aide
à domicile

LA BRANCHE

PANORAMA NATIONAL 2025

DES MÉTIERS AU ♥ DU LIEN SOCIAL

SUR DONNÉES 2024

adédom
La fédération du domicile

ADMR
pour tous, toute la vie, partout

FNAAFP/CSF
Fédération
de l'aide à domicile

UNA
Union Nationale de l'Aide, des Soins et des Services aux Domiciles

Cfdt: SANTÉ SOCIAUX

cgt

FO

uniformation

Cette synthèse présente les principales conclusions du rapport 2025 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 2024 des structures et salariées 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. Vous pouvez retrouver toutes les actualités et les textes fondateurs de la Branche sur : aideadomicile-labranche.fr

La Branche continue à jouer un rôle majeur, fédérant toujours les acteurs historiques de l'aide, du soin et des services à domicile, avec une structuration renforcée et une représentation prééminente du secteur.

DONNÉES CLÉS

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

- 6330 STRUCTURES — 6640 en 2021
- 12 % DE STRUCTURES DE 50 SALARIÉES ET PLUS — 11 % en 2021
- 191 580 SALARIÉES PHYSIQUES — 211 200 en 2021
- 134 219 STAGIAIRES — 119 500 en 2021
- 75 088 166 € DE DÉPENSES DANS LA FORMATION — 56 043 500 € en 2021
- 73 % DE SALARIÉES À TEMPS PARTIEL — 66 % en 2021
- 87 % SUR LES MÉTIERS D'INTERVENTION
- 89 % DE SALARIÉES EN CDI — 88 % en 2021
- 138 000 ETP — 141 100 en 2021
- 55 % DE SALARIÉES DE PLUS DE 45 ANS — 56 % en 2021
- 94 % DE FEMMES — 95 % en 2021

ÉDITO

Les partenaires sociaux de la Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile vous présentent la 5ème édition de leur rapport de Branche. À l'heure où notre société fait face à une transformation profonde de ses besoins d'accompagnement, le secteur de l'aide à domicile reste un pilier essentiel de la solidarité nationale.

Ces dernières années, les acteurs de la Branche, s'appuyant sur un dialogue social régulier, ont relevé des défis majeurs, avec principalement :

- **La mise en œuvre de l'avenant 43 à la Convention collective**, engagée à compter de 2021 qui, au-delà de la révision du système de classification et de rémunération de la Branche, favorise les parcours et l'évolution des salariées, reconnaît et valorise la formation et les compétences et modernise l'organisation des métiers de la Branche.
- **La réforme réglementaire des services à domicile (SAD)** à compter de 2023 dont l'objectif est de faciliter la coordination et la création de passerelles entre les structures d'aide et de soins.
- **Le recrutement, l'intégration et la fidélisation** de nouveaux salariées, la qualité de vie, l'amélioration des conditions de travail et l'évolution professionnelle de ceux actuellement en poste sont encore et toujours au cœur de nos préoccupations. Leur professionnalisme, leur technicité et leur engagement demeurent les premières garanties de la qualité du service rendu.

La dimension sociale des services de l'aide, des soins et de l'accompagnement à domicile ne devrait plus être à démontrer, et l'attente de la population à leur égard va s'amplifier. Ce secteur représente indéniablement un levier stratégique pour l'emploi et la cohésion sociale.

Il en résulte l'exigence d'une véritable cohérence dans les orientations politiques nationales et locales en matière de soutien à domicile. Il est indispensable de garantir des financements pérennes de l'autonomie, d'engager des réformes ambitieuses et de maintenir des dispositifs d'aides sociales et fiscales adaptés. C'est la condition pour assurer à chaque citoyen un accès effectif à des services de qualité, à la hauteur des missions d'intérêt général qui incombent à notre secteur dans le cadre des politiques publiques de l'autonomie. Ce que l'ensemble des acteurs de la Branche appelle de ses vœux.

Dans le respect des droits fondamentaux des personnes accompagnées, les acteurs de la Branche restent pleinement mobilisés pour :

- **Adapter les services et les organisations** afin de répondre aux besoins d'une population vieillissante, porteuse d'une demande croissante d'aide et d'accompagnement à domicile.

- **Réduire la très forte tension sur le recrutement et le renouvellement des salariées.** Il est impératif d'attirer plus de candidats, de garantir leur intégration et de les fidéliser : cela passe par l'amélioration concrète de leurs conditions d'emploi - salaires, carrières, reconnaissance professionnelle - et de travail, notamment par la prévention des risques professionnels et la qualité de vie au travail, mesures essentielles pour redonner à nos métiers toute leur attractivité et ainsi renforcer la Branche.

- **Maintenir et amplifier une politique de formation et de professionnalisation volontariste et ambitieuse.** Elle se traduit par des orientations et un investissement sans égal en matière de formation professionnelle pour être à la hauteur des enjeux et permettre à chaque salarié de progresser, d'évoluer et de s'épanouir dans son métier. La formation professionnelle est un levier puissant de reconnaissance et de justice sociale dans la Branche.

- **Faire entendre la nécessaire adaptation des politiques locales** pour répondre à des besoins souvent sensiblement différents, la pression sur l'emploi et les besoins variant selon les territoires.

Les partenaires sociaux de la Branche remercient les employeurs et les salariées qui ont accepté de répondre aux questionnaires ayant permis d'alimenter partiellement le présent rapport. La CPNEFP tient également à remercier UNIFORMATION pour son soutien technique en faveur de cette action.

LES STRUCTURES

IMPLANTATION DES STRUCTURES

La Branche de l'aide à domicile est présente sur l'ensemble du territoire national. La répartition sur le territoire reste stable entre 2021 et 2024. Les régions Auvergne-Rhône-Alpes, Nouvelle-Aquitaine, Occitanie et Bourgogne-Franche-Comté accueillent le plus grand nombre d'établissements.

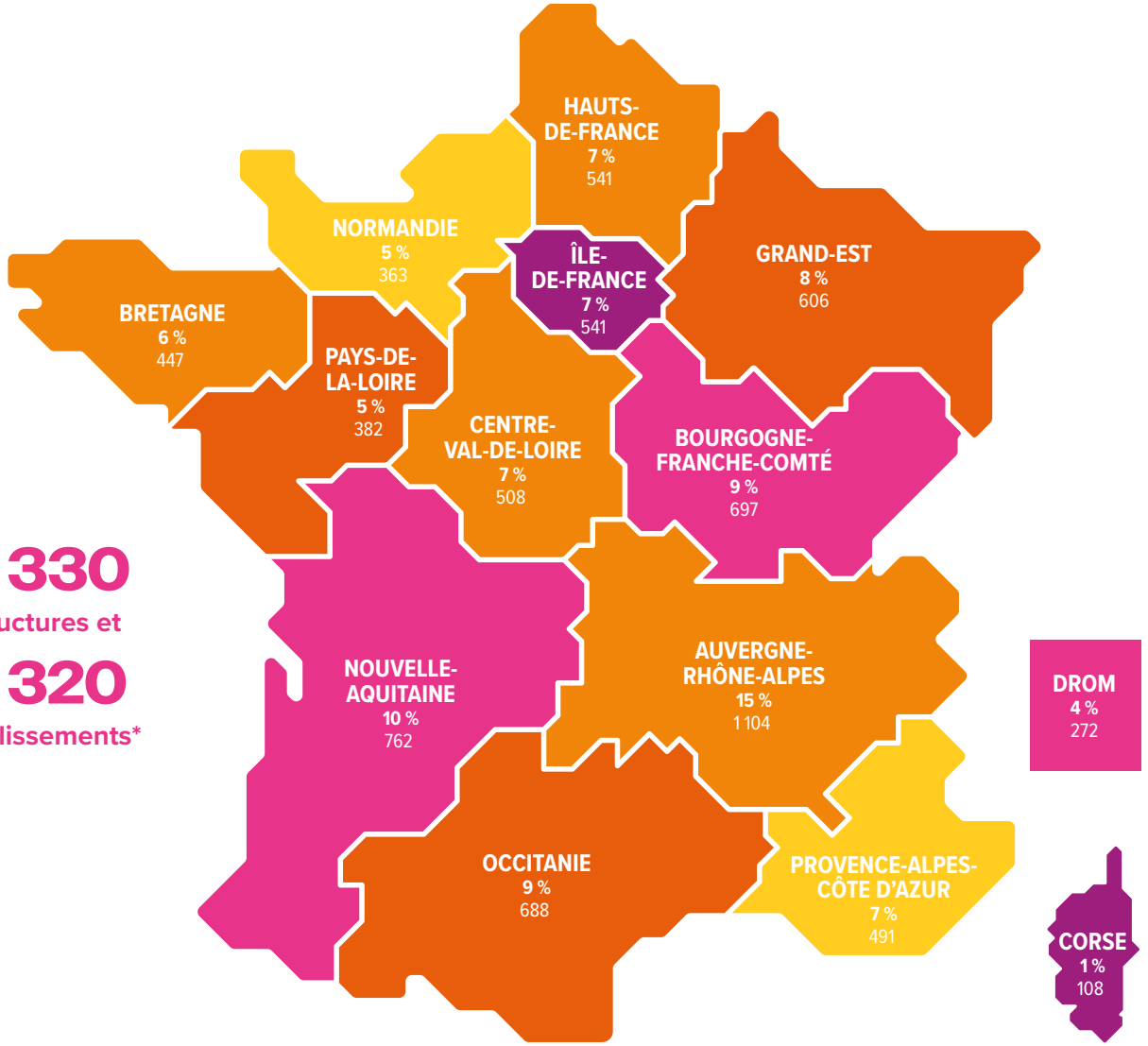
À l'inverse, les régions Île-de-France, Normandie et Pays de la Loire ont une moindre concentration d'établissements.

ÉVOLUTION DES STRUCTURES

Les structures sont moins pessimistes quant à leur activité en 2025 par rapport à 2024. Alors qu'elles étaient 56 % à anticiper une activité stable ou en hausse sur 2024, elles sont **83 % sur 2025**. Cette tendance est plus prégnante pour les services polyvalents d'aide et de soins à domicile (SPASAD) (89 % d'estimation de stabilité ou de hausse d'activité), les services d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD) (86 %) et les services de soins infirmiers à domicile (SSIAD) (84 %).

Alors qu'en 2024 les **services autonomie à domicile (SAD)** exprimaient une certaine inquiétude quant à leur activité, elles ne sont **plus que 7 % à anticiper une baisse sur 2025**.

La situation demeure **difficile pour les centres de soins infirmiers (CSI)** qui sont encore 42 % à prévoir une baisse de leur activité sur 2025.



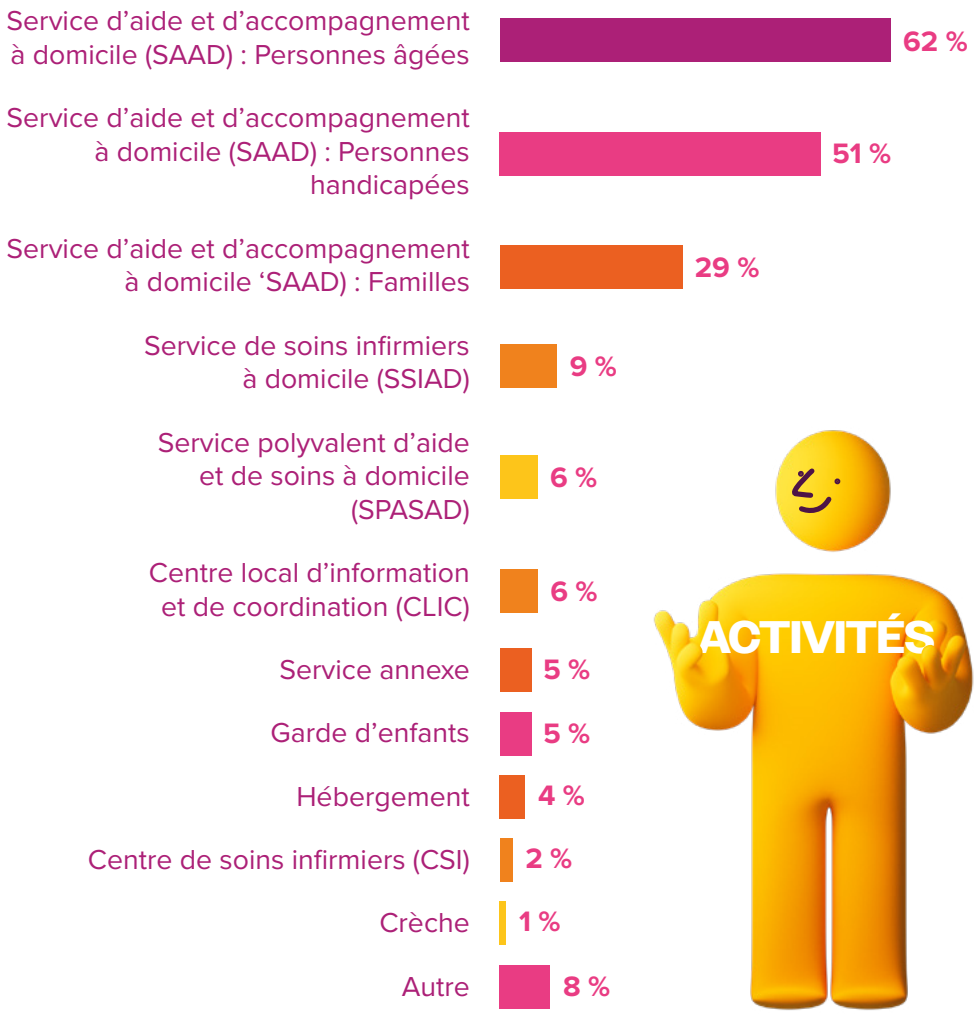
6 330
structures et
7 320
établissements*

Source : DSN 2024

* Projection réalisée sur la base des données DARES de 2017-2023

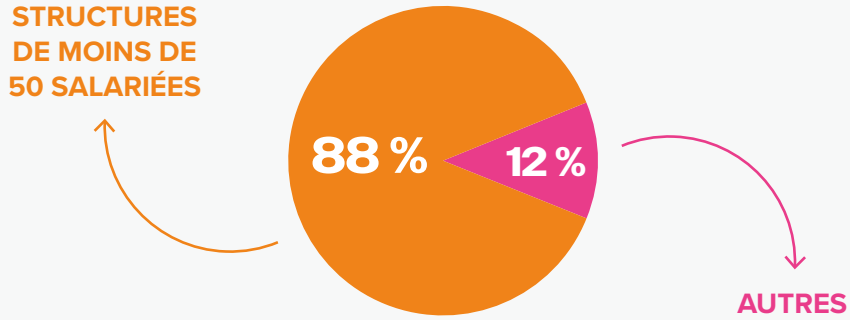
ACTIVITÉS DES STRUCTURES

Les activités se concentrent majoritairement autour des services d'aide et d'accompagnement à domicile des personnes âgées (62 %) et des personnes handicapées (51 %).

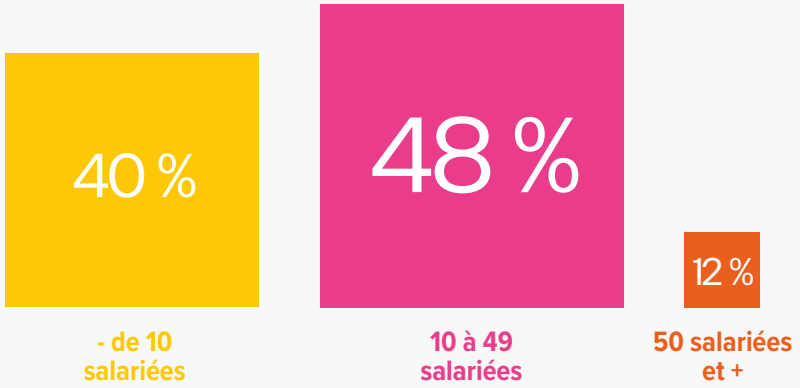


Autres activités : portages de repas, accueil de jour, EHPAD, accompagnement numérique, accompagnement psychologie, jardinage

TAILLE DES STRUCTURES

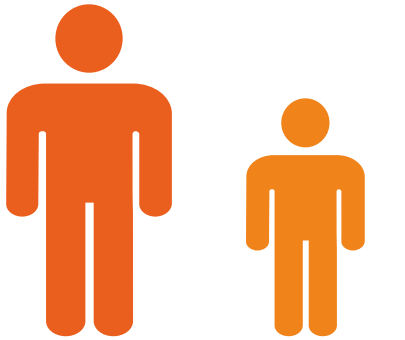


88 % des structures comptent moins de 50 salariées. Les **structures de 10 à 49 salariées représentent la taille la plus fréquente dans la Branche (48 %)**. Celles de moins de 10 salariées sont également nombreuses (40 %), alors que les associations de 50 salariées et plus ne sont que



LES SALARIÉES

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS



191 580
Salariées physiques

138 400
ETP

La Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile connaît un **recul continu de ses effectifs** physiques, en passant de 222 400 salariées 2018 à 195 500 en 2023 (-12 %).

En poursuivant cette tendance, il est possible d'estimer à **191 580 le nombre d'effectifs physiques salariées*** en 2024.

6 %
5 % en 2021

94 %
95 % en 2021

L'effectif en équivalent temps plein connaît la même tendance baissière (152 300 ETP en 2018 et 137 800 ETP en 2023, soit -9,5 %). Ce recul est toutefois un peu moins marqué que pour les effectifs physiques, ce qui témoigne d'une augmentation du temps de travail de certains salariées sur cette période. A fin 2024, il est possible d'estimer à **138 400 le nombre d'ETP*.**

** Projection réalisée sur la base des données DARES de 2017-2023*

46 ans*
Âge moyen des salariées en emploi

8,9 ans**
d'ancienneté moyenne dans le métier

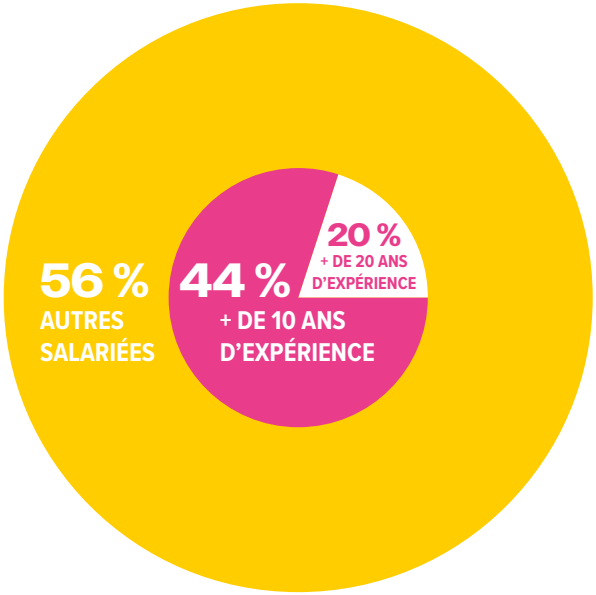
8,5 ans**
d'ancienneté moyenne dans la structure

*** Source : Questionnaire salariés*
** Source : DSN 231-12-2024*

ANCIENNETÉ DES SALARIÉES

36 % des salariées déclarent avoir plus de 10 ans d'ancienneté dans la structure, dont 15 % plus de 20 ans (10 % en 2021).

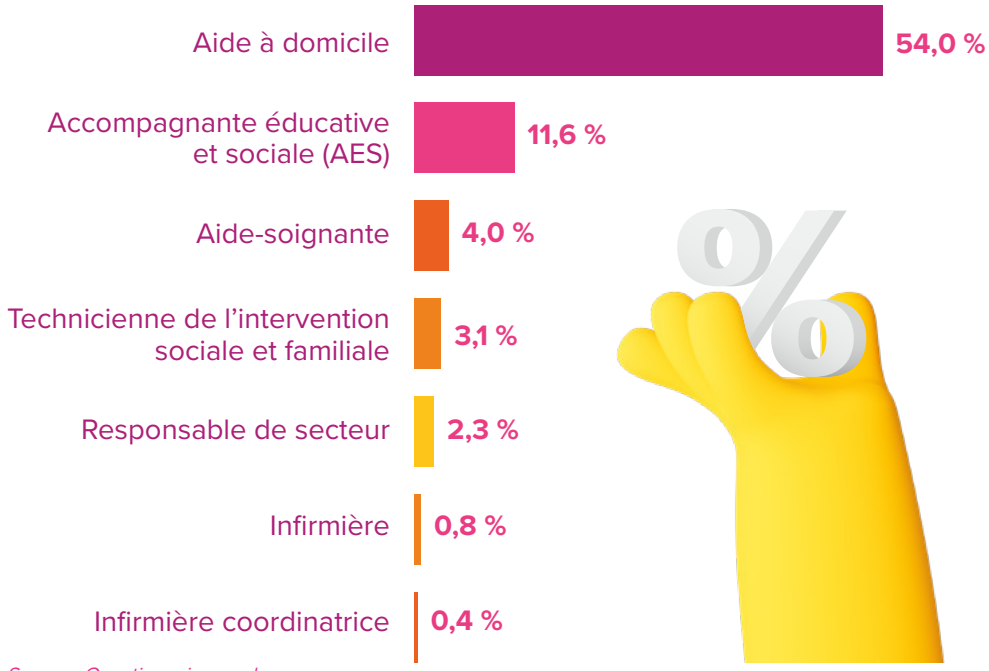
44 % des salariées déclarent avoir plus de 10 ans d'expérience dans le métier, dont 20 % plus de 20 ans (14 % en 2021). La Branche compte **38 % de salariées ayant 5 ans et moins d'ancienneté dans le métier** (32 % en 2021), dont 8 % moins d'un an.



RÉPARTITION DES EFFECTIFS SALARIÉS PAR MÉTIER

La filière Intervention, dans son ensemble, regroupe 87 % des effectifs de la Branche. La répartition par métier est similaire à celle de 2021.

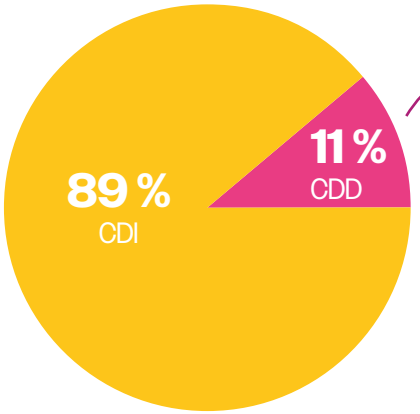
Part des effectifs physiques des métiers "cœur" sur l'ensemble des effectifs de la Branche



Source : Questionnaire employeurs

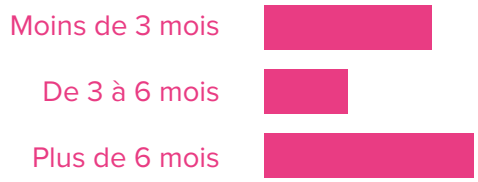
Trois métiers de proximité sont prédominants dans la Branche : aide à domicile (103 476 salariées), accompagnante éducative et sociale (22 166 salariées) et aide soignante (7 578 salariées). Les autres « cœurs de métier » sont : technicienne de l'intervention sociale et familiale (5 863 salariées), responsable de secteur (4 362 salariées), infirmière (1 550 salariées) et infirmière coordinatrice (816 salariées).

RÉPARTITION DES EFFECTIFS SALARIÉS PAR TYPE DE CONTRAT



Durée des contrats CDD

(hors alternance)



Source : DSN 2024

La **durée moyenne des CDD est de 11,8 mois**.

Les professionnelles sont généralement salariées chez un unique employeur (90 %).

Les contrats à durée déterminée représentent 11,4 % de l'ensemble des contrats de la Branche, soit 22 482 contrats (proportion similaire à celle de 2021). Ils sont plutôt proposés aux plus jeunes générations (28 % pour les moins de 30 ans, 11 % pour les 30-44 ans) ou aux salariées en fin de carrière (18 % pour les plus de 65 ans), alors que cette part est de l'ordre de 5 à 9 % pour les autres catégories d'âge.

89%

de salariées en contrat à durée indéterminée (CDI)

Les CDD sont majoritairement mobilisés pour remplacer une salariée absent (67 %), plus rarement pour un surcroît d'activité (13 %)

RÉMUNÉRATION

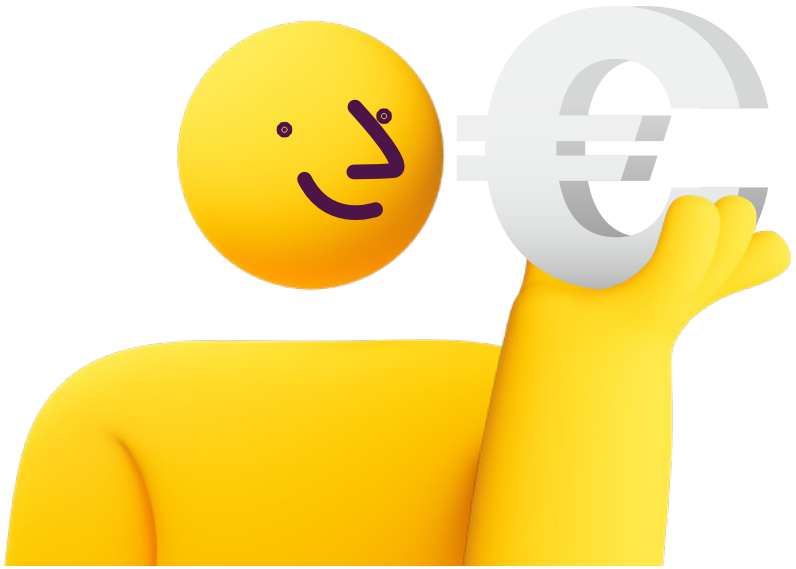
La rémunération moyenne brute de la Branche est de **2 245 € par mois pour une salariée à temps plein en 2023**.

Ce montant **tend à augmenter avec l'âge** puisqu'il est de 2 135 € pour les salariées de 29 ans et moins, 2 257 € pour les salariées de 30-49 ans et de 2 281 € pour les salariées de 50 ans et plus.

Salaire mensuel brut moyen pour un etp

SALAIRE MENSUEL BRUT MOYEN POUR UN ETP	
EMPLOYÉES	2 111€
TECHNICIENNES ET AGENTES DE MAÎTRISE	3 001 €
CADRES	4 300 €

Source : DARES 2023



TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIÉES

L'ETP moyen au sein de la Branche équivaut à 0,72 ETP ; il est de 0,62 ETP pour les salariées à temps partiel.

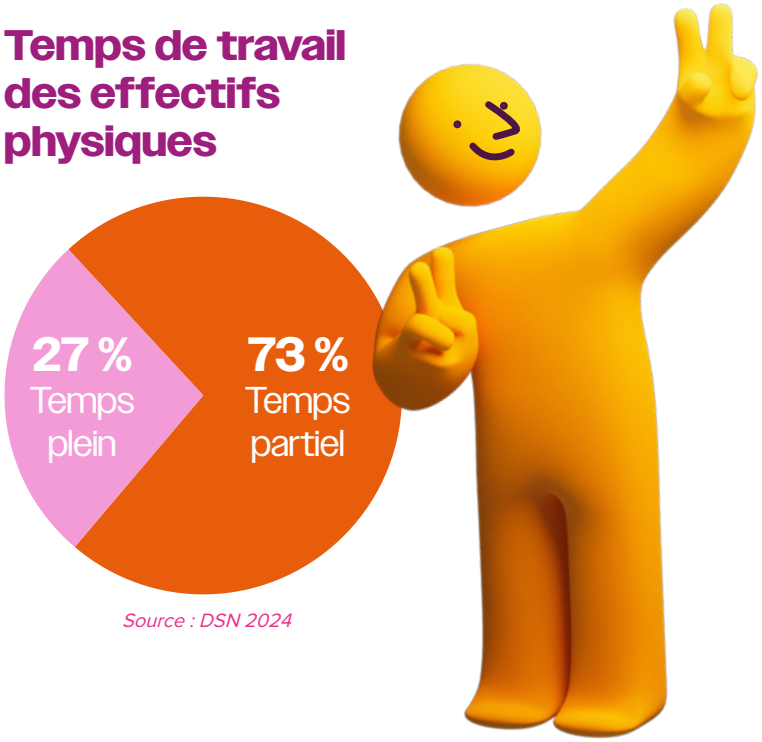
Le panorama de la **durée hebdomadaire de travail révèle une grande disparité au sein de la Branche** :

27 % des salariées travaillent à temps plein (dont 71 % de cadres) et **73 % à temps partiel** (dont 74 % de femmes).

Le taux de salariées exerçant à temps partiel augmente avec l'âge puisqu'il est de 63 % pour les salariées de moins de 30 ans. et de **78 % pour les salariées de 50 ans et plus**.

70 % des salariées travaillant à temps partiel déclarent avoir fait le choix de ce temps de travail (articulation avec la vie de famille...) (62,6 % en 2021).

Temps de travail des effectifs physiques



Source : DSN 2024

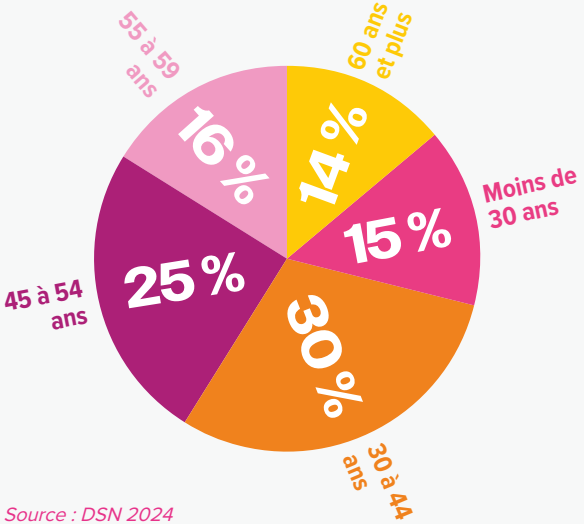
LES ENJEUX DE LA BRANCHE

LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

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

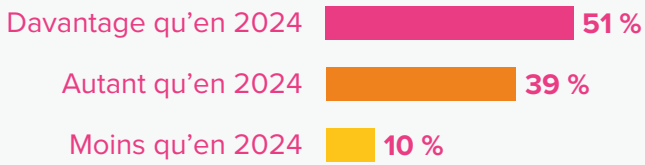
UN ACCROISSEMENT DE LA MOYENNE D'ÂGE

La population salariée de la Branche de l'aide à domicile est **relativement âgée avec une moyenne d'âge de 46,8 ans. 30 % des salariées ont 55 ans et plus** (28 % en 2021) (soit 59 620 salariées), dont 14 % ayant 60 ans et plus (soit 27 117 salariées). Ceci souligne l'enjeu d'accompagnement des salariées en seconde partie de carrière et d'anticipation des départs à la retraite (4 234 départs en 2024), sachant que les salariées partent à la retraite en moyenne à 63,2 ans. Par ailleurs, **seulement 15 % des salariées ont moins de 30 ans** (soit 29 093 salariées).



Source : DSN 2024

En 2025, les structures souhaitaient recruter



Source : Baromètre Uniformation 2025

DE FORTS BESOINS DE RECRUTEMENT

91 % des structures envisageaient de recruter en 2025, dont plus d'une structure sur deux qu'en 2024. Elles n'étaient que 10 % à avoir prévu une diminution de leurs recrutements. Alors que 2024 avait marqué une inflexion des prévisions de recrutement (85 %), 2025 devrait connaître une relance qui la ramènerait au même niveau que les précédentes années. Les structures ayant des projets de recrutement vont r**echercher en premier lieu des aides à domicile (77 %) et des aides-soignantes (46 %)**. Les **principales raisons motivant ces projets de recrutement étaient le remplacement d'une salariée sur un poste préexistant** (départ à la retraite, inaptitude…) et un remplacement temporaire (arrêt de travail, congé maternité, formation…).

DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT POUR 93 % DES STRUCTURES INTERROGÉES

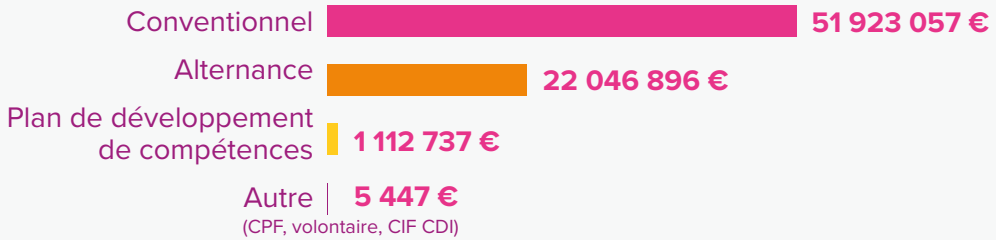
Ces difficultés concernent majoritairement les emplois d'aide-soignante (91 %), d'intervenante aide à domicile (89 %), d'accompagnante éducative et sociale (88 %) et de TISF (80 %). Le manque de candidats avec la certification recherchée (67 %) ou les compétences techniques recherchées (64 %) et le niveau modeste de rémunération proposé (66 %) sont les motifs les plus souvent invoqués. La mauvaise image ou les préjugés concernant le secteur de l'aide à domicile est un frein au recrutement selon 58 % des structures. La part de postes non-pourvus est estimé à 5 % (comparativement à 2,3 % au niveau national toutes branches confondues). Ces difficultés de recrutement creusent l'écart entre les besoins et les ressources humaines ; ce manque d'effectifs est un frein majeur au déploiement des activités des structures.

DES ASPIRATIONS D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Si 53 % des salariées envisagent de continuer leur activité sur le même métier, **21 % des salariées souhaitent évoluer au sein de leur structure vers un poste avec plus de responsabilité**. Cette volonté de progression professionnelle souligne un **enjeu d'accompagnement des salariées pour soutenir leurs projets et les fidéliser**. Par ailleurs, **8 % des salariées envisagent de quitter le secteur** de l'aide et des soins à domicile. Ce choix est principalement conditionné par un salaire jugé insuffisant (54 %) et un ressenti d'usure professionnelle (51 %). L'amélioration des conditions de travail (astreintes, déplacements…) constitue ainsi un enjeu fort de fidélisation des professionnelles.

LA FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Montant des dépenses par volet de formation



Source : Uniformation données 2024, extraction 2025

Nombre de stagiaires

Source : Uniformation données 2024, extraction 2025

LE DYNAMISME DE LA DÉMARCHE DE FORMATION

134 019 salariées ont été formés (+12 % par rapport à 2021).
Les dépenses étaient de l'ordre de 75 M€ en 2024 (+34 % par rapport à 2021), dont 69 % sur les fonds conventionnels. L'alternance progresse et représente 29 % des dépenses en formation ; 1 082 stagiaires ont été formés en contrat d'apprentissage et 1 015 stagiaires en contrat de professionnalisation. 88 % des structures sont satisfaites de leur expérience de recrutement en alternance. Ce dispositif est d'autant plus apprécié qu'il est considéré comme une opportunité d'identifier un futur salarié (56 %).

34 % des salariées ont obtenu un diplôme ou une certification dans le cadre de leur activité professionnelle entre 2022 et 2024. Dans 43 % des cas, l'obtention s'est faite par la reconnaissance des acquis de l'expérience. Les structures mobilisent la VAE pour accompagner l'évolution professionnelle des salariées et contribuer à leur fidélisation.

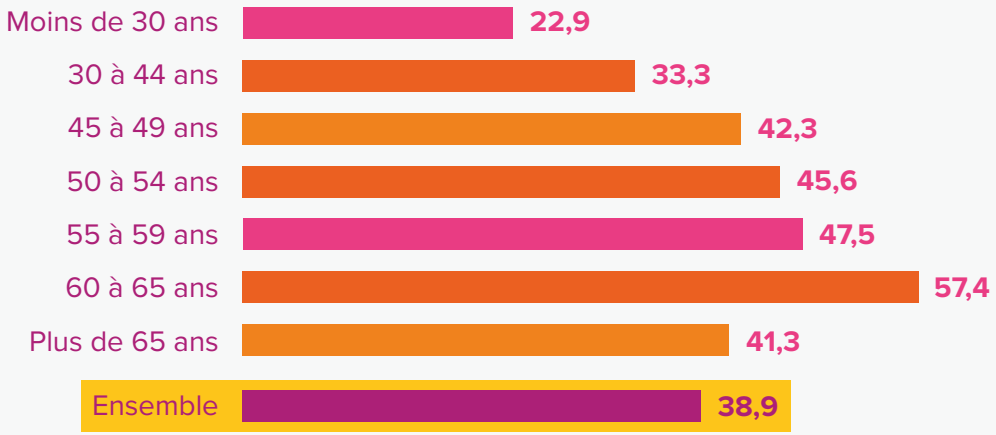
DES BESOINS SIGNIFICATIFS EN FORMATION

95 % des structures projetaient des départs en formation en 2025. Les besoins de formation concernent des thématiques transversales (gestion du stress, tuteur/maître d'apprentissage, outils numériques bureautiques ou métiers…) et des domaines sectoriels (Alzheimer, troubles du comportement, maladies dégénératives, bientraitance/maltraitance, accompagnement de fin de vie, soins palliatifs, deuil…). Des besoins spécifiques sont identifiés pour les encadrants managers : prévention et gestion des conflits, préservation de la santé physique et psychologie des équipes, nouvelles pratiques managériales, accompagnement du changement.

LA PRÉVENTION DES RISQUES, QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (QVCT)

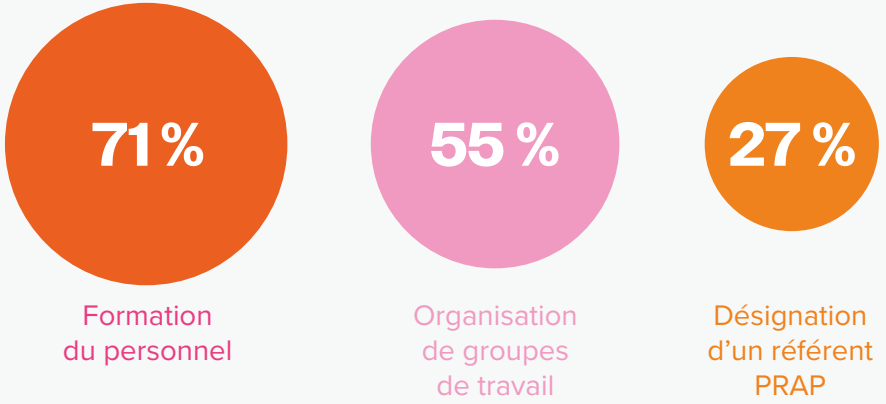
Durée moyenne en jours des arrêts de travail

(en jours par tranche d'âge)



58 % des salariées ont eu au moins un arrêt de travail pour des motifs de maladie (79 %) ou de pathologie en lien avec leur activité (15 % pour un accident du travail ou de trajet, 1,2 % pour une maladie professionnelle). L'arrêt est provoqué par des problèmes de santé physique (tendinites, troubles dorso-lombalgiques…) ou psychologique (dépression, burnout). Les salariées arrêtés en 2024 comptabilisent **une moyenne de 1,6 arrêt de travail et de 38,9 jours d'arrêt**. Si le nombre moyen d'arrêts de travail est indifférencié selon le profil des salariées, il n'en est pas de même de **la durée des arrêts qui tend à s'accroître de manière continue avec l'âge**, passant de 22,9 jours pour les moins de 30 ans à 57,4 jours pour les 60-65 ans.

Les structures ne sont pas inactives face à ces problématiques. **La formation du personnel est sans conteste l'action de prévention privilégiée des structures (71 %)**, devant l'organisation de groupes de travail (55 %), la désignation d'un référent interne ou d'un animateur en prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP) (27 %).



En 2024, seules 2 % des structures ont recouru au Fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle (FIPU), mais l'accord de Branche du 20 mars 2024 devrait permettre à un nombre plus important d'employeurs de bénéficier de ce fonds.

L'aide à domicile est un pilier essentiel de notre société. Pour relever les enjeux identifiés, il est indispensable de renforcer la coopération entre acteurs, d'investir dans la formation et d'innover pour garantir un service humain de qualité et performant.