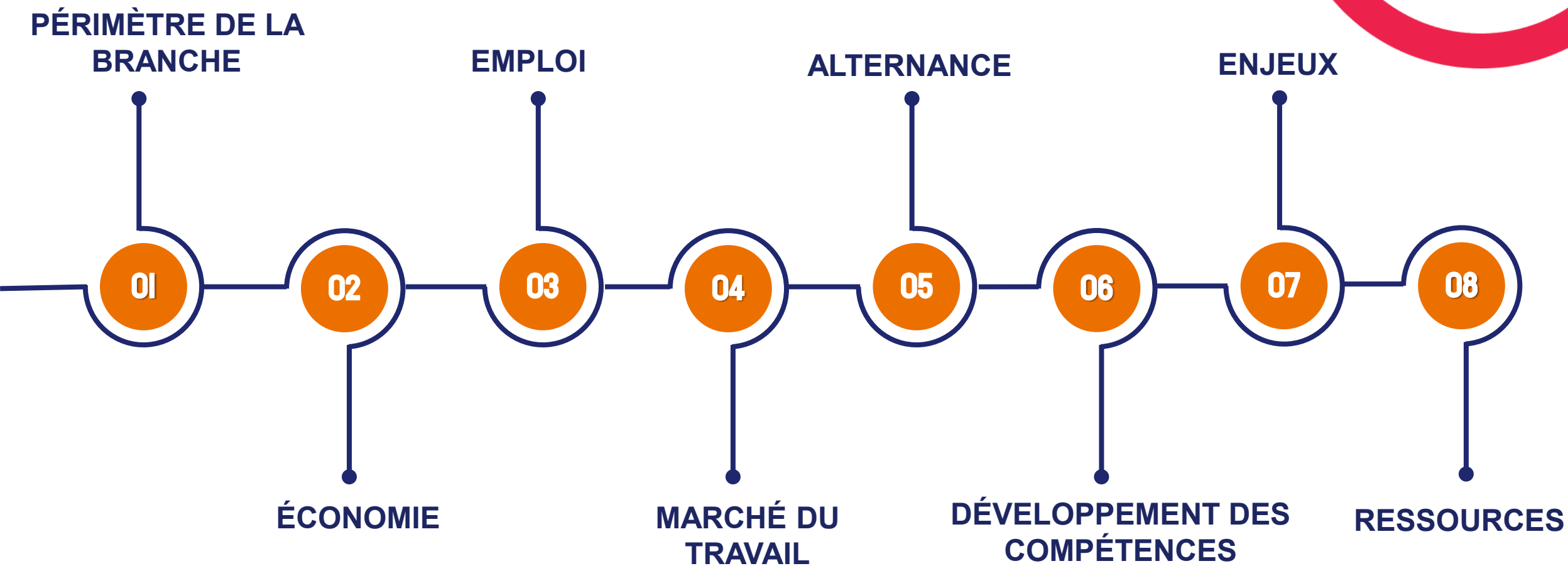




PANORAMA

BRANCHE PROFESSIONNELLE DES
ENTREPRISES DE SERVICES A LA PERSONNE

SOMMAIRE



MÉTHODE

Thématique	Indicateurs	Source	Année	Nomenclature	Indicateurs
Économie	Nombre d'établissements et de salariés	URSSAF	N-1	APE	estimés
	Nombre de création et de radiation des entreprises	INFOGREFFE	N-1	APE	estimés
	Chiffre d'affaires des entreprises	INSEE-ESANE	N-2	APE	estimés
Emploi	Secteurs d'activité, taille de l'établissement employeur et sa localisation	DADS/DSN	N-3	IDCC	réels
	Profil des salariés (âge, sexe, catégorie socio-professionnelle)	DADS/DSN	N-3	IDCC	réels
	Contrats de travail, temps de travail	DADS/DSN	N-3	IDCC	réels
	Accidents de travail	CARSAT	N-3	APE	réels
Marche du travail	Projets de recrutement	OPCO EP	N-1	IDCC	réels
Alternance	Dispositifs d'alternance et profil des alternants (âge, sexe, niveau de formation)	OPCO EP	N-1	IDCC	réels
Actions de formation individuelles et collectives	Répartition des actions de formation par secteurs d'activité, taille de l'établissement demandeur et sa localisation	OPCO EP	N-1	IDCC	réels

Edition 2022

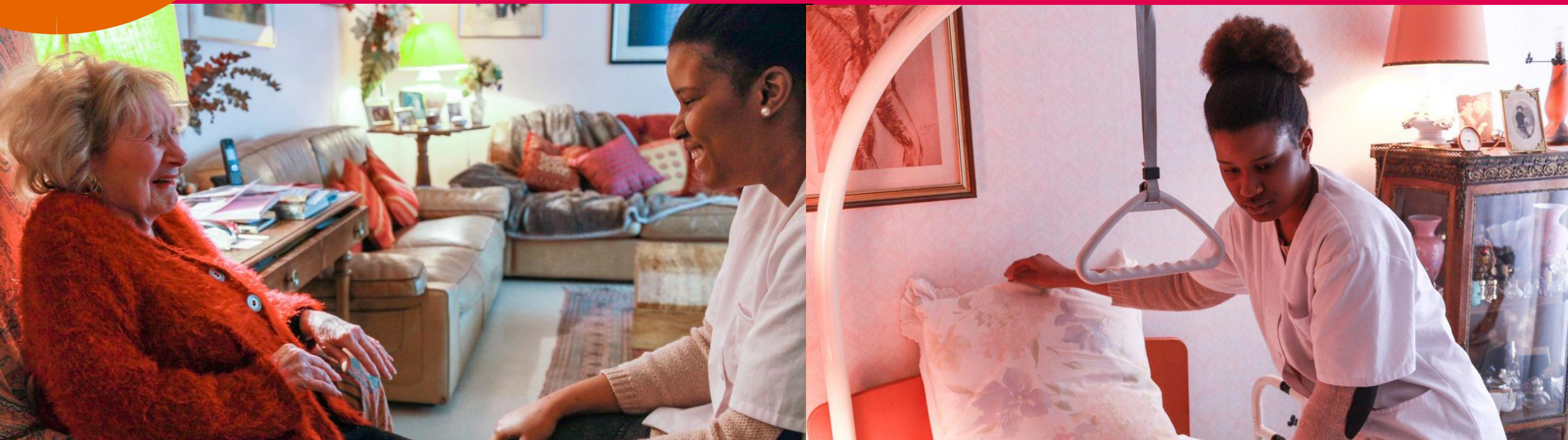
Entreprises de services à la personne - ESAP



PÉRIMÈTRE DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE




CHIFFRES CLÉS 2021 DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE DES ENTREPRISES DE SERVICES A LA PERSONNE



 **3 127**
IDCC

 **5 362**
entreprises¹
adhérentes

 **8 074**
établissements²
employeurs

 **110 487**
salariés²


 **7 495**
alternants¹

LES ACTIVITÉS DE SERVICES A LA PERSONNE

Quelles sont les principales activités ?
(selon les articles L7231-1 et D7231-1 du code de travail)

Quels sont les grands métiers associés à ces activités ?

L'aide aux personnes âgées, dépendantes et/ou handicapées

- Assistance dans les actes quotidiens de la vie ou aide à l'insertion sociale aux personnes âgées, aux personnes handicapées ou atteintes de pathologies chroniques.
- Aide aux transports et à la mobilité
- Soins d'esthétique à domicile
- Soins et promenades d'animaux de compagnie
- Téléassistance et visio-assistance

L'aide à la vie quotidienne

- Entretien de la maison et travaux ménagers
- Petits travaux de jardinage, y compris les travaux de débroussaillage
- Travaux de petit bricolage
- Préparation et livraison de repas à domicile
- Collecte et livraison de linge repassé
- Livraison de courses à domicile
- Assistance informatique à domicile
- Assistance administrative à domicile
- Soutien scolaire à domicile ou cours à domicile

La garde d'enfant

- Garde d'enfants à domicile
- Garde d'enfants en structure
- Accompagnement des enfants de plus de trois ans dans leurs déplacements en dehors de leur domicile (promenades, transport, actes de la vie courante)

	Aide à domicile 8810A	Accueil de jeunes enfants 8891A	Autres services personnels 9609Z
L'aide aux personnes âgées, dépendantes et/ou handicapées	+++	++	+++
L'aide à la vie quotidienne	+++	++	++
La garde d'enfant	++	+++	++

LES MÉTIERS DE SERVICES A LA PERSONNE

Quelles sont les principaux domaines de métiers ¹ ?

La garde d'enfants et l'aide aux personnes âgées, dépendantes et/ou handicapées

L'aide à la vie quotidienne

Les métiers de direction et d'encadrement

Quels sont les métiers associés à ces activités ?

- Auxiliaire de vie
- Opérateur de téléassistance
- Technicien de l'intervention sociale et familiale
- Garde d'enfants en structure
- Garde d'enfants à domicile
- Aide médico-psychologique
- Conducteur, accompagnateur de personnes à mobilité réduite

- Agent d'entretien de petits travaux et de jardins
- Agent de surveillance du domicile
- Assistant administratif à domicile
- Assistant informatique et internet à domicile
- Cuisinier à domicile
- Employé familial
- Employé de ménage à domicile
- Enseignant à domicile

- Directeur de structure
- Responsable de secteur

Aide à domicile 8810A	Accueil de jeunes enfants 8891A	Autres services personnels 9609Z
+++	+++	++
+++	++	+++
+	+	+



INDICATEURS ÉCONOMIQUES



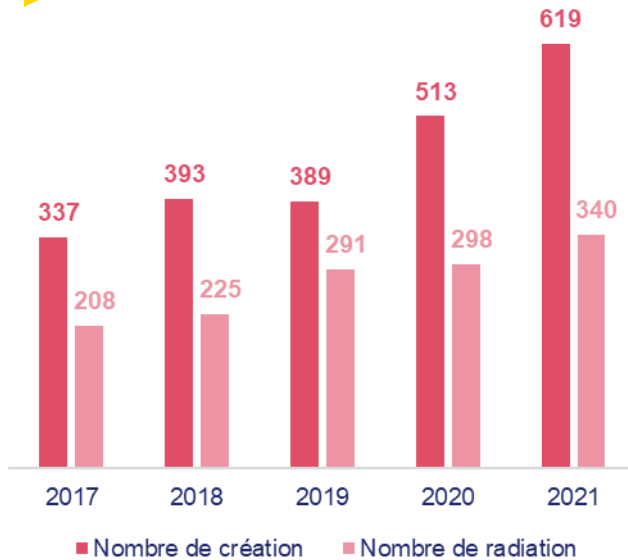
5 362 ENTREPRISES ADHÉRENTES AVEC SALARIÉS (*)

(*) Nb d'entreprises cotisantes à l'Opco EP en 2020 – Opco EP 2020

(*) Le nombre des entreprises employant au moins un salarié était estimé à 5 321 (Insee – DADS 2019) et celles sans salariés à 37 270 (Insee - REE 2019)

619 entreprises créées en 2021

Créations/radiations d'entreprises – Infogreffe



Chiffre d'affaire des activités où la branche professionnelle est représentée

Champ : trois principaux secteurs d'activité - 8810A, 8891A, 9609Z
Chiffre d'affaires hors taxe en millions d'euros – Esane 2020¹

	2016	2017	2018	2019	2020
Aide à domicile	1 809	2 081	2 163	2 580	2 609
Accueil de jeunes enfants	1 014	1 187	1 324	1 494	1 491
Autres services personnels	1 744	1 855	1 656	1 835	1 749

Crise sanitaire : quels impacts ?

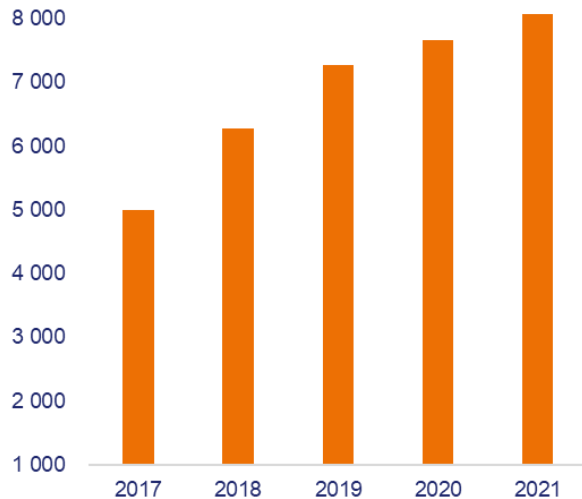
Les effets de la crise sanitaire varient en fonction des activités des établissements de services à la personne. Les activités de garde d'enfants à domicile ont été fortement impactées par les mesures de restrictions sanitaires (confinement, télétravail, etc.). Les activités liées à l'assistance aux personnes âgées, dépendantes et/ou handicapées ont été très soutenues. La crise sanitaire de la Covid-19 a mis en lumière l'importance du rôle des intervenants à domicile auprès des personnes âgées, dépendantes et/ou handicapées et du lien social qu'ils tissent avec cette population fragile.

¹Champ : France - Ensemble des entreprises marchandes y compris auto-entrepreneurs, hors agriculture et hors services financiers et d'assurance. Les données statistiques concernent le chiffre d'affaires réel constaté entre 2016 et 2020. Elles sont issues de la base de données ESANE et ne sont pas déclinées par branche professionnelle. En effet, d'autres branches professionnelles peuvent être représentées selon la proportion des entreprises qui y sont présentes.

LES ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS

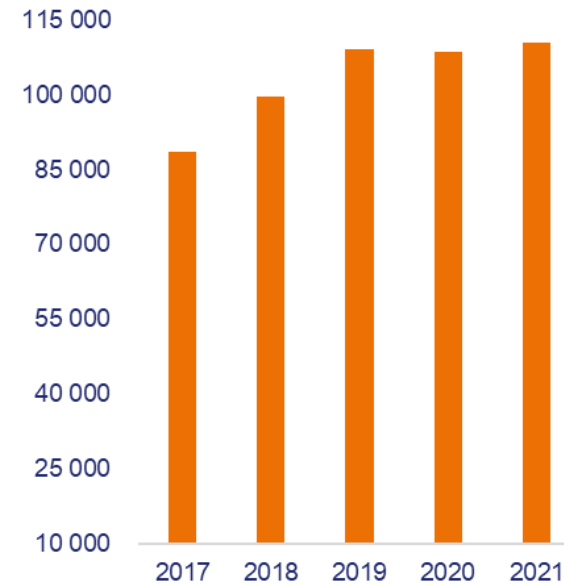
8 074 établissements employeurs identifiés dans le périmètre de la branche professionnelle

Urssaf – ACOSS – Estimation Opco EP



110 487 salariés identifiés dans le périmètre de la branche professionnelle

Urssaf – ACOSS – Estimation Opco EP

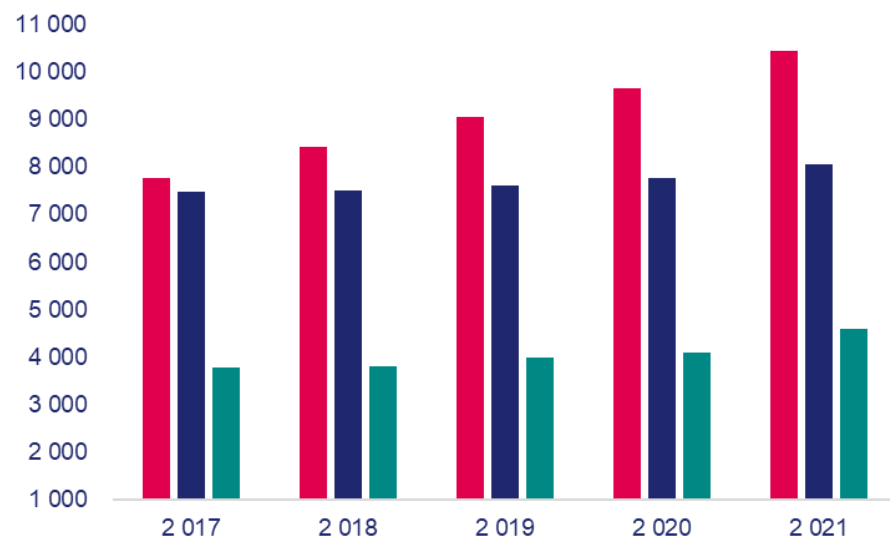


Le secteur des entreprises de services à la personne est en pleine mutation (vieillesse de la population, croissance de l'emploi féminin, évolution des modes de consommation et des politiques publiques françaises et européennes, développement de l'ambulatoire et du maintien à domicile etc.) et connaît un fort dynamisme depuis plusieurs années. Le nombre des établissements employeurs et le nombre de salariés identifiés dans le périmètre de la branche professionnelle ont fortement augmenté au cours de ces cinq dernières années. Cette hausse s'explique en partie par l'adhésion de la fédération française des entreprises de crèches, à compter du 1^{er} janvier 2018, à la convention collective des services à la personne. Les activités des entreprises de services à la personne sont très variées et non délocalisables, de la garde d'enfants aux petits travaux de jardinage en passant par l'accompagnement au quotidien d'une personne handicapée ou âgée dépendante ou encore des crèches d'entreprises.

ÉVOLUTION DES ÉTABLISSEMENTS ET DE L'EMPLOI SALARIES DANS LES SECTEURS D'ACTIVITE OÙ LA BRANCHE EST REPRÉSENTÉE

+ 34 % des établissements employeurs dans le secteur accueil de jeunes enfants entre 2017 et 2020

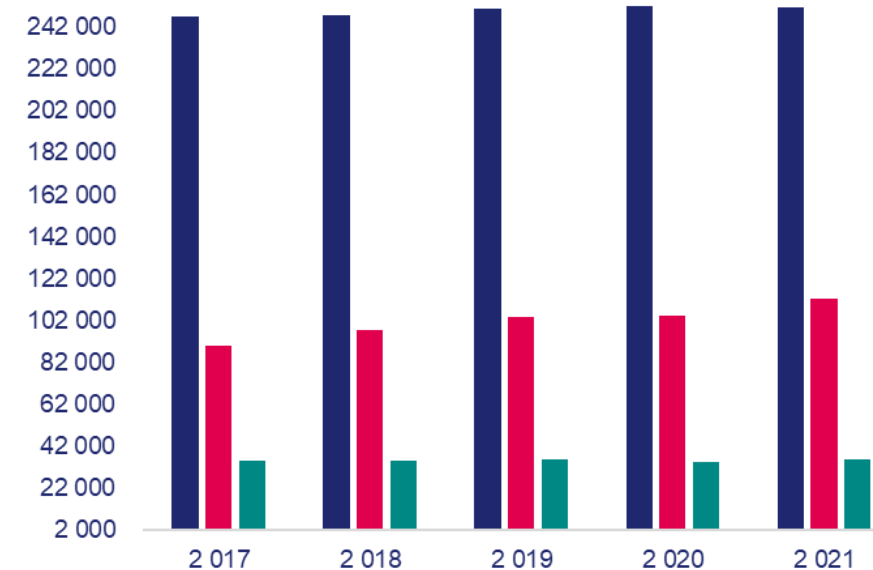
Urssaf - ACOSS ¹



■ Aide à domicile
■ Accueil de jeunes enfants
■ Autres services personnels

+ 25 % de salariés dans le secteur accueil de jeunes enfants entre 2017 et 2020

Urssaf - ACOSS ²



¹ Champ : établissements employeurs du secteur privé, régime général. Le nombre d'établissements correspond à un nombre de comptes cotisants (en général 1 compte par SIRET). Il comprend l'ensemble des comptes ayant une déclaration de masse salariale au dernier mois de l'année. Une entreprise individuelle est incluse dans le champ uniquement si elle verse une masse salariale. Les données correspondant aux effectifs des établissements employeurs et à leur répartition de 2017 à 2021 selon le secteur d'activité ne sont pas déclinées par branche professionnelle. En effet, d'autres branches professionnelles peuvent être représentées selon la proportion des établissements qui y sont présents (exemple : branche professionnelle aide accompagnement soins et services à domicile, branche professionnelle de l'hospitalisation à but non lucratif).

² Champ : salariés des établissements employeurs du secteur privé, régime général. Les effectifs salariés sont mesurés en fin d'année. Un établissement peut donc être dénombré avec 0 salarié si des salaires ont été versés au cours du dernier trimestre mais qu'il n'y a plus de contrat en cours au 31 décembre. Les données correspondant aux salariés des établissements employeurs et à leur répartition de 2017 à 2021 selon le secteur d'activité ne sont pas déclinées par branche professionnelle. En effet, d'autres branches professionnelles peuvent être représentées selon la proportion des salariés qui y sont présents (exemple : branche professionnelle aide accompagnement soins et services à domicile, branche professionnelle de l'hospitalisation à but non lucratif).



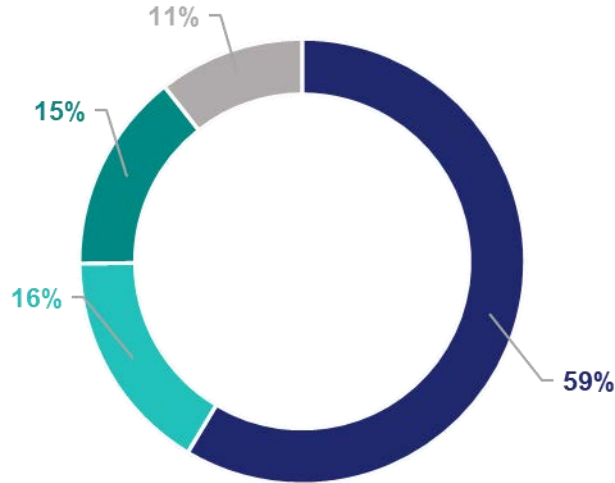
EMPLOI



LES SALARIÉS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

59 % dans l'aide à domicile

Répartition des salariés selon le secteur d'activité de l'établissement employeur – DADS 2019

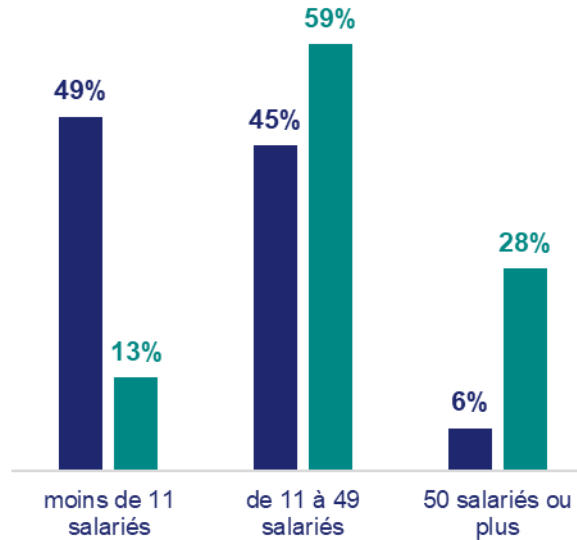


- Aide à domicile
- Accueil de jeunes enfants
- Autres services personnels
- Autres secteurs d'activité

Sur 8 074 établissements employeurs de services à la personne, les établissements déclarant comme activité principale l'aide à domicile concentrent près des deux tiers des emplois salariés.

72 % dans des TPE et PME

Par des salariés / établissements employeurs – DADS 2019

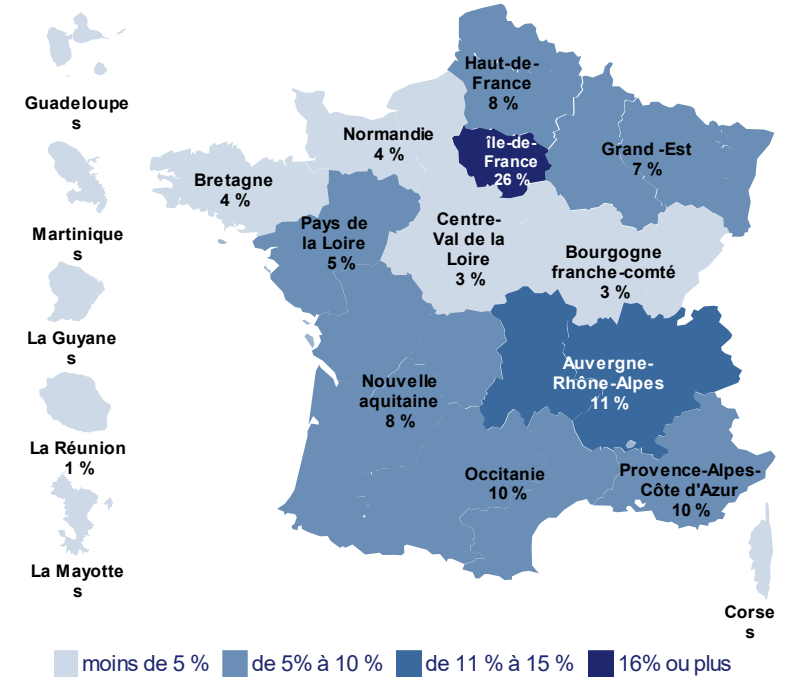


- Etablissements employeurs
- Salariés

Près des trois quart des salariés travaillent dans des établissements employeurs de moins de 50 salariés. Bien qu'ils ne représentent que 6 % des établissements employeurs, les établissements de 50 salariés et plus rassemblent près d'un tiers des salariés.

37 % répartis dans 2 régions

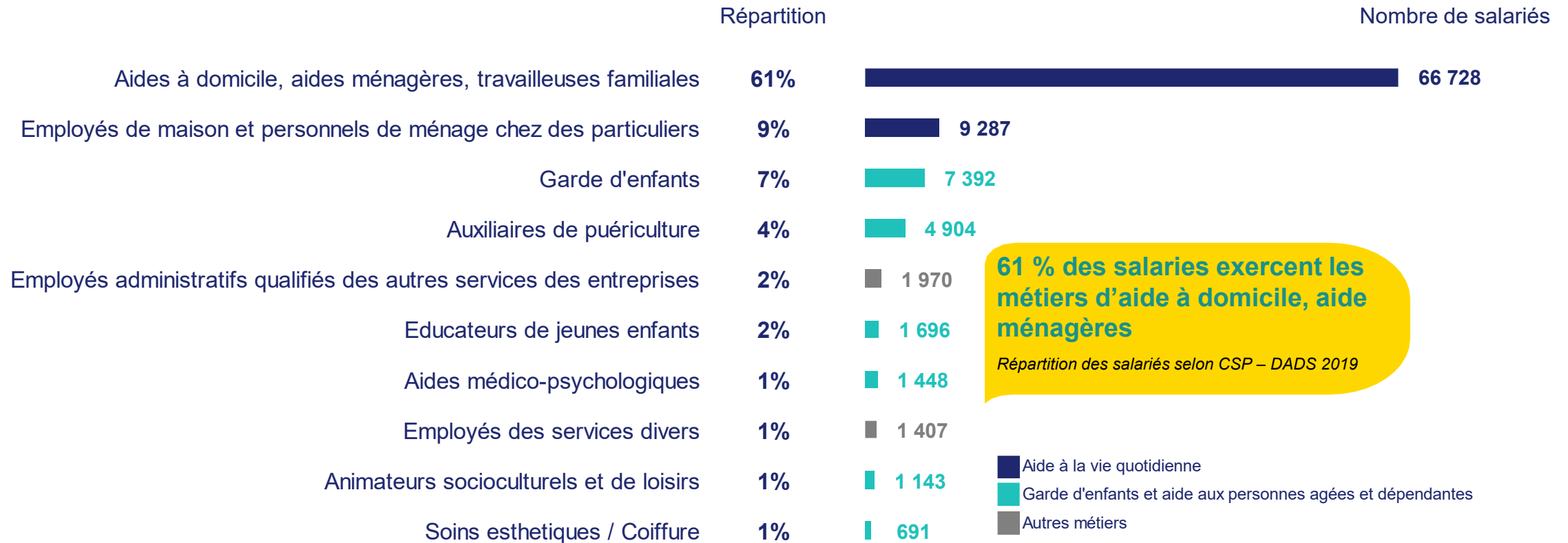
Répartition des salariés selon la région de la localisation de l'employeur – DADS 2019



- moins de 5 %
- de 5 % à 10 %
- de 11 % à 15 %
- 16 % ou plus

L'Ile-de-France et l'Auvergne-Rhône-Alpes sont en tête en termes d'effectif salarié. Ces deux régions rassemblent plus d'un tiers des salariés de la branche professionnelle.

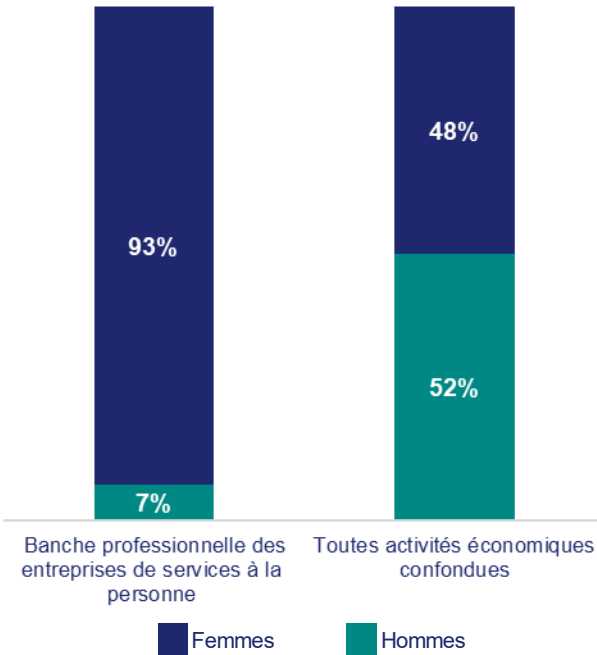
10 PREMIERS MÉTIERS EXERCÉS PAR LES SALARIES DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE



LE PROFIL DES SALARIÉS

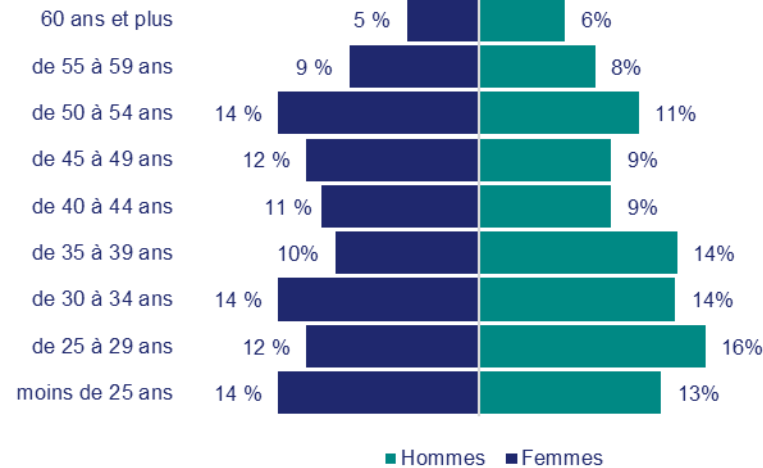
93 % de femmes

Répartition des salariés selon le sexe – DADS 2019



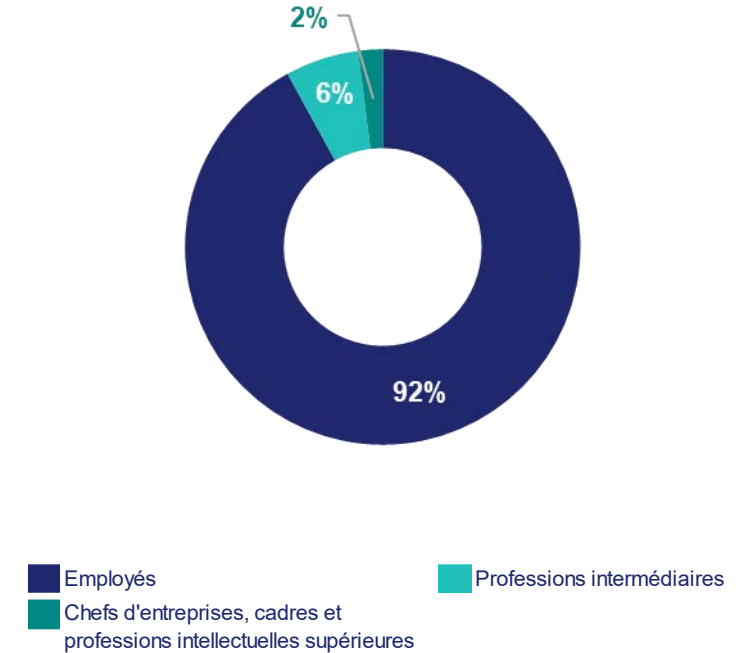
27 % âgés de 50 ans ou plus

Répartition des salariés selon l'âge – DADS 2019



92 % d'employés

Répartition des salariés selon la CSP – DADS 2019



Les métiers de services à la personne sont très féminisés. Les femmes représentent 93 % des salariés. Leur part est deux fois plus élevée qu'en moyenne toutes activités économiques confondues (93 % contre 48 %).

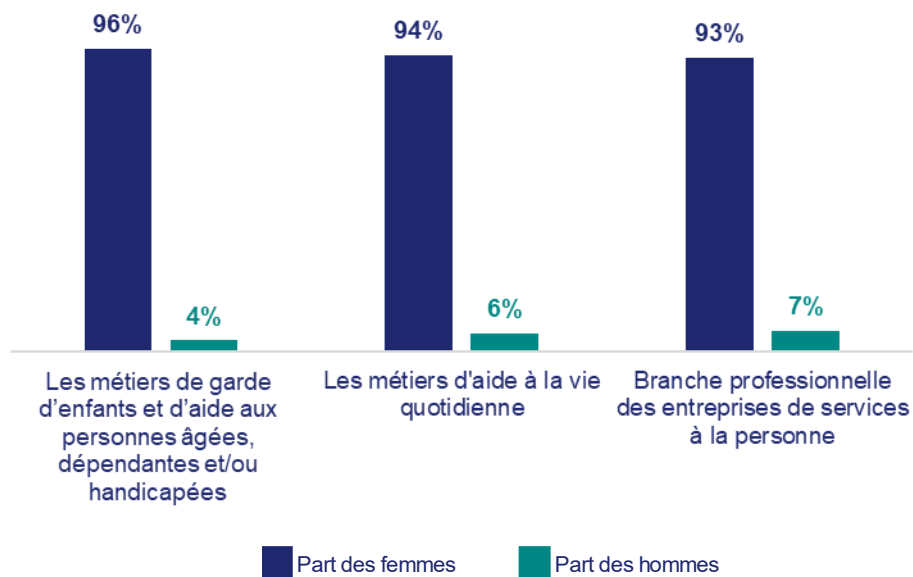
Toutes activités confondues, les salariés des établissements de services à la personnes sont en moyenne plus âgés : la moitié a plus de 40 ans dont 27 % ont plus de 50 ans. Le renouvellement des salariés est un enjeu important.

Plus de neuf salariés sur dix occupent des postes d'employés.

LE PROFIL DES SALARIÉS

96 % des professionnels exerçant les métiers de garde d'enfants et d'aide aux personnes dépendantes sont des femmes

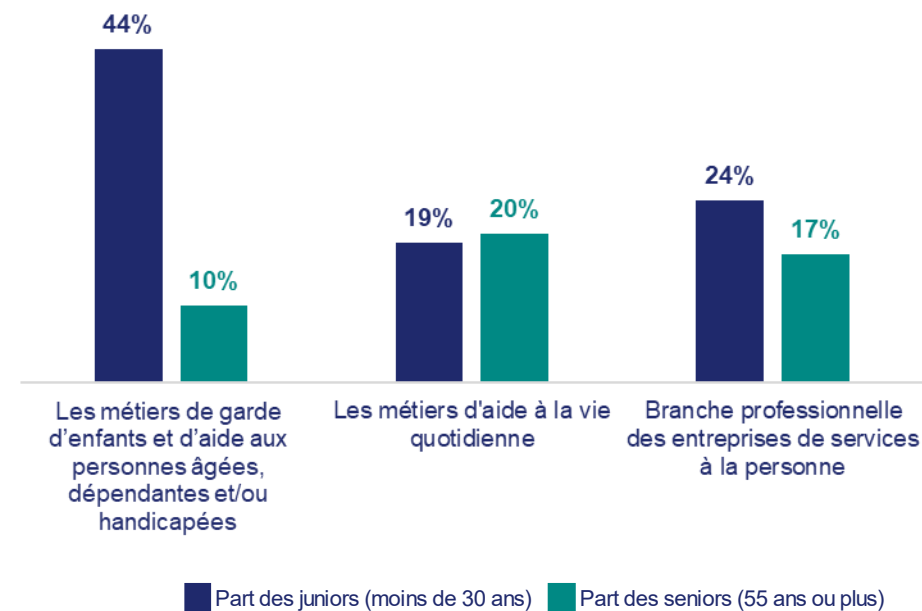
Répartition des salariés selon le sexe et les domaines d'activité – DADS 2019



Les hommes représentent moins d'un salarié sur dix. Peu nombreux dans les métiers de garde d'enfants, d'auxiliaires de puériculture et d'employés de maison, ils ne sont représentés que dans quelques métiers comme celui de conducteurs.

44 % des professionnels exerçant les métiers de garde d'enfants et d'aide aux personnes dépendantes sont âgés de moins de 30 ans

Répartition des salariés selon le sexe et les domaines d'activité – DADS 2019

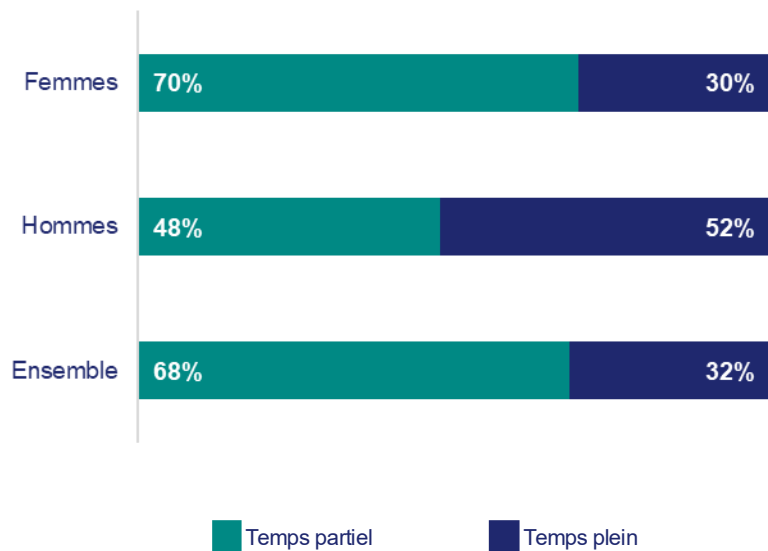


La part des jeunes de moins de 30 ans qui exerce les métiers de garde d'enfants et d'aide aux personnes âgées et dépendantes est presque deux fois plus élevée que la moyenne pour tous les métiers des établissements de services à la personne (44 % contre 24 %). A l'inverse, la part des seniors de 55 ans et plus y est moins importante (10 % contre 17 %).

LES CONDITIONS D'EMPLOI

68 % de temps partiel

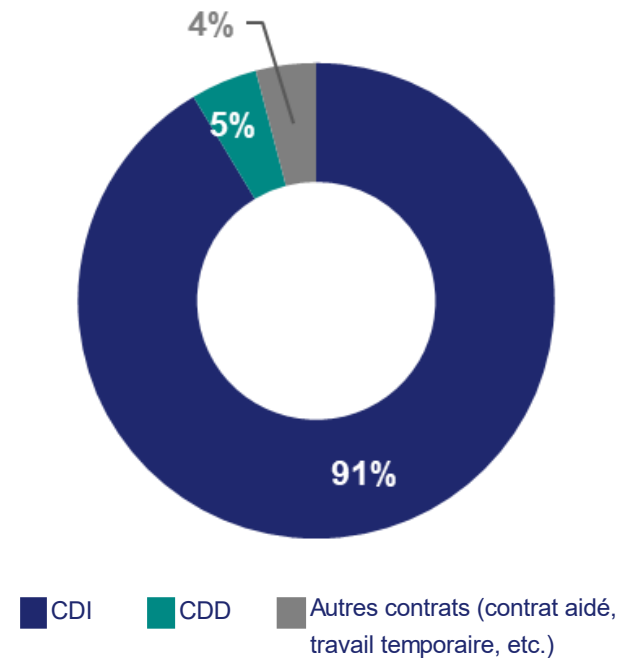
Répartition des salariés selon le type de temps de travail – DADS 2019



Plus des deux tiers des salariés de la branche travaillent à temps partiel. La part du temps partiel est trois fois plus élevée que la moyenne de toutes les conventions collectives confondues. La part des hommes qui travaillent à temps partiel est nettement moins importante que celle des femmes (48 % vs 70 %).

91 % de CDI

Répartition des salariés selon le type de contrat – DADS 2019

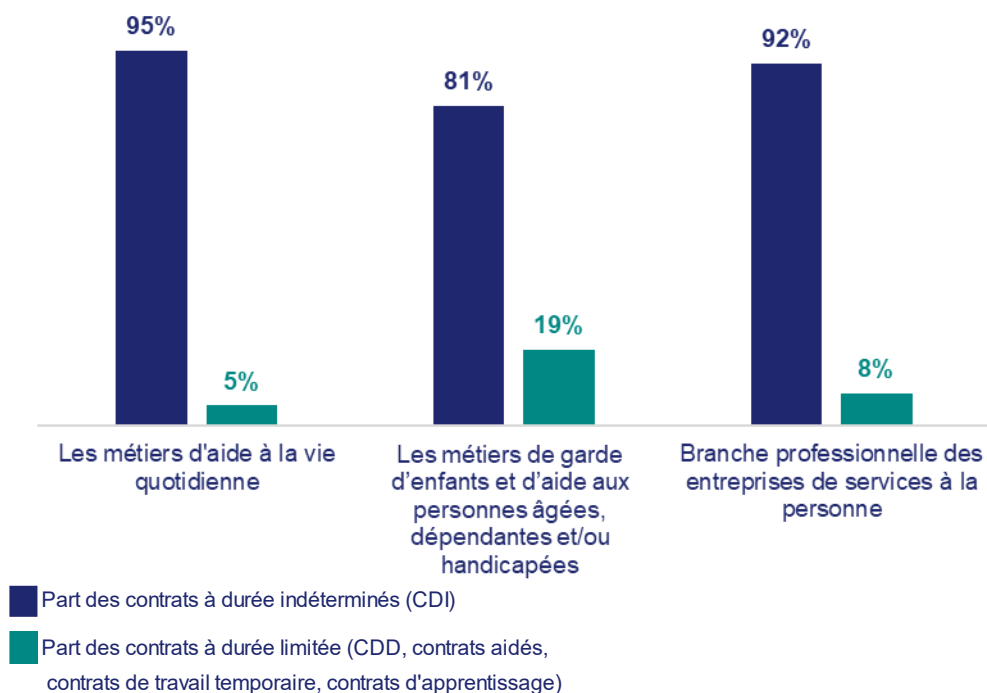


La grande majorité des salariés occupe des emplois stables : 91 % ont un CDI. La part des salariés en CDI est plus élevée dans la branche professionnelle (91 % vs 81 % toutes conventions collectives confondues).

LES CONDITIONS D'EMPLOI

81 % des professionnels de garde d'enfants et d'aide aux personnes dépendantes ont un CDI

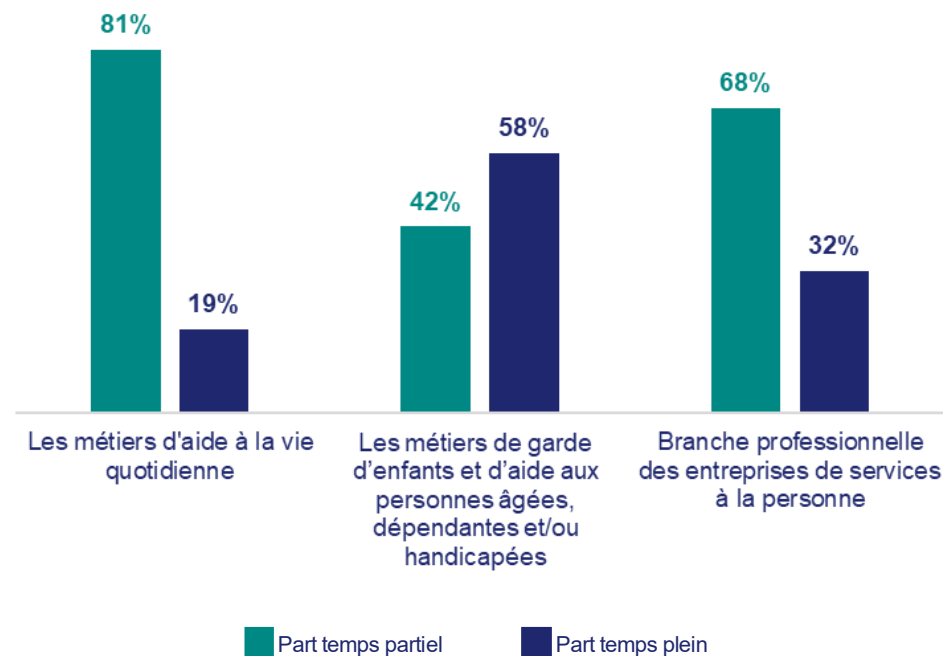
Répartition des salariés selon le type de contrat et les domaines d'activité – DADS 2019



La stabilité des contrats de travail est moins marquée dans les métiers de garde d'enfants et d'aide aux personnes dépendantes (par rapport à l'ensemble des métiers des établissements de SAP). La part des salariés qui ont des contrats à durée limitée y est plus importante.

42 % des professionnels de garde d'enfants et d'aide aux personnes dépendantes sont à temps partiel

Répartition des salariés selon le type de temps de travail et les domaines d'activité – DADS 2019



Ces métiers concentrent également une part beaucoup moins élevée de salariés à temps partiel (42 % vs 68 % pour l'ensemble des établissements de SAP).

LES CONDITIONS D'EMPLOI

AT et TJ

Champ : trois principales activités de la branche 8810A, 8891A, 9609Z
Nb de salariés – CNAM DRP 2019

	Accidents de travail		Accidents de trajet	
	Nombre	IF*	Nombre	IF*
Aide à domicile	21 082	107	3 079	16
Accueil de jeunes enfants	2 611	32	733	9
Autres services personnels	2 024	69	359	12

*IF : indice de fréquence

Dans le secteur de l'aide à domicile (où la branche professionnelle représente 68 % de la part du marché), l'indice de fréquence des accidents de travail (le nombre d'accidents de travail pour 1 000 salariés) est trois fois plus élevé qu'en moyenne toutes activités économiques confondues (107 contre 33).

Les professionnels des services à la personne sont exposés à différents risques :

- Accidents de plain-pied liés entre autres au manque d'autonomie du bénéficiaire, à des obstacles au sol ou à un travail effectué dans la précipitation.
- Chutes de hauteur au cours des activités d'aide à domicile, de ménage, de jardinage, de bricolage en raison de l'absence d'escabeaux ou de marchepieds adaptés.
- Risques liés à l'utilisation d'équipements de travail inadaptés
- Risques routiers favorisés par les fréquents déplacements d'un domicile à l'autre.
- Risques chimiques liés aux produits dangereux (nettoyage, jardinage etc.).

○ CARACTÉRISTIQUES DES PRINCIPAUX MÉTIERS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

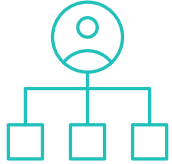


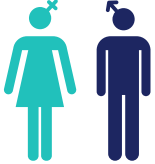
	Nombre de salariés	Part des femmes	Part des jeunes (moins de 30 ans)	Part des seniors (55 ans ou plus)	Part des contrats à durée indéterminée	Part de temps partiel
Aide à la vie quotidienne						
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	66 728	95 %	19 %	20 %	95 %	81 %
Employés de maison et personnels de ménage chez des particuliers	9 287	96 %	14 %	19 %	97 %	88 %
Nettoyeurs	673	73 %	18 %	13 %	95 %	44 %
Jardiniers	616	3 %	32 %	14 %	88 %	1 %
Garde d'enfants et aide aux personnes						
Garde d'enfants	7 392	99 %	48 %	16 %	63 %	83 %
Auxiliaires de puériculture	4 904	88 %	50 %	3 %	88 %	11 %
Aides médico-psychologiques	1 448	98 %	44 %	5 %	99 %	1 %
Animateurs socioculturels et de loisirs	1 143	98 %	39 %	3 %	90 %	10 %
Éducateurs de jeunes enfants	1 696	98 %	53 %	2 %	91 %	1 %
Soins esthétiques / coiffure	691	98 %	1 %	37 %	99 %	-
Conducteurs livreurs, coursiers	564	34 %	24 %	20 %	88 %	59 %
Tous métiers des entreprises de services à la personne	110 487	93 %	24 %	17 %	91 %	68 %
Ensemble des conventions collectives de branches	17 729 700	45 %	19 %	18 %	85 %	17 %

Source : DADS 2019

LES CONDITIONS D'EMPLOI

**92 % des salariés gagnent
1 360 euros par mois ¹**

Répartition du salaire mensuel net moyen
(en ETP) par CSP – DADS 2019

	Répartition 	Part des femmes 	Salaire Mensuel Net Moyen (En Etp) 	Écart femmes- hommes 
Employés	94 %	95 %	1 360	- 8 %
Professions intermédiaires	4 %	92 %	1 760	- 20 %
Cadres et chefs d'entreprises²	2 %	72 %	2 820	- 22 %

Un peu plus de neuf salariés sur dix sont des employés et pourraient percevoir un salaire mensuel net moyen de 1 360 euros. L'écart entre les femmes et les hommes sur cette catégorie socioprofessionnelle est de 8 %. Mais, pour les cadres et les professions intermédiaires cet écart est plus marqué avec un salaire mensuel net moyen des femmes inférieur de 22 % et 20 % à celui des hommes.

¹ Chaque poste est pris en compte au prorata de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet.

² Peut contenir des chefs d'entreprises ayant le statut de salarié mais qui n'emploient pas de salariés.

—○ MARCHÉ DU TRAVAIL

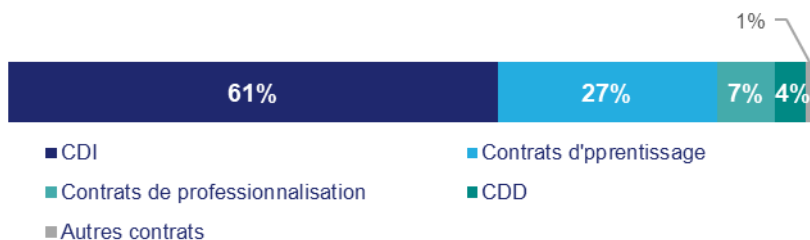


LES PROJETS DE RECRUTEMENT *

* Enquêtes réalisées par les conseillers d'Opco EP entre le 2^e et le 3^e trimestre 2021 auprès de 667 entreprises de services à la personnes (soit 12 % des entreprises adhérentes) ayant l'intention de réaliser des recrutements au cours des six prochains mois.

3 392 postes sont à pourvoir au 2^e et 3^e trimestre 2021

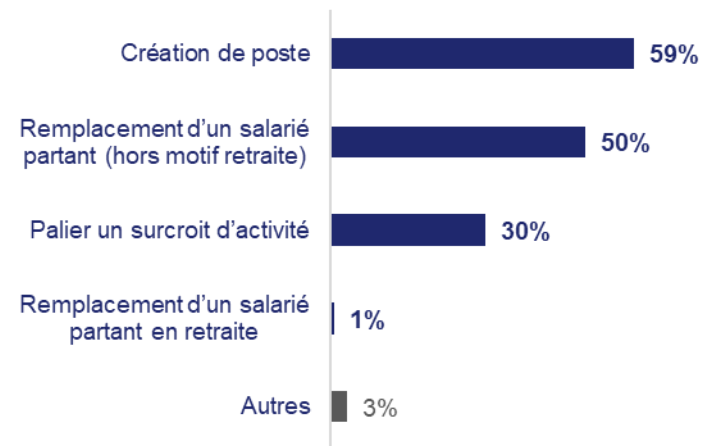
REFLEx – Opco EP 2^e et 3^e trimestres 2021



Les deux tiers des postes à pourvoir correspondent à des CDI (61 %) et un peu plus d'un tiers à des contrats d'alternance (34 %).

64 % concernent des créations de postes *

Reflex – Opco EP 2^e et 3^e trimestres 2021

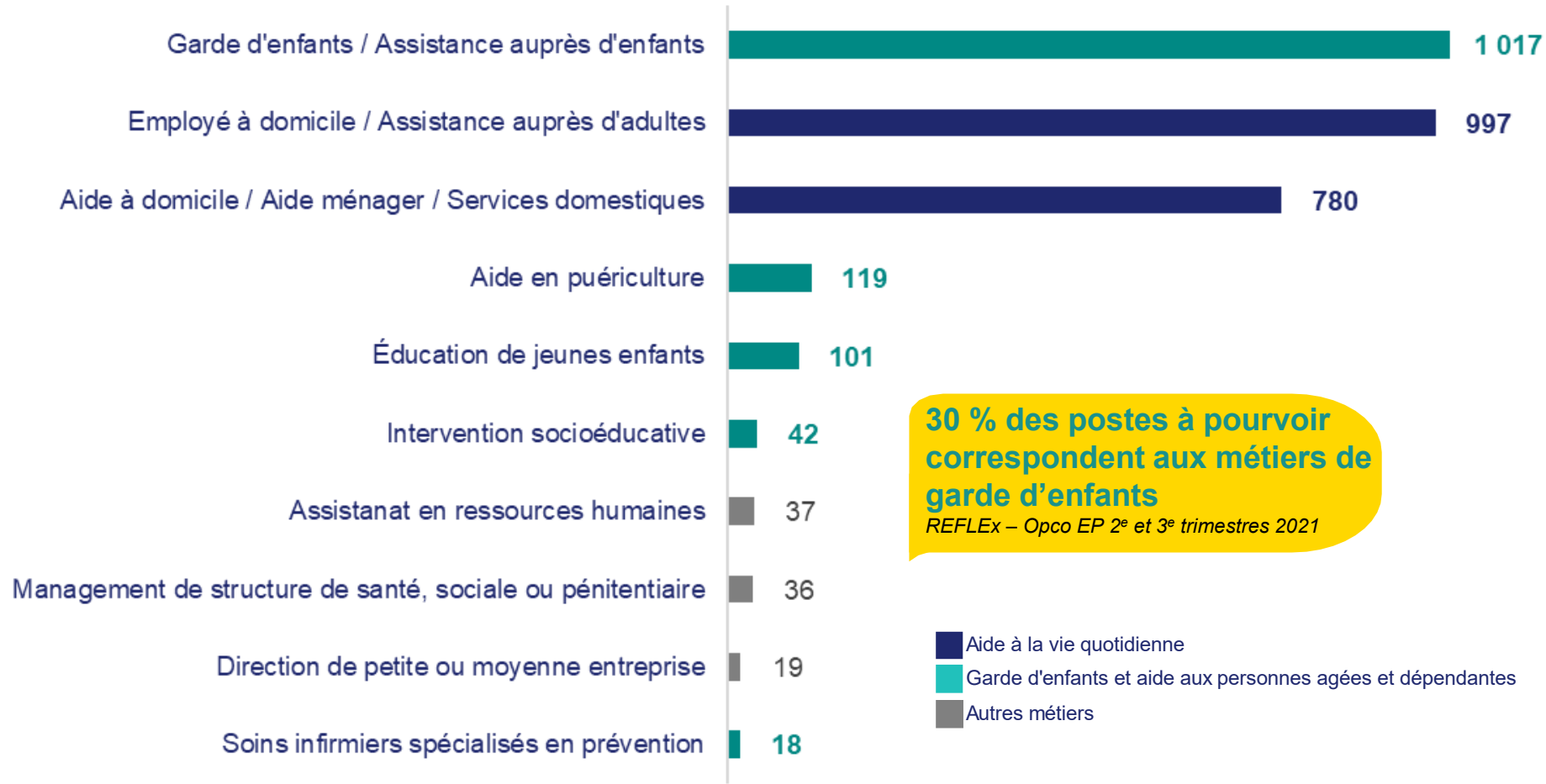


* Question à choix multiples, pour un même poste à pourvoir, il peut y avoir un ou plusieurs motifs de recrutement.

Près des deux tiers des postes à pourvoir concernent des créations de postes (59 %). Exprimé par un établissement sur deux, le remplacement d'un salarié suite au départ d'un autre est le deuxième motif de recrutement le plus cité par les employeurs.

LES 10 PREMIERS POSTES A POURVOIR *

* Enquêtes réalisées par les conseillers de l'Opco EP entre le 2^e et le 3^e trimestre 2021 auprès de 667 entreprises de services à la personnes ayant l'intention de réaliser des recrutements au cours des six prochains mois.





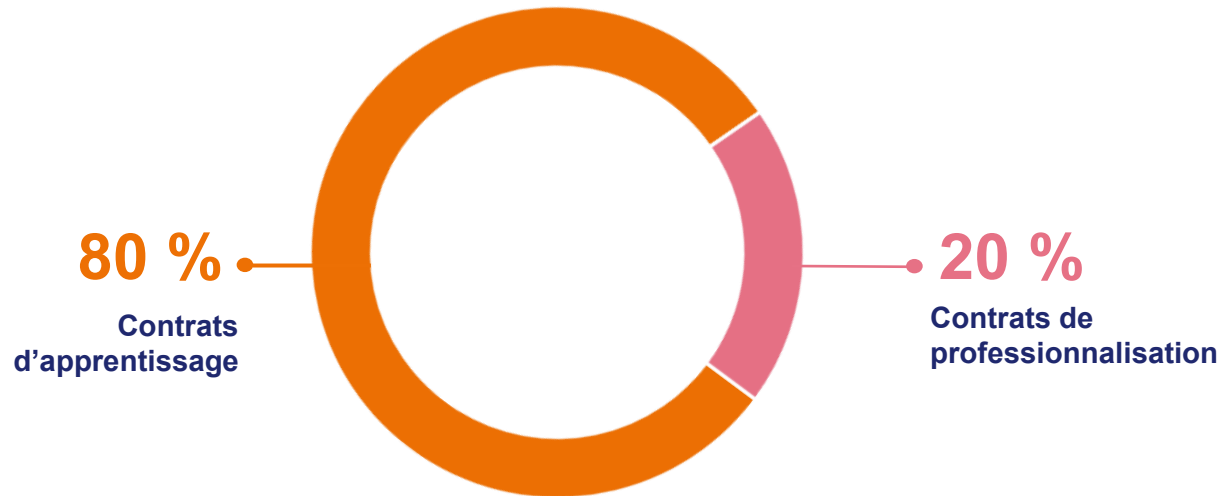
ALTERNANCE



LES CARACTÉRISTIQUES DES CONTRATS D'ALTERNANCE

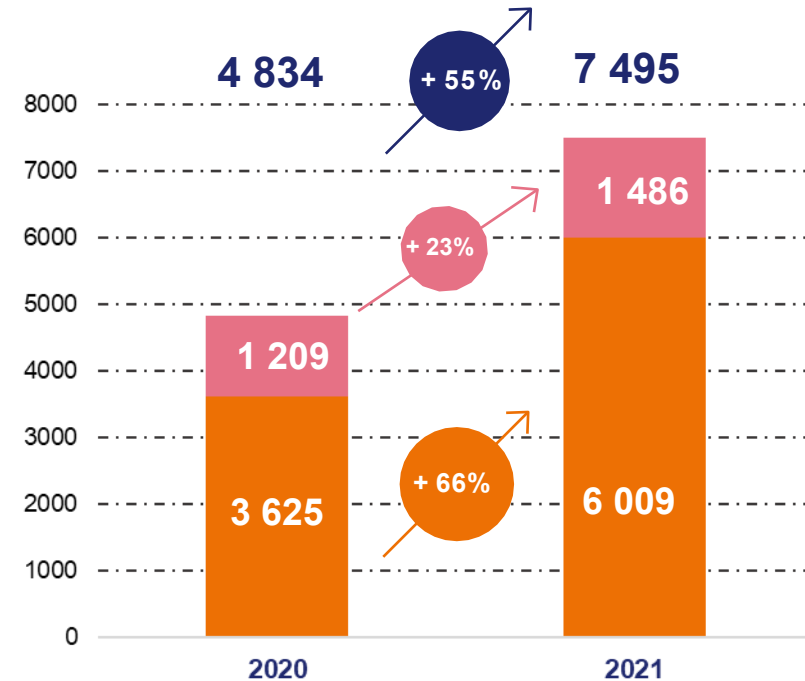
**7 495 contrats
d'alternance**

Répartition des contrats selon le type de
dispositif – Opco EP 2021



**Une hausse de 55 % par
rapport à 2020**

Nombre de contrats d'alternance et
évolution – Opco EP 2020 et 2021



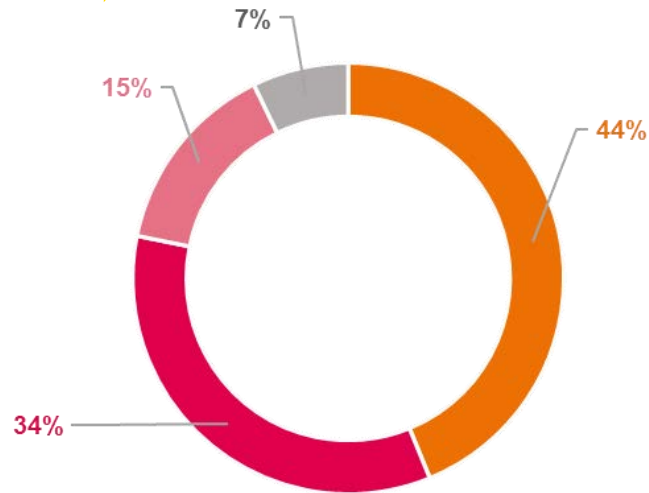
Huit contrats d'alternance sur dix signés dans les entreprises de la branche professionnelle sont des contrats d'apprentissage.

Entre 2020 et 2021, le nombre de contrats d'alternance a augmenté de 55 %. La progression de la mobilisation de l'alternance est plus marquée dans les formations par voie d'apprentissage (+ 55 %) en comparaison avec celles liées aux contrats de professionnalisation (+ 23 %).

LES CARACTÉRISTIQUES DES ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS

44 % dans l'aide à domicile

Répartition des contrats selon le secteur d'activité de l'établissement employeur – Opco EP 2021

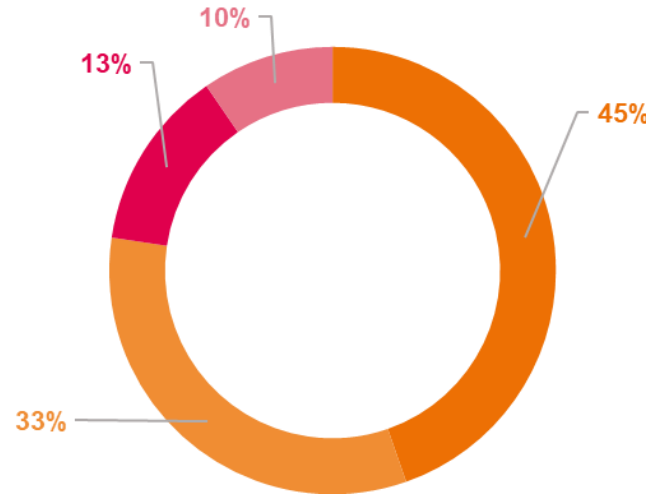


- Aide à domicile
- Accueil de jeunes enfants
- Autres services personnels
- Autres secteurs d'activité

Un peu plus de quatre contrats d'alternance sur dix ont été signés dans des établissements employeurs relevant du secteur de l'aide à domicile (3 285 sur 7 495).

45 % dans des TPE

Répartition des contrats selon la taille de l'établissement employeur – Opco EP 2021

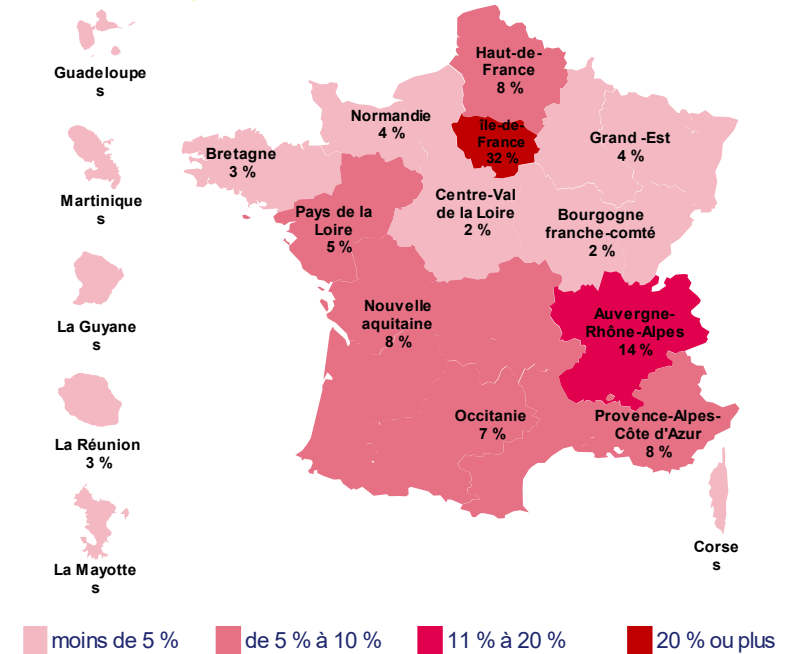


- moins de 11 salariés
- de 11 à 49 salariés
- de 50 salariés à 299 salariés
- 300 salariés et plus

Un peu plus des trois quart des contrats d'alternance ont été conclus dans des établissements de moins de 50 salariés (dont 45 % dans des TPE).

32 % en Île-de-France

Répartition des contrats selon la région de la localisation de l'employeur – Opco EP 2021



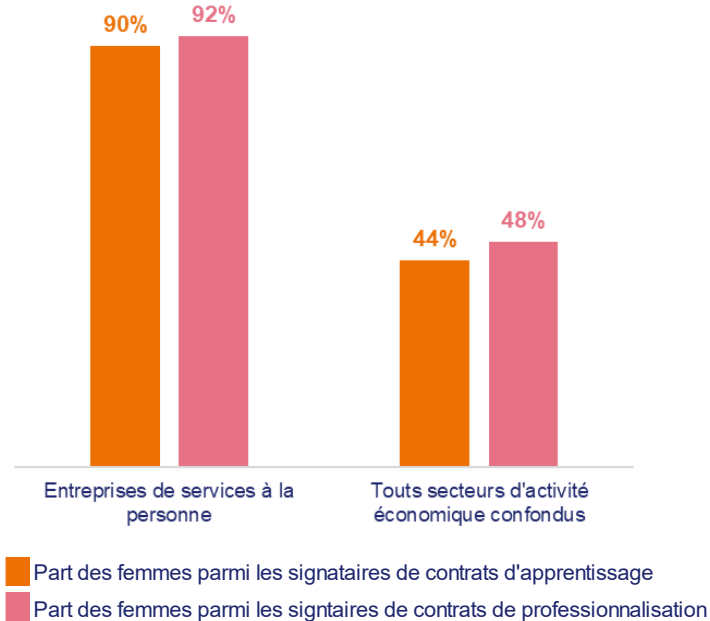
- moins de 5 %
- de 5 % à 10 %
- 11 % à 20 %
- 20 % ou plus

La région Île-de-France concentre un tiers des contrats d'alternance.

LE PROFIL DES ALTERNANTS

10 % des hommes

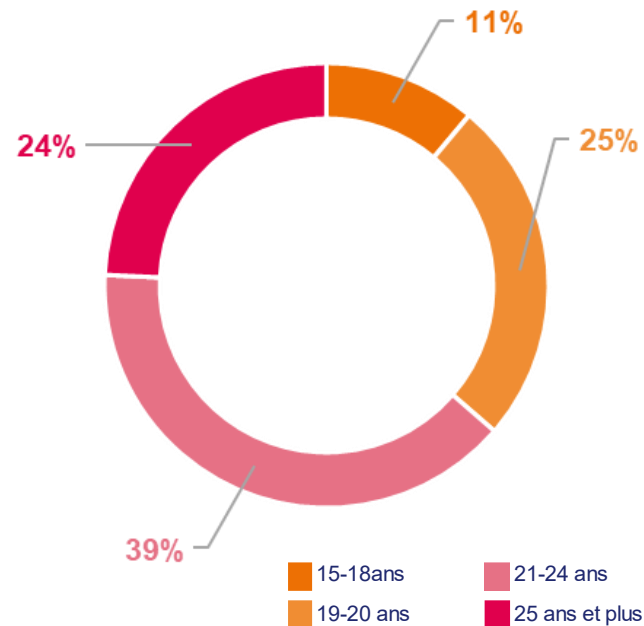
Répartition des contrats d'alternance selon le sexe – Opco EP 2021



En reflet de la répartition de l'emploi salarié où les hommes sont peu présents, ceux-ci ne représentent que près d'un alternant sur dix, et ce quelque soit le dispositif, contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

75 % âgés de moins de 25 ans

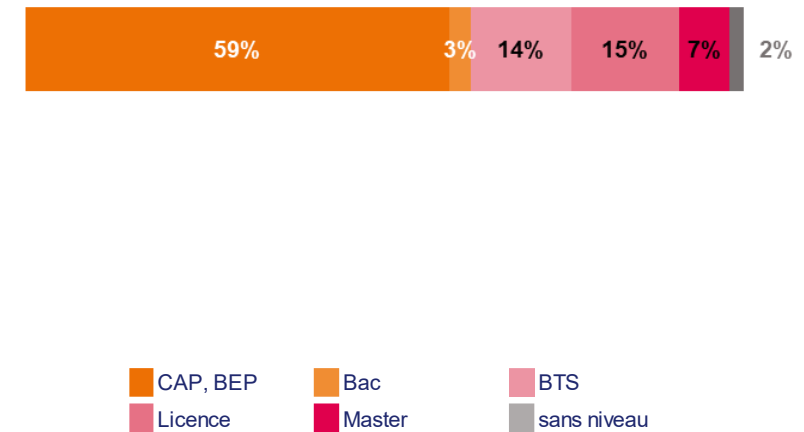
Répartition des contrats d'alternance selon l'âge – Opco EP 2021



Les trois quart des salariés en alternance sont âgés de moins de 25 ans.

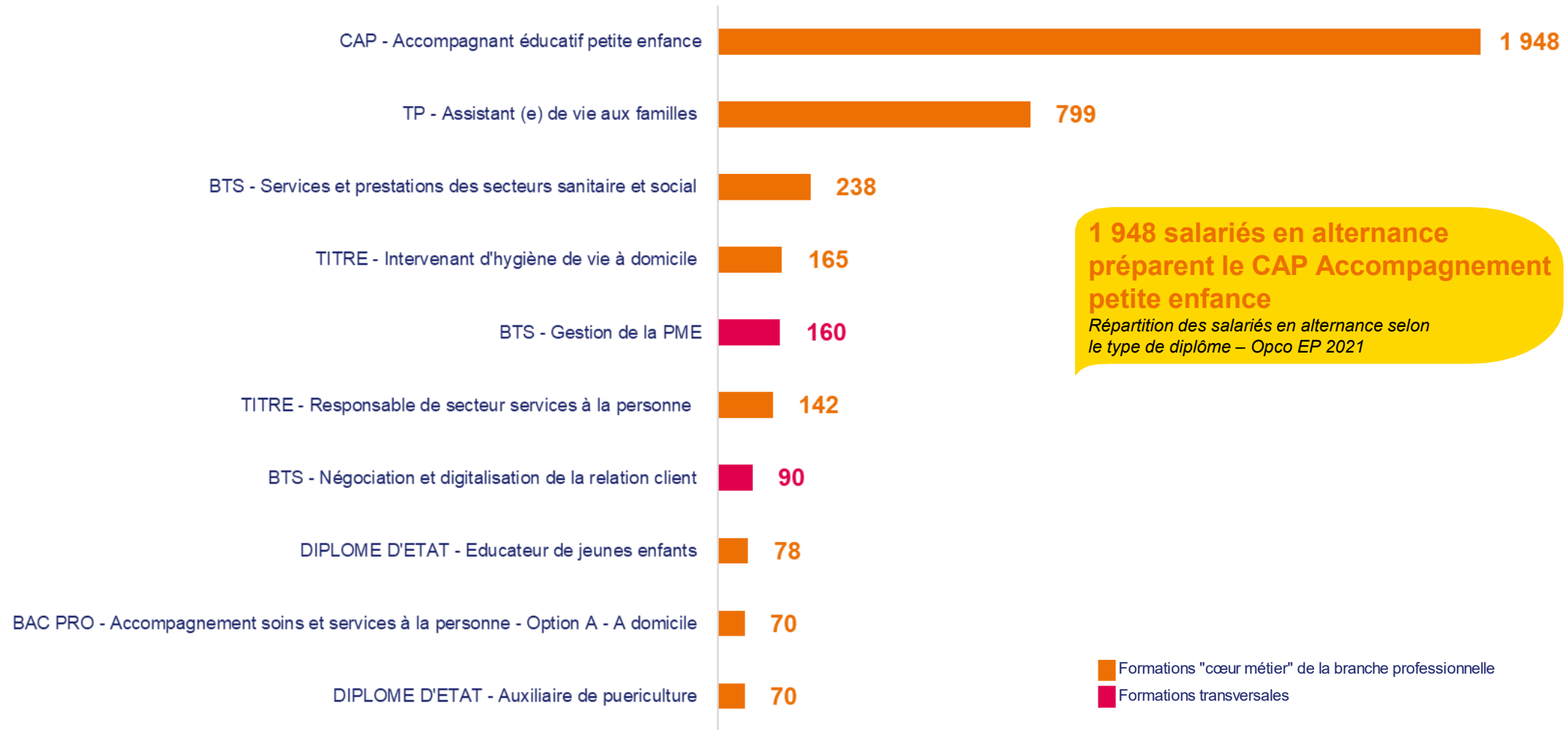
59 % préparent un diplôme de niveau CAP

Répartition des contrats d'alternance selon le niveau de diplôme – Opco EP 2021



Les diplômes formant le plus de salariés en alternance sont articulés avec les fonctions dites « cœur de métier » de la branche professionnelle. Les deux diplômes CAP accompagnement éducatif petite enfance et le TP assistant de vie aux familles concentrent un peu plus d'un tiers des contrats d'alternance.

LES 10 PRINCIPALES CERTIFICATIONS PRÉPARÉES EN ALTERNANCE



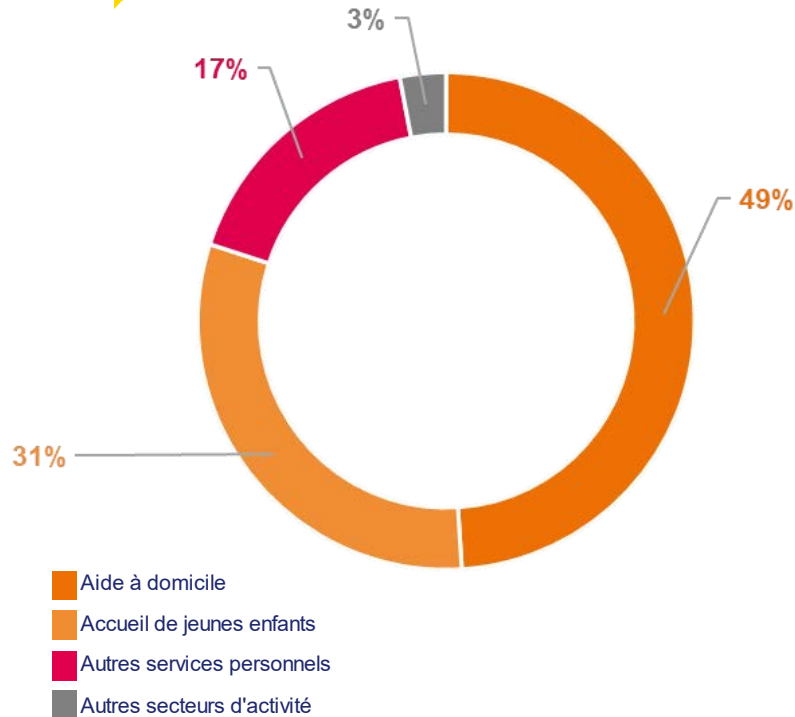


ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

LES CARACTÉRISTIQUES DES ÉTABLISSEMENTS AYANT RÉALISÉS DES ACTIONS DE FORMATION *

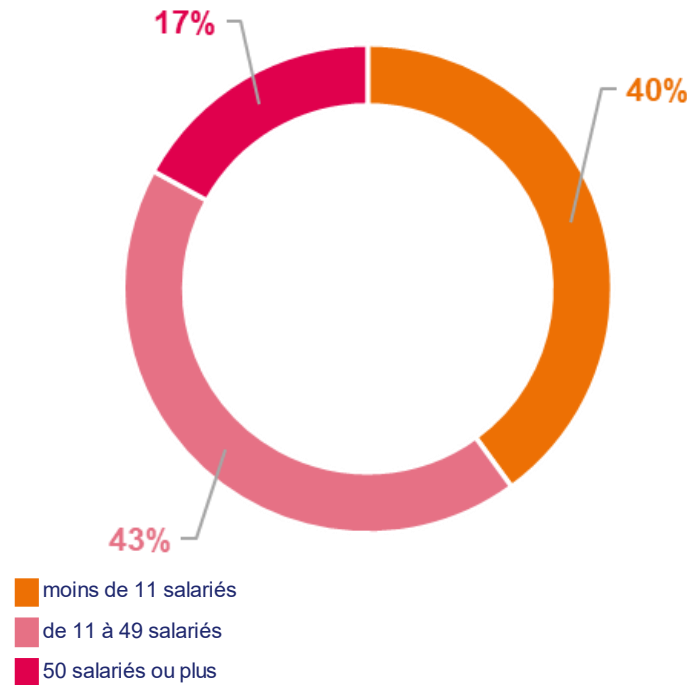
16 969 actions de formation réalisées en 2021

Répartition des actions de formation selon le secteur d'activité de l'établissement employeur – Opco EP 2021



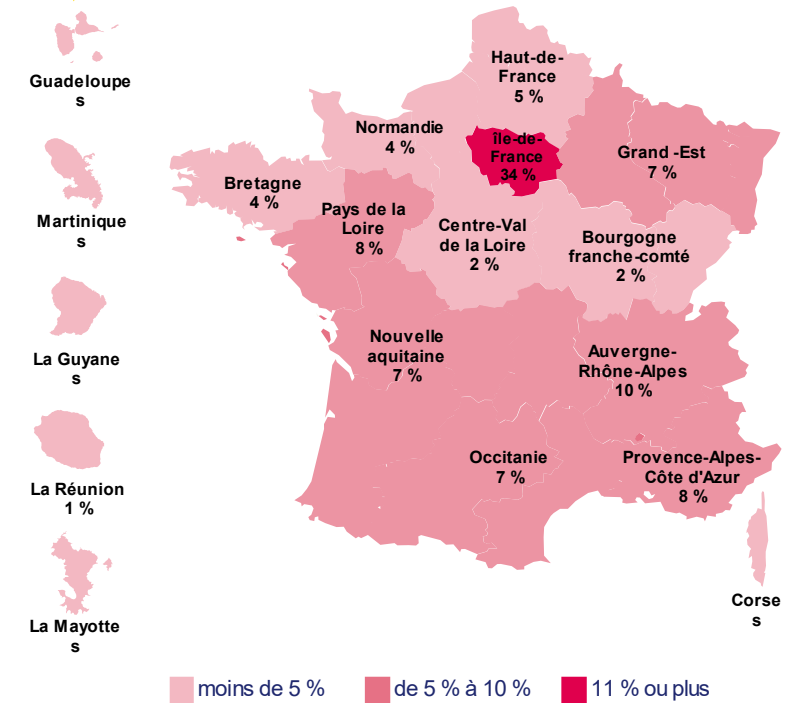
84 % dans des établissements de moins de 50 salariés

Répartition des actions de formation selon la taille de l'établissement employeur – Opco EP 2021



34 % en Île-de-France

Répartition des actions de formation selon la région de localisation de l'établissement employeur – Opco EP 2021



* Actions de formation individuelles ou collectives (indépendamment du nombre de stagiaires, y compris missions tutorales, VAE, bilans de compétences), tous types de financement (versement volontaire, PDC...)

Près de la moitié des actions de formation ont été réalisées par les salariés des établissements employeurs d'aide à domicile.

Plus de huit actions de formation sur dix ont été effectuées par les salariés des établissements employeurs de moins de 50 salariés.

Un peu plus d'un tiers des actions de formation ont été réalisées par les salariés des établissements employeurs situés en Île-de-France.

LES CARACTÉRISTIQUES DES ACTIONS DE FORMATION

Un taux d'accès à la formation estimé à 15 %

Nb d'actions de formation / nb de salariés – DADS 2019 et Opcv EP 2021



- 15 % des salariés de la branche professionnelle ont suivi une action de formation en 2021.
- Les formations réalisées par les salariés de la branche professionnelle sont très variées et concernent le plus souvent l'expertise métier :
 - Entretien à domicile : entretenir le cadre de vie de l'utilisateur, maîtriser la qualité des prestations ménage/repassage, connaître les techniques et processus de nettoyage, organiser ses activités, maîtriser les techniques de lavage de vitres, utiliser les produits naturels et fabriquer des produits ménagers, valoriser et traiter les déchets végétaux des jardins de particuliers, etc.
 - Relation d'aide : s'approprier les techniques d'aide à la toilette, l'approche Snoezelen, accompagner les personnes en fin de vie, sensibilisation à la maladie d'Alzheimer et aux troubles apparentés, créer un environnement sain et sans toxiques, etc.
 - Garde d'enfants : développement du langage de l'enfant, bonnes pratiques en micro-crèche, langue des signes pour les bébés, créativité et éveil artistique de l'enfant, accompagner à la parentalité, accompagner les émotions des enfants, etc.
- En-dehors des actions de formation « cœur métier », ce sont les formations managériales et celles liées à la prévention des risques et à la sécurité qui sont les plus répandues.

** Actions de formation individuelles ou collectives (indépendamment du nombre de stagiaires, y compris missions tutorales, VAE, bilans de compétences), tous types de financement (versement volontaire, PDC...)*



PRINCIPAUX ENJEUX EMPLOI-COMPETENCES



○ CADRE RÉGLEMENTAIRE

- Pour exercer certaines activités de services à la personne auprès de publics fragiles (enfants de moins de 3 ans et enfants handicapés de moins de 18 ans en mode prestataire et mandataire, personnes âgées dépendants ou personnes handicapées uniquement en mode mandataire), les entreprises de services à la personne doivent obligatoirement obtenir un agrément délivré par la Préfet. Dans ce cadre, les entreprises de services à la personne doivent respecter un cahier de charges spécifiques fixé par arrêté.
- Pour exercer les activités de services d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD) en mode prestataire, les entreprises de services à la personne doivent obligatoirement obtenir une autorisation délivrée par le Président du Conseil départemental. Dans ce cadre, elles doivent respecter un cahier des charges spécifique prévu par décret.
- Toutes les entreprises de services à la personne peuvent se déclarer, pour les activités mentionnées à l'article D. 7231-1 du code de travail, auprès des DREETS. Cette déclaration permet aux entreprises et aux clients de bénéficier des avantages fiscaux et sociaux des services à la personne.

Ce contexte réglementaire génère des obligations en termes de qualité de services, de gestion et de qualification des personnels.

LES ENJEUX DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

ANTICIPER L'ACCROISSEMENT DES BESOINS EN COMPÉTENCES À VENIR

- Les évolutions sociales et sociétales dynamisent la croissance des entreprises, favorisent la création de nouvelles structures et des emplois. En résulte un besoin accru en compétences amplifié par un turn-over élevé et une pyramide des âges des salariés vieillissante.
- Les recrutements via des contrats de droit commun et la mobilisation croissante des dispositifs d'alternance et de la POE (Préparation Opérationnelle à l'Emploi) sont des leviers forts pour la branche, et participent à faire des services à la personne l'un des premiers secteurs d'insertion professionnelle en France. Ces dispositifs apportent aussi une réponse à des populations et territoires plus durement touchés par le chômage ou le manque de qualification, particulièrement en zones rurales et périurbaines.

ACCOMPAGNER LA MONTÉE EN COMPÉTENCES DES SALARIÉS

- L'accès à la formation et à la certification pour les salariés les moins qualifiés est un enjeu important pour la branche professionnelle qui mobilise des ressources conventionnelles pour cofinancer les Plans de Développement des Compétences des entreprises et faciliter le recours à la Pro A (Reconversion et Promotion par l'Alternance). Un dispositif qui favorise la professionnalisation du secteur et l'accès à la certification de ses salariés.
- La montée de la prise en charge des pathologies (Alzheimer, handicap...), l'accroissement de la qualité de services attendue, la prise en compte d'exigences environnementales ou le développement des fonctions administratives et de gestion au sein des agences sont autant d'évolutions du secteur qui impliquent une gestion des parcours professionnels forte.

LES ENJEUX DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

AGIR SUR L'ATTRACTIVITE DES METIERS ET FIDELISER LES SALARIES

- L'amélioration de la qualité de vie au travail et la réduction de la sinistralité constituent un autre enjeu pour la branche qui doit permettre une meilleure fidélisation de ses salariés et une plus grande attractivité de ses métiers.
- Plusieurs métiers au cœur des activités de la branche professionnelle font l'objet de fortes difficultés de recrutement. Les conditions d'emploi et de travail (rémunération, temps partiel, déplacements, gestes répétitifs...) constituent l'un des facteurs explicatifs.
- Le secteur présente plusieurs opportunités et un travail sur son image est à renforcer. Des avantages peuvent être valorisés, tels que l'autonomie dans le travail, l'accessibilité des métiers à tous niveaux de formation, la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée et la richesse des échanges humains.

ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS LEUR TRANSITION DIGITALE

- La transition numérique constitue une opportunité pour les établissements de services à la personne. L'usage des outils numérique permet à la fois une meilleure gestion des structures et des interventions, en particulier depuis le développement de la domotique.
- La dématérialisation et la « plateformeisation » ouvrent de manière progressive le secteur à des possibilités de modernisation et de flexibilisation.



RESSOURCES DOCUMENTAIRES

BRANCHE PROFESSIONNELLE – RESSOURCES DOCUMENTAIRES

- EDEC Compétences : soutien aux démarches prospectives, cartographie de l'offre de formations certifiantes et création des parcours répondant aux attentes de la branche des entreprises de services à la personne (Ministère du travail et de l'insertion, DGEFP, FESP, Opco EP, Kyu Lab, 2020)
- Évaluation de la politique emploi et formation de la branche professionnelle des entreprises de services à la personne (Opco EP, Kyu Lab, 2019)
- Étude sur les impacts des évolutions réglementaires sur la branche professionnelle des entreprises de services à la personne (Opco EP, Kyu Lab 2018)
- Enquête sur le devenir des bénéficiaires de la formation certifiante conducteur accompagnateur de personnes à mobilité réduite (Opco EP, Conseil national de l'enseignement agricole privé et Brigitte croff conseil et associés, 2017)
- Apprentissage : cartographie des centres de formation par apprentissage habilités (Opco EP, 2016)



MÉTHODOLOGIE ET SOURCES DE DONNÉES



MÉTHODOLOGIE ET SOURCES DE DONNÉES

INDICATEURS ÉCONOMIQUES

- Nombre de créations et de radiations des entreprises et leur évolution entre 2017 et 2021 – Infogreffe 2021
- Chiffre d'affaire des entreprises et son évolution de 2016 à 2020 – Insee ESANE 2020
- Nombre des entreprises – Base adhérents Opco EP 2021
- Nombre des établissements employeurs de 2017 à 2021 - Acoff Urssaf - Estimations Opco EP 2021
- Nombre des salariés de 2017 à 2021 Acoff Urssaf – Acoff Urssaf - Estimations Opco EP 2021
- Évolution des établissements employeurs et des salariés dans les trois principaux secteurs d'activité où la branche est représentée – Acoff – Urssaf 2021

MARCHÉ DU TRAVAIL

- Part des intentions d'embauche au 2^e et 3^e trimestre 2021 – Opco EP REFLEx 2021
- Nombre de postes à pourvoir et leur répartition selon le type de contrat de travail et le motif de recrutement au 2^e et 3^e trimestre 2021 – Opco EP REFLEx 2021
- Répartition des postes à pourvoir selon les métiers recherchés au 2^e et 3^e trimestre 2021 – Opco EP REFLEx 2021

EMPLOI

- Répartition des salariés selon le secteur d'activité, la taille de l'établissement employeur et la localisation géographique de l'employeur – Insee DADS 2019
- Répartition des salariés selon le sexe, l'âge et la catégorie socioprofessionnelle – Insee DADS 2019
- Conditions de travail des salariés : type de contrat, temps de travail, rémunération - Insee DADS 2019
- Nombre d'accidents de travail et de trajet en 2019 – CNAM DRP

ALTERNANCE

- Répartition des salariés en alternance selon le secteur d'activité, la taille de l'établissement employeur et la localisation géographique de l'employeur – Opco EP contrats d'alternance 2021
- Répartition des salariés en alternance selon le sexe, l'âge et le niveau de diplôme préparé – Opco EP contrats d'alternance 2021
- Principales certifications préparées en alternance - Opco EP contrats d'alternance 2021

MÉTHODOLOGIE ET SOURCES DE DONNÉES

ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

- Répartition des actions de formation individuelles et collectives réalisées par les salariés de la branche professionnelle selon le secteur d'activité, la taille de l'établissement employeur et sa localisation géographique – Opco EP 2021
- Estimation du taux de recours à la formation – Opco EP 2021

PRINCIPAUX ENJEUX EMPLOI-COMPÉTENCES

- Enjeux principaux en termes d'emploi et de compétence exprimés par les représentants de la branche professionnelle et/ou recensés par le biais d'une revue de la littérature.

NOTE MÉTHODOLOGIQUE ET PRÉCAUTIONS STATISTIQUES

Les données issues de la statistique publique relatives à l'emploi, au marché du travail et à la formation utilisent rarement une entrée par branche professionnelle. La plupart sont détaillées au niveau des secteurs d'activité (Nomenclature d'activité française – NAF/APE). De ce fait, une démarche méthodologique a été appliquée pour estimer le nombre des entreprises, des établissements employeurs et des salariés couverts par la branche professionnelle. Elle se décline en deux étapes. Tout d'abord, une table de passage a été créée par Opco EP permettant de déterminer le poids de la branche professionnelle dans les principaux secteurs d'activité. Ensuite, il a été possible de réaliser des estimations du nombre des entreprises, des établissements employeurs et des salariés couverts par la branche professionnelle en multipliant la Base Sequoia Acooss/Urssaf par la table de passage créée par Opco EP. Les résultats de ces estimations ont été mis en cohérence avec les données statistiques des DADS – Insee de 2016 et des coefficients de corrections ont été appliqués.

www.opcoep.fr

Un travail réalisé par la Direction ABDOS et
son Département Observation et Evaluation

