



Diagnostique métiers en tension

Aides à domicile et aides ménagères

Le présent diagnostic porte sur le métier « Aides à domicile et aides ménagères ». Avec **41 630 emplois** en Provence - Alpes - Côte d'Azur, il fait partie des métiers en forte tension en région. Il présente par ailleurs des tensions structurelles sur dix ans et des difficultés de recrutement pressenties par les employeurs interrogés en 2022 sur leurs intentions d'embauche.

Ce diagnostic, réalisé à la demande de la Dreets et du Conseil régional, mobilise un ensemble d'informations régionalisées, portant sur plusieurs dimensions : marché du travail, emploi, formation, insertion... Il permet notamment d'identifier des causes de difficultés de recrutement et propose plusieurs pistes d'actions, approfondies avec des acteurs socio-économiques.

Chiffres-clés emploi-formation en région

41 630 personnes exercent ce métier

Sont pris en compte les assistants de vie (ou auxiliaires de vie sociale, accompagnants éducatifs et sociaux à domicile, employés familiaux...) ainsi que les techniciens de l'intervention sociale et familiale (TISF). Les employés de maison, personnels de ménage chez les particuliers ne font pas partie de cette famille de métiers.



- 95 % de femmes.
- Uniquement des emplois salariés dont 82 % en CDI.
- 63 % à temps partiel.
- 38 % ont un niveau de diplôme CAP-BEP ; 32 % n'ont pas de diplôme.
- 74 % des emplois dans le secteur « Action sociale sans hébergement ».

Un métier qui s'exerce auprès de personnes vulnérables (enfant ou adultes en situation de handicap, familles en difficultés sociales, personnes âgées dépendantes), au domicile de la personne ou dans un établissement social ou médico-social. Différents employeurs possibles (associations, particuliers employeurs, organismes publics ou entreprises privées).

7 450 demandeurs d'emploi pour ce métier

- 48 % ont un niveau CAP-BEP ; 24 % un niveau bac ; 17 % n'ont pas de diplôme.



4 050 personnes inscrites en dernière année d'une formation certifiante visant notamment ce métier

- Majoritairement dans le domaine de formation « Spécialités plurivalentes des services aux personnes ».
- 68 % en formation initiale - voie scolaire ; 23 % en formation continue des demandeurs d'emploi ; 6 % en formation continue financée par l'OPCO ; 3 % en contrat de professionnalisation ; 1 % en formation initiale - apprentissage.



Des difficultés de recrutement importantes

- 8 560 projets de recrutement en 2022, dont 93 % jugés *a priori* difficiles par les employeurs.
- En tension forte dans tous les départements de la région.



Des enjeux emploi-formation liés à :

- L'attractivité du métier et au besoin de main-d'œuvre
- La formation et la sécurisation des parcours
- La gestion des ressources humaines (GRH) et la qualité de vie au travail.

Sources : Dares, Pôle emploi (Métiers en tension 2011-2021, DEFM ABC au 31.12.2021) ; Insee (RP 2017-2021 millésimé 2019) ; Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur (Base effectifs en formation 2018) ; Pôle emploi (BMO 2022) - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

1. Enjeux liés à l'attractivité du métier et au besoin de main-d'œuvre

Des besoins croissants mais une hausse des emplois en fort ralentissement

- Le vieillissement de la population va s'amplifier. À l'horizon 2050, la part des personnes de 85 ans ou plus devrait doubler, passant de 3,8 % à 7,3 % en région.
- Afin de prévenir la perte d'autonomie et maintenir les personnes dans leur domicile le plus longtemps possible, le besoin de professionnels compétents est grandissant.
- Cependant, la croissance du nombre d'aides à domicile et aides ménagères en emploi marque le pas, après plusieurs années de forte augmentation (+ 1,4 % entre 2013 et 2019, après + 19 % entre 2007 et 2012).

Des départs à la retraite importants à anticiper

- Cette décélération de l'emploi devrait se poursuivre du fait de nombreux départs à la retraite des salariés (28 000 postes seraient à pourvoir d'ici 2030 en région, dont 17 000 dus au départ à la retraite, selon les projections France Stratégie/Dares).
- 49 % des professionnels exerçant ce métier ont 50 ans ou plus (33 % tous métiers confondus).

Des difficultés de recrutement persistantes et qui pourraient s'accroître

- 93 % des projets de recrutement sont jugés *a priori* difficiles par les employeurs (59 % tous métiers). Cette part se maintient à un niveau élevé depuis plusieurs années.
- Le manque de main-d'œuvre disponible (au regard de l'emploi salarié) est l'un des principaux facteurs de tension (seulement 7 450 demandeurs d'emploi pour ce métier).
- Ces difficultés de recrutement pourraient s'accroître d'ici 2030 (le déséquilibre potentiel entre viviers de main-d'œuvre et besoins de recrutement aurait le niveau le plus élevé en région, après l'Île-de-France, en raison d'un très faible afflux de jeunes débutants parmi les aides à domicile).

Un métier plus fréquemment exercé en seconde partie de carrière

- La part des jeunes de moins de 30 ans est de seulement 10 % chez les actifs en emploi (17 % tous métiers) ; elle est de 14 % chez les demandeurs d'emploi (25 % tous métiers).
- Les domaines « Travail social » et « Spécialités plurivalentes des services aux personnes » figurent aux 5^e et 6^e rangs des domaines de formation suivis par les salariés en reconversion en région.
- Ce métier est en effet souvent occupé par des femmes qui changent d'activité en milieu de carrière ou qui reprennent une activité après avoir élevé leurs enfants.

Peu de recours à l'alternance

- Seulement 0,5 % des salariés sont en contrat d'alternance (apprentissage ou professionnalisation, contre 2,1 % tous métiers).
- Parmi les 4 050 personnes inscrites en dernière année d'une formation certifiante visant notamment ce métier, 3 % se forment par le biais d'un contrat de professionnalisation et 1 % par l'apprentissage (respectivement 7 % et 8 % pour l'ensemble des formés en région).

Des interruptions en cours de formation

- Pour certaines certifications visées, la part d'abandon en cours de formation est notable. Par exemple, 26 % d'interruptions pendant la préparation du diplôme d'État TISF ; 14 % pendant le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES). Cette part est de 7 % pour l'ensemble des formations de l'action sociale.
- Les raisons d'abandon peuvent être multiples (raisons économiques, difficultés sociales, prérequis scolaires inadaptés, projet professionnel non consolidé...).

Un métier aux différentes facettes et en articulation avec une pluralité d'employeurs et d'acteurs

Du ménage à la préparation des repas, en passant par l'aide aux démarches administratives, le soutien et l'accompagnement dans la vie sociale, l'aide à domicile épaulé chez elles les personnes ayant besoin d'une aide pratique ou morale. Il intervient auprès de personnes âgées, d'enfants, de malades, de convalescents ou de familles en grande difficulté sociale, et doit avoir le souci d'une bonne qualité relationnelle.

Les aides à domicile et aides ménagères exercent leur activité au domicile de la personne ou dans un établissement (maison de retraite, foyer d'hébergement...). **Ils peuvent être salariés directement par la personne qu'ils accompagnent (salarié du particulier employeur, en emploi direct ou via l'appui d'une association ou d'une entreprise privée mandataire qui s'occupe de toutes les formalités administratives et du recrutement pour le compte du particulier). Ils peuvent aussi être salariés d'une association ou d'une entreprise prestataire de services à la personne. Ils peuvent également avoir pour employeur un organisme public (une collectivité territoriale principalement).**

Ces professionnels **dépendent de différentes branches professionnelles et conventions collectives** (branche de l'aide, de l'accompagnement des soins et des services à domicile ; branche des entreprises des services à la personne ; branche des salariés du particulier employeur ; branche du secteur de l'action sanitaire, sociale et médico-sociale privé à but non lucratif ; branche de l'hospitalisation privée à statut commercial). Ils sont de ce fait également **rattachés à différents opérateurs de compétences** (OPCO Santé, Cohésion sociale et Entreprises de proximité).

Les conditions d'exercice du métier et les conditions d'emploi peuvent changer selon le type d'employeur. Concernant les rémunérations par exemple, elles sont variables selon le mode d'intervention (prestataire, mandataire, particulier employeur) et la convention collective à laquelle l'employeur adhère.



Ces aspects conventionnels ou sectoriels sont également susceptibles de générer des différences en matière de parcours de formation, de certifications, de perspectives professionnelles et plus globalement des cloisonnements du métier, en fonction des divers environnements de travail, ou des difficultés à saisir les différentes organisations liées à l'employeur.

L'Engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) des métiers du grand âge et de l'autonomie, signé en octobre 2021 entre l'État et les cinq branches professionnelles intervenant dans le champ des métiers du grand âge et de l'autonomie, vise ainsi à surmonter cette forte segmentation professionnelle et à développer une démarche collective, interbranches et interministérielle, pour pallier les problématiques d'attractivité des métiers du secteur. Les signataires s'engagent sur trois axes de coopération :

1. Promouvoir les métiers et renforcer leur attractivité pour attirer de nouveaux profils dont les jeunes.
2. Accompagner la montée en compétence des professionnels et expérimenter les démarches de GPEC/GEPP dans les territoires.
3. Renforcer les passerelles inter-métiers, intersectorielles et les passerelles entre les certifications afin d'accompagner les parcours professionnels et les évolutions de carrière.

Pistes d'action préconisées

- **Prévenir les désajustements tant quantitatifs que qualitatifs** pour pallier les départs à la retraite des professionnels et accompagner un nombre croissant de personnes âgées.
- **Mobiliser les différents acteurs œuvrant dans le champ de l'information et de l'orientation** pour améliorer la connaissance du métier auprès des jeunes (souvent mal connu) : outiller les conseillers pour une meilleure information sur le métier, ses différentes activités, modes d'intervention et lieux d'exercice ; encourager l'intervention des professionnels dans les établissements scolaires pour parler de leur métier...
- **Diversifier les outils de communications sur le métier** avec des vidéos, webinaires sur Internet et les réseaux sociaux, faire parler les professionnels qui exercent le métier, pour déconstruire les préjugés.
- **Développer et encourager l'accès à des stages de découverte du métier, des périodes d'immersion en entreprise** (comme les mini-stages de découverte professionnelle pendant les vacances scolaires mis en place par la CCI) **ainsi qu'à des formations courtes, pré-qualifiantes** (comme la SAAD Académie dans les Alpes-Maritimes), pour mieux préparer à la réalité du métier et des formations, conforter ou non un projet professionnel dans le secteur, acquérir des savoirs de base et réduire ainsi les risques d'abandon en cours de parcours.
- **Promouvoir et développer le recours à l'alternance** (apprentissage et contrat de professionnalisation), notamment pour les plus de 25 ans dont la maturité peut être plus propice à une bonne insertion dans le métier et à la mise en œuvre des compétences attendues par l'activité.
- **Promouvoir et déployer les dispositifs de reconversion ou de réinsertion existants**, pour attirer de nouveaux publics : formation continue des demandeurs d'emploi ; Préparation opérationnelle à l'emploi, collective ou individuelle (POEC/POEI) ; Transitions collectives (TransCo) ; Insertion par l'activité économique (IAE)...

2. Enjeux liés à la formation et à la sécurisation des parcours

Des actifs peu diplômés mais dont le niveau s'élève

- 32 % des actifs en emploi exerçant ce métier n'ont pas de diplôme et 38 % ont un diplôme de niveau CAP-BEP (respectivement, 14 % et 23 % tous métiers).
- 32 % des professionnels âgés de moins de 30 ans ont un niveau bac (pas spécifiquement en lien avec le métier) ; cette part est de 15 % chez les seniors.

Des besoins en compétences qui évoluent

- Des besoins de compétences à la fois comportementales, organisationnelles, cognitives et techniques.
- Des connaissances spécifiques et en évolution : adaptations selon les pathologies liées au vieillissement ou au handicap ; règles d'hygiène pouvant être plus strictes, protocoles à appliquer en cas de crise (ex. Covid) ; gestion de situations sociales de plus en plus complexes ; démarches écocitoyennes en lien avec la transition écologique ; nouvelles pratiques liées au numérique, à la robotique et à la domotique...

Une complémentarité des dispositifs de formation certifiante, favorable à l'insertion ou la réinsertion

- 68 % des personnes préparant une certification visant notamment ce métier sont en formation initiale - voie scolaire (67 % pour l'ensemble des formés ; principalement sur le DEAES et le bac pro accompagnement, soins et services à la personne).
- 23 % sont en formation continue pour les demandeurs d'emploi (13 % pour l'ensemble des formés ; principalement sur le titre professionnel Assistant de vie aux familles).
- 77 % des formés sont en emploi six mois après l'obtention d'un TP Assistant de vie aux familles ; 81 % après un DEAES.

Une part importante de demandeurs d'emploi de longue durée et de seniors

- 50 % des demandeurs d'emploi recherchant un emploi dans ce métier sont inscrits à Pôle emploi depuis au moins un an (47 % tous métiers).
- 47 % des demandeurs d'emploi ont 50 ans ou plus (29 % tous métiers).

Une part importante de femmes et de personnes issues de l'immigration

- 95 % des actifs en emploi sont des femmes (49 % tous métiers).
- 16 % des professionnels sont issus de l'immigration (pays d'Afrique ou Portugal, donnée nationale).



Acteurs socio-économiques et acteurs publics se mobilisent pour développer l'attractivité de ce métier

De nombreuses réflexions et expérimentations sont conduites autour des métiers de l'aide à domicile, souvent à l'initiative des branches professionnelles et soutenues par les pouvoirs publics (notamment dans le cadre de l'EDEC des métiers du grand âge et de l'autonomie). Celles-ci poursuivent différents objectifs contribuant à valoriser le secteur et à développer son attractivité.

Par exemple, dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile :

- **Expérimentation de l'apprentissage adapté au secteur**, pour attirer d'autres publics, notamment les jeunes (cf. protocole d'accord sur le déploiement de l'alternance, signé en juillet 2021 avec les partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile).
- **Expérimentation de la VAE par blocs** de compétences, pour faciliter l'accès à la certification et reconnaître l'expérience professionnelle des personnels du secteur.
- **Accompagnement des évolutions de carrière** avec notamment la création d'un certificat de niveau 4 (bac), axé sur la coordination des acteurs en lien avec les particuliers employeurs (validation en cours).
- **Accompagnement des transitions professionnelles** en valorisant les compétences transférables d'autres métiers et en les complétant afin d'envisager la pluriactivité. Une étude qualitative menée en Provence - Alpes - Côte d'Azur et en Occitanie cherche ainsi à identifier les aires de mobilité ; les passerelles intersectorielles en provenance notamment de la grande distribution, de l'hôtellerie-restauration et de l'animation ainsi que les freins et leviers à ces mobilités.
- **Construction d'un cadre contractuel et conventionnel favorable à l'amélioration des conditions de travail et de rémunération** par la création de la convention collective nationale (CCN) du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (applicable depuis le 1^{er} janvier 2022).

Par ailleurs, afin d'attirer de nouveaux publics et **permettre des évolutions de carrières**, des ponts entre les certifications de branche et celles des ministères en charge de la santé et de l'emploi sont réalisées ou à venir (passerelles entre le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social [DEAES] et le titre Assistant de vie dépendance de la branche des particuliers employeurs, validées en 2021 ; passerelles entre le titre Assistant de vie dépendance de la branche et le titre professionnel [TP] Assistant de vie aux familles, en cours de réflexion).

De nouveaux outils et dispositifs permettant **d'élargir le sourcing, favoriser le recrutement de nouveaux** candidats dans le secteur des services à la personne voient également le jour. Par exemple, la SAAD Académie dans les Alpes-Maritimes, permettant de faire une formation pré-qualifiante, en situation réelle dans un appartement pédagogique (projet innovant élaboré dans le cadre du Pacte d'investissement dans les compétences - PIC) ; le « Lab Migration », expérimentation permettant aux personnes issues de l'immigration d'avoir un parcours personnalisé, de l'accueil à l'emploi en passant par la formation, dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Ces axes d'amélioration méritent d'être amplifiés mais aussi d'être relayés auprès des acteurs et opérateurs de l'écosystème emploi, formation, orientation professionnelle.

Pistes d'action préconisées

- **Valoriser les certifications existantes pour soutenir le développement de parcours qualifiants**, pour les salariés et demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier (certification de compétences socles, certification par blocs de compétences...).
- **Favoriser l'accès des salariés en poste à des modules de formation**, des tutoriels, des guides permettant l'acquisition de nouvelles compétences (liées au numérique, à la robotique, la domotique, aux démarches écocitoyennes, aux normes d'hygiène, à la gestion de crises, aux spécificités de certains handicaps ou pathologies...).
- **Développer le tutorat et l'accompagnement des formés et des sortants de formation** pour suivre mais aussi optimiser les conditions de formation, d'insertion et de reconversion (parcours de formation adaptés et plus individualisés, en particulier pour les publics les plus éloignés de l'emploi, réflexion sur l'adaptation possible des dispositifs d'alternance au secteur).
- **Développer et adapter la VAE aux métiers de l'aide à domicile et valoriser les expérimentations conduites en la matière** (« VAE par blocs » de compétences, expérimentée par Ipéria ; « REVA », expérimentée en région pour simplifier la certification des compétences professionnelles par la VAE, dans le domaine de la dépendance, du soin, de la santé et de la petite enfance ; « AFEST-VAE », action de formation en situation de travail menée dans le cadre d'un parcours VAE, expérimentée par l'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail - Aract).
- **Conduire des réflexions sur les modalités pédagogiques des formations** (adapter les rythmes, flexibilité notamment pour les personnes en emploi, développer des modules de formation asynchrones, enseignement en ligne...) **et sur les complémentarités entre les dispositifs** (comme fait pour l'Afest et la VAE).
- **Accompagner les transitions vers le métier par les mobilités intra et intersectorielles**, en travaillant sur les passerelles entre les métiers du secteur de l'action sociale, du soin ou d'autres secteurs, comme préconisé dans le cadre de l'EDEC des métiers du grand âge et de l'autonomie.
- **Poursuivre la réalisation de passerelles entre les certifications**, à l'image des passerelles entre le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES) et le titre « Assistant de vie dépendance » de la branche des particuliers employeurs qui ont été officiellement validées en 2021.
- **Accompagner les personnes issues de l'immigration dans la construction de parcours professionnels et de formation adaptés** et valoriser les expérimentations conduites en la matière (à l'image du « Lab Migration » pour l'emploi à domicile, expérimenté par Ipéria).

3. Enjeux liés à la GRH et à la qualité de vie au travail

Différents types d'employeurs

- 38 % des salariés sont employés dans une association ; 38 % dans une entreprise privée ; 17 % chez un particulier employeur ; 7 % par une collectivité territoriale.
- La majorité travaille pour des PME (36 % dans des établissements de 10 à 49 salariés, et 30 % de 50 à 249 salariés). La part des employeurs de moins de 10 salariés est moindre (22 % contre 32 % tous métiers confondus).
- Certains professionnels peuvent avoir plusieurs employeurs et exercer sous différents statuts (en établissement et auprès d'un particulier employeur), voire dans d'autres secteurs d'activité, permettant notamment de travailler sur un temps complet.

Un métier essentiel, gratifiant mais pas assez reconnu

- Un métier du lien, consacré à aider les personnes vulnérables, essentiel à la société.
- Un métier que les professionnels sont fiers d'exercer, qui a du sens, mais qui appelle à plus de reconnaissance sociale et professionnelle.

Des conditions de travail exigeantes

- Les documents de prévention des risques professionnels ou ceux décrivant l'activité font état de contraintes horaires et de rythme, travail le week-end, de nuit, nombreux déplacements, nécessité d'une bonne résistance physique et psychologique...

Des emplois stables mais des temps partiels très fréquents

- Les emplois en CDI sont majoritaires (82 %) mais les contrats à durée limitée (CDD, contrats aidés) sont fréquents (17 % contre 12 % tous métiers).
- 63 % des actifs en emploi travaillent à temps partiel (17 % tous métiers) ; ce temps partiel peut être choisi pour concilier vie privée et vie professionnelle, mais aussi subi selon les situations personnelles et les pratiques des employeurs en termes de planning d'intervention.
- Une part importante de ces professionnels sont en sous-emploi : au niveau national, 27 % des aides à domicile et aides ménagères exerçant à temps partiel souhaitent travailler plus d'heures sur une semaine donnée et sont disponibles pour le faire (6 % tous métiers).



Pistes d'action préconisées

- **Soutenir et amplifier la mise en œuvre des stratégies de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), de démarches de qualité de vie au travail (QVT)** et de responsabilité sociétale et environnementale des entreprises (RSE), pour faciliter l'embauche et la fidélisation de personnel plus diplômé que par le passé (limiter l'absentéisme, le turn-over et les sorties prématurées du métier).
- **Prévenir les risques professionnels (troubles musculosquelettiques [TMS], risques psychosociaux [RPS])** pour limiter les situations à risques (licenciements pour inaptitude, maladies professionnelles, accidents du travail), l'usure professionnelle et favoriser le maintien dans l'emploi des professionnels expérimentés.
- **Diffuser et faire connaître les outils existants** pour sensibiliser les employeurs et les salariés sur ces questions, tels que : les guides pour l'amélioration des conditions de travail, adaptés au secteur du soin et de l'aide à domicile (des Aract/Anact); les guides de bonnes pratiques; quizz et vidéos de prévention des risques, à destination des professionnels de l'aide et du soin à la personne, réalisés notamment par l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS); l'outil d'évaluation des risques professionnels à destination des employeurs du secteur de l'aide à domicile, élaboré par l'Assurance maladie-risques professionnels et l'INRS...
- **Accompagner et aider les employeurs sur le volet RH** (en s'appuyant notamment sur des dispositifs existants, comme la prestation de conseil en ressources humaines - PCRH), **mais également sur la communication, la valorisation de leur structure** (savoir valoriser leurs métiers, faire connaître leurs valeurs, leur identité, faire connaître les organisations du travail mises en place...), qui participent à l'attractivité et à la fidélisation des professionnels.
- **Poursuivre les efforts et les réflexions menées en matière de revalorisation salariale** afin de réduire les risques de précarité sociale de ces professionnels (cf. avenant 43 de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et services à domicile, entré en vigueur le 1^{er} octobre 2021 et portant sur la revalorisation des emplois et des rémunérations de la branche dans le secteur associatif); valoriser les salaires des aides à domicile experts, des professionnels prenant en charge une fonction de tuteur, par exemple; **apporter des aides financières liées au déplacement** (remboursement des frais, aide au permis de conduire, mise à disposition d'un véhicule professionnel...).
- **Développer les groupements d'employeurs**, à l'instar du GEIQ (groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification) « À domicile Provence » dans le Var, pour permettre l'embauche, à temps complet et sur le même territoire, de salariés formés au métier.



La prestation d'accompagnement PCRH

La prestation de conseil en ressources humaines (PCRH) permet à l'entreprise ou à un collectif d'entreprises de bénéficier d'un accompagnement en ressources humaines réalisé par un prestataire et cofinancé par l'État. Elle s'adresse en priorité aux PME-TPE non dotées d'un service de ressources humaines (RH). L'accompagnement proposé s'adapte aux besoins des entreprises. Il doit être réalisé sur une période de 12 mois et ne peut excéder 30 jours. L'employeur doit contacter son OPCO ou la Dreets pour bénéficier de la prestation.



Des appellations variées du métier et des frontières qui peuvent apparaître floues avec d'autres métiers

La terminologie employée dans la nomenclature métier des familles professionnelles (FAP) « aides à domicile et aides ménagères » peut susciter des interprétations différentes concernant le périmètre du métier. Pour certains acteurs interrogés, celui-ci recouvrirait les employés de maison (en raison notamment d'autres études utilisant des données de l'Acoss, pour lesquelles il n'est pas possible de distinguer ces intervenants au domicile du particulier employeur), voire les aides-soignants (compte tenu de la proximité des contextes de travail et des allègements potentiels de formations entre les certifications DEAS et DEAES). Cependant, sur le plan des activités mises en œuvre, du référentiel de compétences pour y répondre et de l'approche statistique conduite dans le présent diagnostic, ce n'est pas le cas.

Cette famille de métiers regroupe les assistants de vie, auxiliaires de vie sociale, accompagnants éducatif et social à domicile, employés familiaux, etc., ainsi que les techniciens de l'intervention sociale et familiale (TISF). Le niveau de qualification requis peut varier en fonction de l'activité, du degré d'autonomie ou de fragilité de la personne accompagnée.

Par ailleurs, les intitulés de métier peuvent être différents selon les conventions collectives (les « auxiliaires de vie sociale » de la branche de l'aide à domicile sont des « assistants de vie » dans la convention des services à la personne et dans celle du particulier employeur).

Les données disponibles, issues de la statistique publique, ne permettent pas ces différentes distinctions et confèrent une approche globale. Selon les professionnels rencontrés, cette approche a son importance mais pourrait masquer l'hétérogénéité et la variété des situations. Des approfondissements (via des enquêtes spécifiques selon le type d'employeur par exemple) permettraient de mieux appréhender ces spécificités et proposer des pistes d'actions plus ciblées. Les travaux d'études menés, par exemple, dans le cadre de l'EDEC de la branche du particulier employeur, avec l'appui de l'observatoire de l'emploi à domicile de la Fepem, d'Ipéria et de l'Ircem, vont dans ce sens.



Le dispositif Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

La POEC (POE collective) et la POEI (POE individuelle) sont des dispositifs destinés à pallier les difficultés de recrutement. La POEC permet à plusieurs demandeurs d'emploi d'acquérir, via une formation financée par l'État dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences, les compétences requises pour occuper des postes correspondant à des métiers « en tension » ou porteurs. À la différence de la POEI, ces métiers ne sont pas identifiés par l'entreprise mais par les branches professionnelles ou leur OPCO : le dépôt d'une offre d'emploi auprès de Pôle emploi n'est donc pas un prérequis.

En s'appuyant sur les relations avec Pôle emploi au niveau régional, certains OPCO sont en mesure de proposer également aux adhérents du territoire des POEI financées par Pôle emploi. La programmation des POE est présentée pour chaque région afin que les employeurs en besoin de recrutement puissent se mettre en relation avec les organismes de formation concernés.



Le dispositif Transitions collectives (TransCo)

Déployé depuis le 15 janvier 2021, Transitions collectives (TransCo) est un dispositif co-construit avec les partenaires sociaux qui permet aux employeurs d'anticiper les mutations économiques de leur secteur et d'accompagner les salariés volontaires à se reconverter de manière sereine, préparée et assumée. Tout en conservant leur rémunération et leur contrat de travail, les salariés bénéficient d'une formation financée par l'État, avec pour perspective d'accéder à un métier porteur dans le même bassin de vie. À l'issue de celle-ci, ils peuvent au besoin réintégrer leur poste dans l'entreprise.

Nomenclatures et sources :

La nomenclature métier utilisée est celle des familles professionnelles (FAP) en 225 postes (niveau le plus fin). Elle permet une analyse conjointe sur l'emploi et le chômage par métier (articulation de sources Insee, Pôle emploi, Dares...). La FAP correspondant à ce métier est « T2A60 - Aides à domicile et aides ménagères ». Celle-ci renvoie de manière pleine et entière à la PCS « 563b - Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales » et aux ROME « K1302 - Assistance auprès d'adultes » et « K1305 - Intervention sociale et familiale ».

Les sources mobilisées permettent d'élaborer un diagnostic portant sur plusieurs dimensions d'analyse :

Tension : indicateurs composites calculés par la Dares et Pôle emploi (Métiers en tension 2011-2021).

Marché du travail : demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi (Dares, Pôle emploi - STMT, DEFM ABC au 31.12.2021) ; offres d'emploi diffusées (Pôle emploi - Offres diffusées 2017-2021) ; enquête sur les besoins de main-d'œuvre (Pôle emploi - BMO de 2017 à 2022).

Emploi : actifs en emploi selon le recensement de la population (Insee - RP 2011-2015 millésimé 2013 et RP 2017-2021 millésimé 2019) ; Type d'établissements employeurs (Insee - Base tous salariés millésimé 2020).

Formation : effectifs en dernière année de formation initiale ou en formation continue (Éducation nationale, Draaf, Drees, Conseil régional, AFPA, Pôle emploi, Drees - Base Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur, effectifs en formation 2018).

Insertion : Taux d'emploi à six mois des sortants de formations aux professions sociales (Drees - Enquête écoles 2019).

Acteurs « clés » pour ce métier (liste non exhaustive) :

Branches professionnelles et autres organisations paritaires : Branche de l'aide, de l'accompagnement des soins et des services à domicile ; Branche des entreprises des services à la personne ; Branche des salariés du particulier employeur ; Branche du secteur de l'action sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif ; Branche de l'hospitalisation privée à statut commercial ; Observatoire de l'emploi à domicile porté par la Fepem ; OPCO EP ; Unifformation ; OPCO Santé...

Organisations patronales et cluster : Fédération des particuliers employeurs de France (Fepem) ; Fédération des services à la personne et de proximité (Fédésap) ; Pôle services à la personne en Provence - Alpes - Côte d'Azur (PSP)...

Acteurs publics et prescripteurs : Conseil régional ; Drees ; Rectorats ; Pôle emploi ; Missions locales...

Pour aller plus loin :

Études de l'Observatoire de l'emploi à domicile :

<https://www.fepem.fr/etudes-de-l-observatoire-des-emplois-de-la-famille/>

Travaux de l'institut Iperia :

<https://www.iperia.eu/institut/>

Études du Carif-Oref sur le secteur sanitaire et social :

<https://publications.cariforef-provencealpescotedazur.fr/Sanitaire-et-social>

Liste et présentation des Engagement développement de l'emploi et des compétences (EDEC) :

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/accompagnement-des-mutations-economiques/appui-aux-mutations-economiques/edec#grandage>

Travaux du Conseil économique, social et environnemental (CESE) :

<https://www.lecese.fr/travaux-publies/le-travail-domicile-aupres-des-personnes-vulnerables-des-metiers-du-lien>



Diagnostics métiers en tension

Aides à domicile et aides ménagères

La thématique des métiers en tension constitue un axe majeur pour le Carif-Oref en termes d'observation et d'accompagnement des acteurs.

En 2021, suite à la nouvelle méthodologie d'analyse des tensions élaborée au niveau national par la Dares et Pôle emploi, le Carif-Oref a dressé un premier panorama exhaustif des tensions sur le marché du travail régional et départemental (*Les métiers en tension en Provence - Alpes - Côte d'Azur. État des lieux et facteurs de tension*, « Panorama », n°3, juin 2021). Ce panorama livre une lecture des tensions en 2019, avant la crise sanitaire et économique, permettant d'avoir un point de départ pour une observation annualisée des tensions.

Le présent document s'intègre dans le cadre d'une nouvelle série de publications sur des métiers en tension. Pour chaque métier analysé, un diagnostic opérationnel et des pistes d'action sont proposés. Ils articulent une approche statistique et une approche qualitative, enrichies par l'apport d'experts (branches professionnelles, OPCO, acteurs de l'AIO...).

**Directrice
de publication**
Géraldine Daniel

Réalisation
Fanny Bremond
Pauline Gay-Fragneaud

Conception - PAO
www.gachwell.com
Marie-Louise Mendy

Janvier 2023