

# PANORAMA

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



Cette synthèse présente les principales conclusions du rapport 2017 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 2016 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 services et d'intervention à domicile. Représentant les acteurs historiques du secteur de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile notre 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).

# CHIFFRES CLÉS DE 2016



# LES ASSOCIATIONS

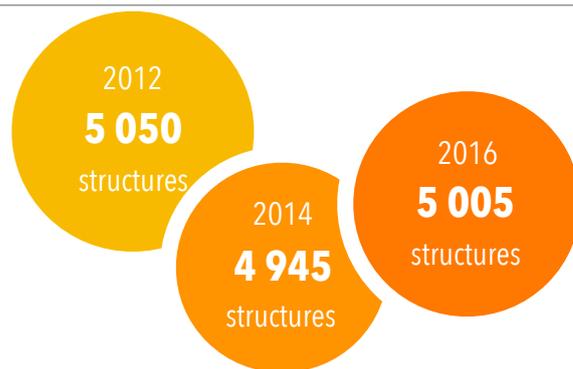
La Branche de l'aide de l'accompagnement, des soins et des services à domicile compte **5005 structures** sur le territoire national (métropole et outre-mer). Si le nombre de structures augmente de 120 entités entre 2015 et 2016, on observe néanmoins, ces cinq dernières années, une baisse tendancielle du nombre d'associations (-4,5%).

Le taux de couverture nationale de la Branche est de **1 structure pour 13 514 habitants**, et **1 salarié pour 286 habitants**. Cette couverture est relativement homogène sur les régions, avec néanmoins deux groupes qui se différencient. Ainsi, l'Île-de-France et l'Outre-Mer sont sous équipées tant en nombre de structures qu'en nombre de salariés par habitant (moins de 1 salarié pour 588 habitants). À l'inverse, la Corse, la Bourgogne-Franche-Comté et l'Occitanie sont mieux couvertes que la moyenne nationale (plus de 1 salarié pour 189 habitants).

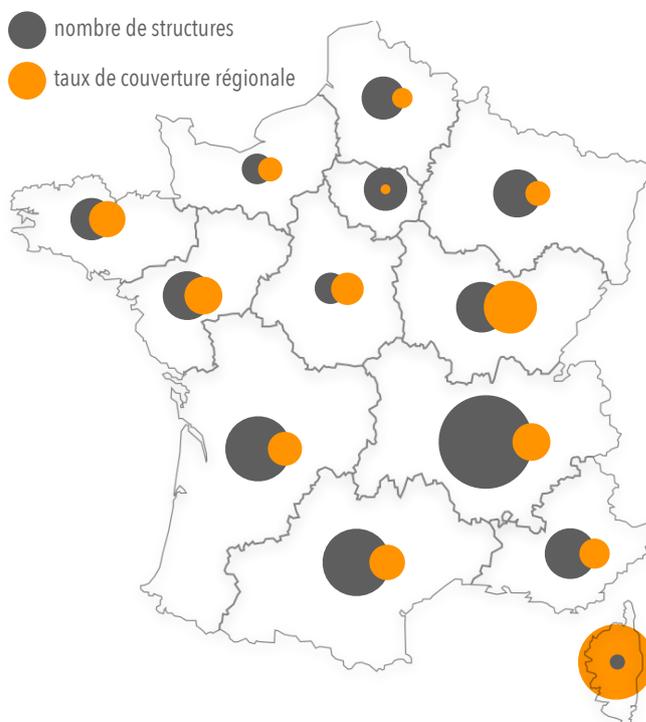
La typologie des structures est en évolution, avec notamment une diminution du nombre de Centres de soins infirmiers, et une augmentation du nombre de SPASAD. Les services annexes et garde d'enfants augmentent eux aussi légèrement.

<b>SAAD</b> Services d'aide et d'accompagnement à domicile	<b>64 %</b>	<b>+1</b>
<b>SSIAD</b> Services de soins infirmiers à domicile	<b>21 %</b>	<b>+1</b>
<b>CSI</b> Centres de soins infirmiers	<b>5 %</b>	<b>-5</b>
<b>SPASAD</b> Services polyvalents d'aide et de soins à domicile	<b>6 %</b>	<b>+5</b>
<b>Garde d'enfants</b>	<b>30 %</b>	<b>+2</b>
<b>Services annexes</b>	<b>31 %</b>	<b>+2</b>

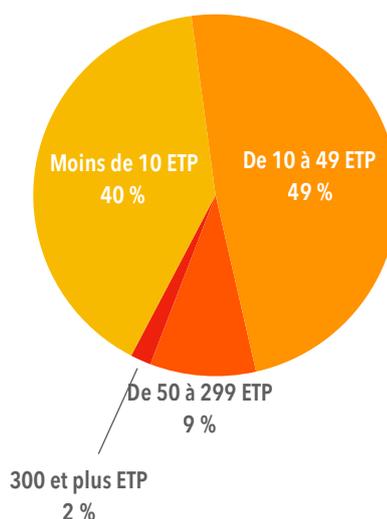
**Les structures sont majoritairement de petite taille.** Près de 89% d'entre elles ont un effectif salarié de moins de 50 ETP (équivalent temps plein), dont 40% de moins de 10 ETP. Entre 2014 et 2016, on observe un développement significatif des structures de moins de 10 ETP et un recul des autres catégories d'effectif.



**Une couverture régionale qui varie de 0,3 à 2 structures pour 10.000 habitants**



**89% des associations sont de taille inférieure à 50 ETP**



# LES SALARIÉS

**226 464 SALARIÉS**  
**156 874 ETP**  
**86% de CDI**



**97%**  
de femmes



**3%**  
d'hommes



La Branche se caractérise par une forte proportion de femmes, de CDI et de temps partiel. Depuis 2014, on constate plusieurs évolutions :

- ▶ Une légère croissance du nombre de salariés (+0,3% depuis 2014, +2% depuis 2015), accompagnée d'une baisse significative de l'Équivalent Temps Plein (-3%).
- ▶ Une progression du nombre de salariés en CDI (+1,5%) et surtout du nombre de salariés en CDI à temps plein (+19%).
- ▶ Le temps partiel concerne davantage les contrats en CDD. Néanmoins, les salariés en CDD effectuent en moyenne plus d'heures de travail mensuel (123 h) que les salariés en CDI (105 h).
- ▶ Toutes catégories de contrats confondues, les salariés à temps partiel voient leur temps de travail moyen diminuer.
- ▶ Les contrats en CDD sont principalement des contrats de remplacement. Lorsque les employeurs recrutent en CDD, ils privilégient des contrats courts (80% sont des contrats de moins de 6 mois).
- ▶ La part des salariés en CDI de plus de 45 ans augmente de 7 points (60% contre 53% en 2014), alors que les personnes embauchées en CDD sont majoritairement plus jeunes (51% de moins de 35 ans).

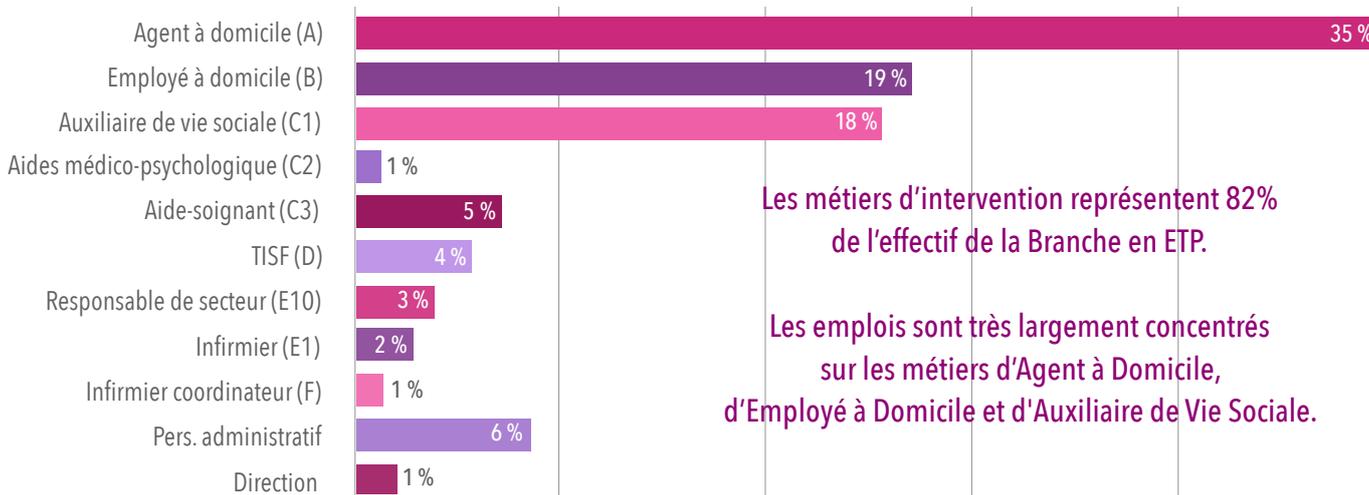
Une majorité des salariés sont en **CDI (86%)** et en **temps partiel (89%)**

	CDI	CDD	Tout type de contrat
Temps plein	25 %	8 %	11 %
Temps partiel	<b>75 %</b>	<b>92 %</b>	<b>89 %</b>
Tout temps de travail	<b>86 %</b>	14 %	100 %

Un salarié travaille en moyenne **108 heures** par mois, soit **72% d'un temps plein**

	CDI	CDD	Tout type de contrat
	105 h/mois	123 h/mois	<b>108 h/mois</b>

Les contrats en **CDD** sont majoritairement d'une **durée inférieure à 6 mois (80 %)**



Les métiers d'intervention représentent **82%** de l'effectif de la Branche en ETP.

Les emplois sont très largement concentrés sur les métiers d'Agent à Domicile, d'Employé à Domicile et d'Auxiliaire de Vie Sociale.

# LES ENJEUX DE LA BRANCHE

## ENJEU #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 :

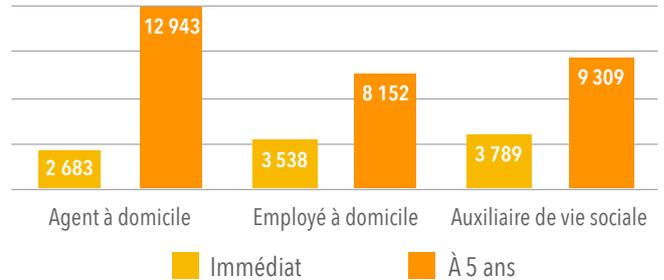
► **Des départs massifs en retraite dans les 5 ans**  
 Dans les cinq ans, on peut estimer que 12 943 Agents à Domicile prendront leur retraite, soit environ 14% de l'effectif actuel dans cette catégorie. Ce chiffre monte à 17% pour les Employés à Domicile, et 25% pour les Auxiliaires de Vie Sociale.

► **De forts besoins de recrutement qui dépassent le taux de départ en retraite**  
 Le besoin en embauche s'avère plus important en volume que les départs en retraite et concerne de plus en plus de catégories par rapport aux années précédentes. Ils sont particulièrement cruciaux pour les emplois relevant du personnel d'intervention, ce qui dénote aussi un besoin croissant d'accompagnement de la population.

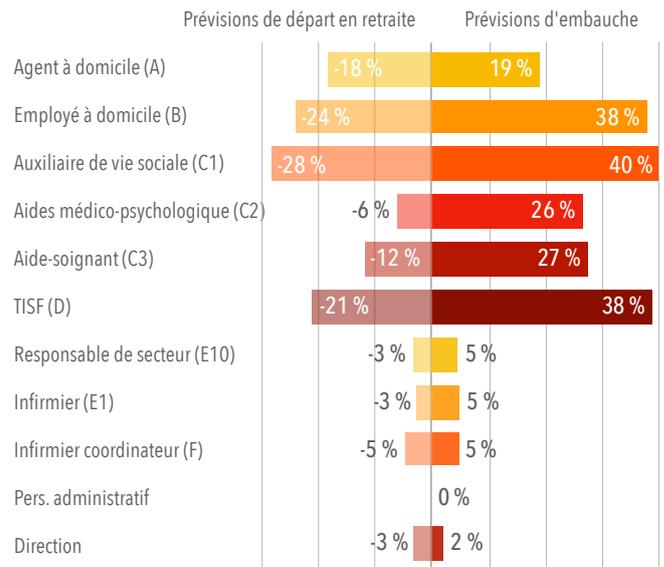
► **Un turn-over qui concerne 35% des employeurs interrogés**  
 Le turn-over est particulièrement important sur trois métiers d'intervention : les Agents à Domicile, les Employés à Domicile et les Auxiliaires de Vie Sociale. Selon les employeurs, la première cause de turn-over est la rémunération (35%), et la deuxième cause est imputée à l'organisation du travail et les horaires (23%). La pénibilité physique ou psychique du métier et le temps partiel sont identifiés en troisième et quatrième causes (16% et 15%).

► **Des difficultés de recrutement pour 85% des structures interrogées**  
 Les difficultés de recrutement concernent toutes les catégories d'emploi. Le métier d'employé à domicile (cat.B) reste tout de même le plus impacté (20% des difficultés de recrutement déclarées). Les principales causes sont liées à la pénurie de candidats (20%), et au grand nombre de candidatures inadaptées (28%), ainsi qu'au manque d'attractivité du secteur (23%). Mais les structures relèvent aussi des motifs structurels (29%), et notamment un fort besoin en ingénierie de la fonction recrutement.

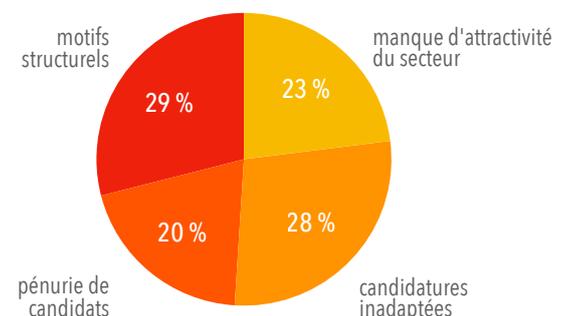
2 683 agents à domicile prennent leur retraite en 2016 et 12 943 prendront leur retraite d'ici 2021



28% des départs en retraite et 40% des embauches prévues concernent les Auxiliaires de Vie Sociale (C1)



23% des difficultés de recrutement sont dues à un manque d'attractivité du secteur



## ENJEU #2

# LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'ÉVOLUTION DES EMPLOIS

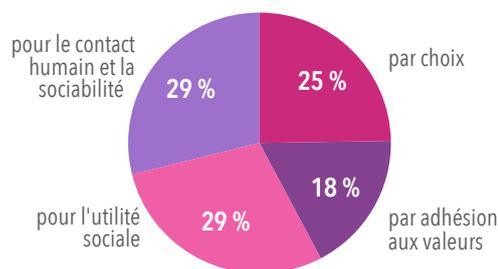
87 147 SALARIÉS FORMÉS EN 2016, SOIT PRÈS DE 40% DE L'EFFECTIF DE LA BRANCHE

La formation professionnelle est un enjeu prioritaire pour les associations de la Branche. Elle constitue un **levier d'action transversal** pour répondre notamment aux enjeux d'attractivité et d'évolution des compétences. Pour faciliter le recrutement et garantir la compétence et le savoir faire de leurs agents, plusieurs structures ont notamment expérimenté des **démarches pédagogiques innovantes** comme la Formation En Situation de Travail (FEST).

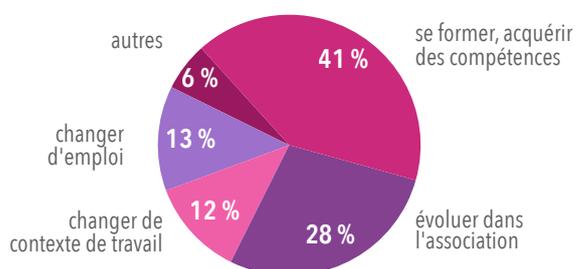
Les employeurs de la Branche maîtrisent les dispositifs de formation : **90% d'entre-eux ont formé leur personnel** en 2016. Les réponses des salariés montrent un fort intérêt pour leur métier et un attachement marqué au secteur. 41% des salariés souhaitent se former et 28% ont l'intention d'évoluer professionnellement au sein de leur association employeur.

La formation contribue ainsi à **faciliter la mobilité interne, fidéliser le personnel et dynamiser le secteur.**

**Un intérêt pour le métier établi principalement sur les valeurs de l'économie sociale et solidaire**



**Des choix d'évolution professionnelle principalement motivés par la progression sur le poste et dans l'entreprise**



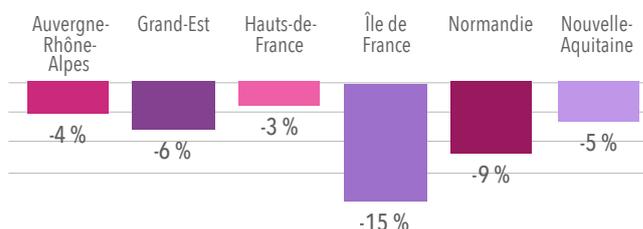
## ENJEU #3

# LA SECURISATION DES MODÈLES ÉCONOMIQUES

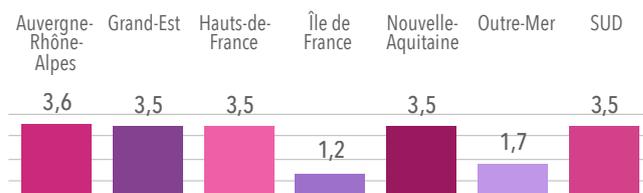
Sur le plan économique, la situation des structures est complexe : il s'agit de conjuguer efficacité économique, qualité des services et attractivité, dans un contexte de **forte mise en concurrence** et de **baisse structurelle des fonds publics**. Pour trouver cet équilibre, les directions identifient trois axes stratégiques prioritaires : la **démarche qualité**, l'**amélioration des conditions de travail** et l'**amélioration de la Gestion des Ressources Humaines**.

Pour 82% des structures répondantes l'activité est stable ou en croissance. Néanmoins, si les SAAD et services de garde d'enfants se développent fortement, les SSIAD et SPASAD connaissent plutôt une stabilisation, et l'activité des Centres de Soins Infirmiers est sujette à un ralentissement.

**6 régions sont concernées par une diminution des effectifs**



**7 régions ont une couverture du territoire inférieure à la moyenne (en salariés pour 1 000 habitants)**



## ENJEU #4

# PRÉVENTION DES RISQUES ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Les salariés de la Branche sont fortement exposés à la pénibilité au travail et aux risques professionnels : 28% des salariés répondants ont eu au moins un accident du travail, et 24% ont déjà bénéficié d'un arrêt pour pathologie professionnelle. Parmi les maladies professionnelles déclarées, on constate une **prédominance des troubles physiques** : troubles musculo squelettiques (42%) et troubles dorsaux lombalgiques (43%). Ainsi, les trajets, l'équipement des domiciles, les horaires et les gestes et postures sont autant de facteurs à prendre en compte pour diminuer les risques.

La Branche est mobilisée depuis de nombreuses années sur cette question avec notamment la production d'un guide, une plateforme psychologique d'écoute, un fonds social... Localement les structures travaillent aussi avec le réseau des ARACT et les CARSAT autour d'actions de sensibilisation, de diagnostic et d'expérimentation sur les équipements des salariés et des domiciles, la prévention des risques et la qualité de vie au travail. Ainsi, **74% des salariés interrogés déclarent avoir été formés aux gestes et postures, et 77% des structures ont une démarche de sensibilisation en matière de santé et prévention des risques.** Enfin, la Branche dispose depuis 2017 d'un référentiel pénibilité élaboré paritairement et homologué par le ministère du travail.