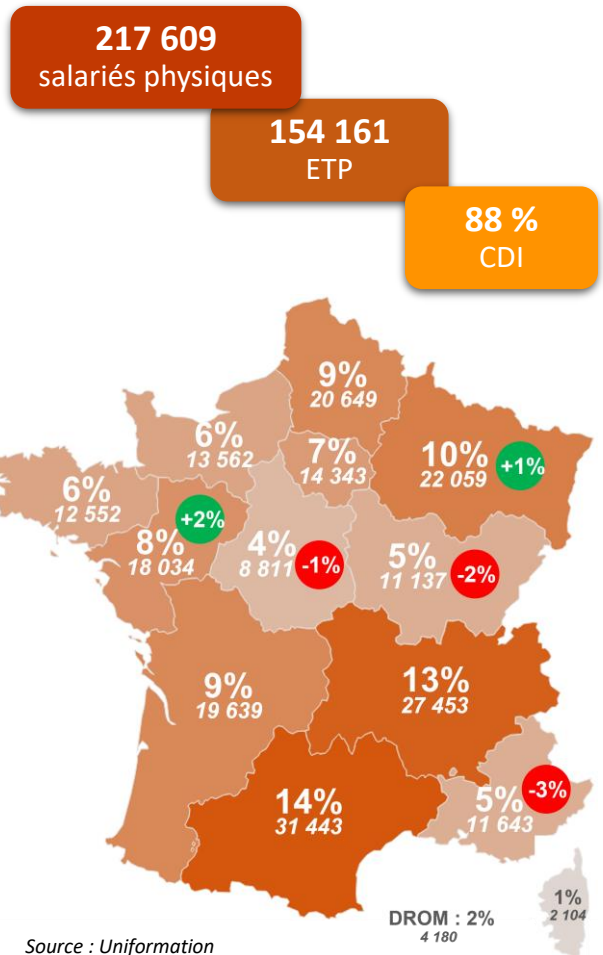
**Certaines régions ont connu une augmentation** de leurs effectifs depuis 2016 : la région **Pays de la Loire** poursuit son développement (**8 %** contre 6 %), **Grand Est** (**10 %** contre 9 %, après avoir connu une diminution de 6 points entre 2014 et 2016). **D'autres régions ont vu leurs effectifs 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).

## Évolution des effectifs

**Depuis 2016, on assiste à une diminution du nombre de salariés**, avec la **perte de 8 855 personnes physiques salariées** 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** (-15,5 %), les effectifs connaissent un **regain entre 2019 et 2021** (+13,8 %).

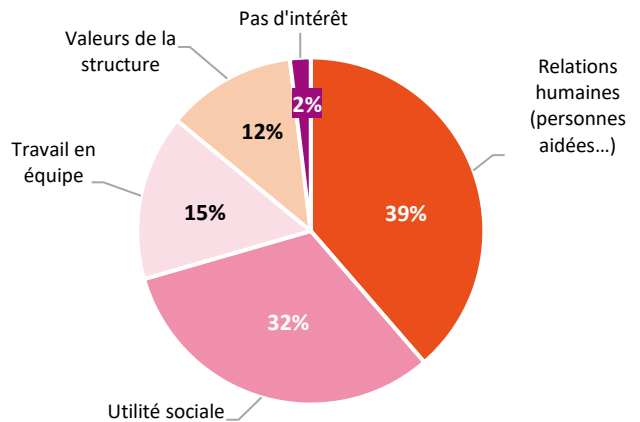
Depuis 2016, le nombre d'emplois en équivalent temps plein (ETP) connaît une évolution similaire à celle des effectifs physiques, avec une **diminution de 2 713 ETP** sur cette période (-1,7 %). Cette réduction est toutefois moins marquée que celle des effectifs physiques, ce qui laisse à penser à un **accroissement du temps de travail des salariés**.



# LES SALARIÉS

## Motifs d'engagement dans le métier

La richesse des relations avec les bénéficiaires est sans conteste la première raison de l'engagement dans les métiers de l'aide à domicile, les dimensions relationnelle et d'entraide sont mises en avant. Dans la continuité de cet engagement, le sentiment de contribuer positivement à la société est le second facteur de motivation.



Source : Questionnaire Salariés

45 ans  
d'âge moyen

41 ans  
en 2016

56 % de salariés de  
45 ans et +

56 %  
en 2016

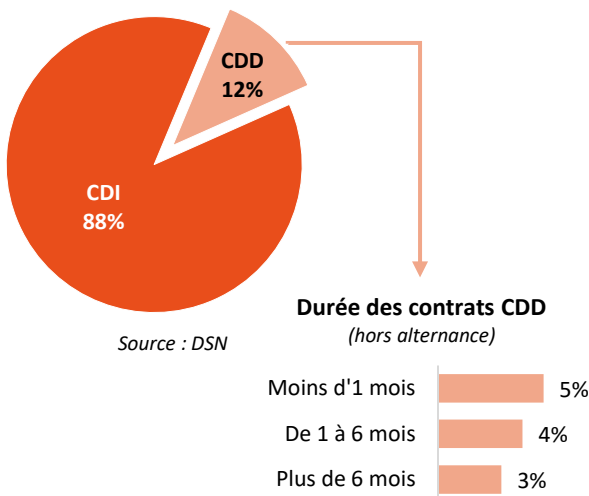


95 %  
97 % en 2016



5 %  
3 % en 2016

## Répartition des contrats



Source : DSN

## 88 % de contrats à durée indéterminée (CDI)

Les professionnels sont généralement salariés chez un unique employeur (85 %).

Les contrats à durée déterminée représentent 12 % de l'ensemble des contrats de la Branche. Ils ont plus fréquemment 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 souvent proposés aux salariés de catégorie Employé par rapport aux catégories Agent de maîtrise et Cadre.

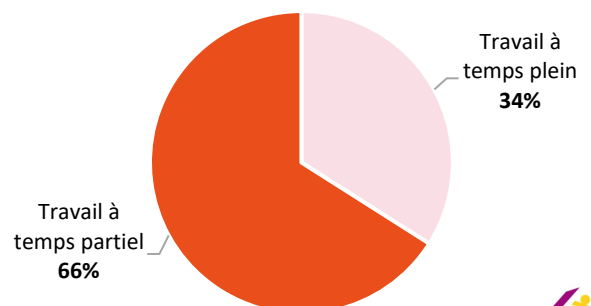
## 34 % des salariés travaillent à temps complet

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, dont 32 % des salariés ayant un emploi équivalant à 75-99 % d'un temps plein et 11 % un temps de travail inférieur ou égal à un mi-temps.

62,6 % des salariés déclarent avoir fait le choix d'un travail à temps partiel (articulation avec la vie de famille...).

## Temps de travail des effectifs physiques



Source : DSN