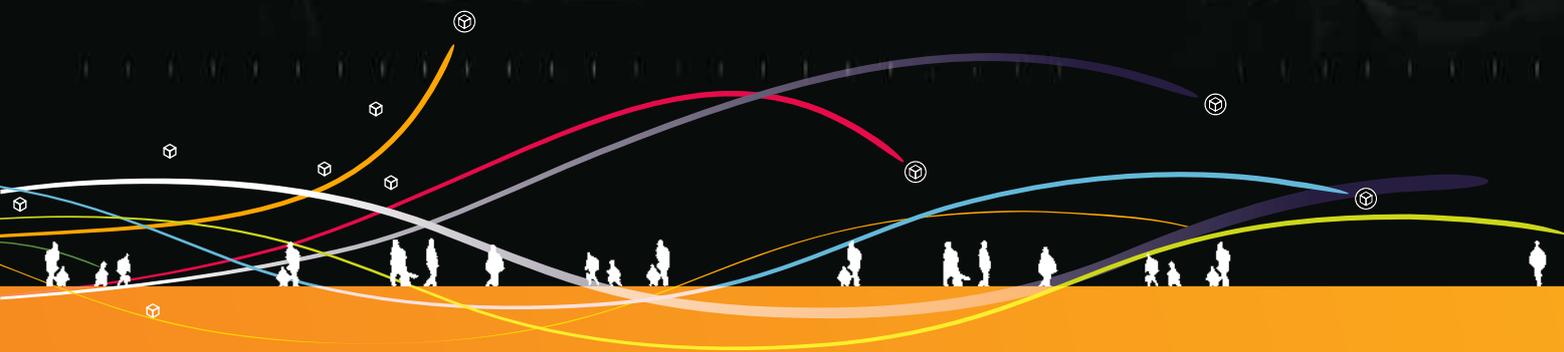


# études



## LES SERVICES À LA PERSONNE EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

> ÉTAT DES LIEUX DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

N O V E M B R E 2 0 1 6





---

**Directeur de publication**

Philippe Guy

---

**Réalisation**

Isabelle Boisseau  
Stéphanie Mailliot  
avec l'appui  
d'Adeline Petrovitch (ORM)  
Margot Escoffier  
avec l'appui  
de Rémi Belle (Direccte)

---

**Conception graphique - PAO**

www.gachwell.com

---

**Crédits photos**

iStock  
Fotolia

La Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) et l'Observatoire régional des métiers (ORM) mènent régulièrement des études en commun, centrées sur les enjeux emploi-formation cruciaux en région Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Aujourd'hui, grâce au développement par l'Insee et la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) d'un outil statistique *ad hoc*, ce sont les services à la personne qui sont ici l'objet d'une analyse approfondie. Cet outil dédié mobilise différentes sources administratives et se complète d'une projection dans le temps des ménages utilisateurs en région. Déjà en 2010, une publication conjointe de la Direccte et de l'Insee avait permis de faire le point sur la question avec cette méthodologie.

Les résultats rassemblés ici concernent les salariés des services à la personne, leurs profils, leurs conditions de travail, et leurs employeurs. Si plusieurs caractéristiques concernant le profil et les conditions de travail de ces salariés sont encore vraies aujourd'hui, le paysage des organismes prestataires se modifie. Des éléments de prospective permettent de prendre la mesure du potentiel que représentent les services à la personne face à la démographie régionale et au vieillissement de la population, tendance manifeste en région. Se pencher sur la formation de ces salariés permet de donner à voir les différentes voies de qualification qui peuvent être mobilisées et d'outiller les réflexions sur leur diversification. Enfin, un focus sur l'entrée des hommes dans ces métiers réalisés au domicile est l'occasion de remettre en débat la question de la mixité des métiers et son impact sur la réduction des inégalités femmes-hommes.

**Patrick Russac**

*Directeur de la Direccte  
Provence – Alpes - Côte d'Azur*

**Philippe GUY**

*Président de l'ORM*



# LES SERVICES À LA PERSONNE EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

> ÉTAT DES LIEUX DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

<b>L'ESSENTIEL : RÉSULTATS PRINCIPAUX</b> .....	6
<b>CHAPITRE 1 : LES SERVICES À LA PERSONNE ET LEURS UTILISATEURS</b> .....	7
<b>1. LES SERVICES À LA PERSONNE : DE QUOI PARLE-T-ON ?</b> .....	7
1.1. UNE OFFRE DIVERSIFIÉE DE PRESTATIONS, TROIS FAMILLES DE MÉTIERS ET PLUSIEURS TYPES D'EMPLOYEURS.....	7
1.2. UNE DIVERSITÉ DE TYPES D'EMPLOYEURS.....	8
<b>2. QUI SONT LES UTILISATEURS DES SERVICES À LA PERSONNE ?</b> .....	9
2.1. UN RECOURS QUI DÉPEND DE L'ÂGE, DES REVENUS, DE LA COMPOSITION FAMILIALE.....	9
2.2. QUEL DÉVELOPPEMENT POUR LES SERVICES À LA PERSONNE ?.....	13
<b>CHAPITRE 2 : L'EMPLOI DANS LES SERVICES À LA PERSONNE</b> .....	15
<b>1. QUI SONT LES SALARIÉS DES SERVICES À LA PERSONNE ?</b> .....	15
1.1. COMBIEN SONT-ILS ?.....	15
1.2. QUELS SONT LEURS PROFILS ?.....	16
1.3. QUELLES SONT LEURS CONDITIONS D'EMPLOI ?.....	18
<b>2. QUI SONT LES EMPLOYEURS DES SERVICES À LA PERSONNE ?</b> .....	23
2.1. COMBIEN SONT-ILS ? COMBIEN ONT-ILS DE SALARIÉS ?.....	23
2.2. QUELS VOLUMES D'HEURES DE TRAVAIL RÉALISÉES ?.....	24
<b>CHAPITRE 3 : LA FORMATION DANS LES SERVICES À LA PERSONNE</b> .....	27
<b>1. COMBIEN DE PERSONNES SE FORMENT     AUX MÉTIERS DES SERVICES À LA PERSONNE ?</b> .....	27
<b>2. QUI SE FORME À CES MÉTIERS ?</b> .....	29
<b>3. QUELLE ENTRÉE DES HOMMES DANS CES FORMATIONS ?</b> .....	30
<b>ET DEMAIN ?</b> .....	35
<b>ANNEXES</b> .....	37
<b>1. DÉFINITIONS ET CHAMPS</b> .....	37
<b>2. MÉTHODE</b> .....	40
<b>BIBLIOGRAPHIE</b> .....	41

## L'ESSENTIEL : RÉSULTATS PRINCIPAUX

- En 2011 en PACA, 10,7 % de la population recourt aux services à la personne. C'est un peu moins qu'en France (13,5%).
- L'usage de ces services est fortement corrélé à l'âge, aux revenus et à la composition de la famille, et la conjugaison de ces trois facteurs dessine une grande diversité de taux de recours.
- Les professionnels en exercice représentent 5,1 % de l'emploi salarié en 2010. Ils cumulent fréquemment les employeurs, dans et hors services à la personne, et les contrats à temps partiel pour améliorer leurs revenus. Les femmes seniors représentent les profils les plus courants. Par contre, les jeunes sont plutôt rares au sein des effectifs.
- L'arrivée des entreprises bouscule le paysage des employeurs. La sphère de l'économie sociale, historiquement implantée, voit sa prépondérance concurrencée. Les différents types d'employeurs n'offrent pas tous les mêmes volumes de travail : la sphère publique, en stagnation, se distingue par les forts volumes horaires offerts à ses salariés.
- Plusieurs formations mènent à ces métiers. Celles qui préparent à l'intervention auprès de personnes âgées ou en perte d'autonomie représentent de forts enjeux de compétences en raison des évolutions démographiques et sociétales. Toutes les voies de qualification (voie scolaire, alternance, formation continue, etc.) sont mobilisées, mais diversement selon les certifications préparées.
- Les hommes se positionnent rarement dans les formations et les métiers des services à la personne.



## CHAPITRE 1

# LES SERVICES À LA PERSONNE ET LEURS UTILISATEURS

### L'ESSENTIEL

- Les services à la personne concernent une diversité d'activités effectuées au domicile de la personne : le ménage, activité la plus proposée sur le marché, mais aussi l'assistance aux personnes dépendantes, prestation en développement en raison du vieillissement de la population.
- Les employeurs peuvent être des particuliers ou des organismes de services à la personne relevant de l'économie sociale, du secteur public, ou du secteur privé marchand (auto-entrepreneurs, entreprises).
- Le taux de recours aux services à la personne est de 10,7% en PACA en 2011, taux en augmentation depuis 2006, mais restant moins élevé qu'en France métropolitaine (13,5%). Ce taux dépend de l'âge, des revenus et de la composition de la famille, et peut varier fortement selon les combinaisons.

## 1. LES SERVICES À LA PERSONNE : DE QUOI PARLE-T-ON ?

### 1.1. UNE OFFRE DIVERSIFIÉE DE PRESTATIONS, TROIS FAMILLES DE MÉTIERS ET PLUSIEURS TYPES D'EMPLOYEURS

Les activités relevant des services à la personne sont diversifiées : ménage, assistance aux personnes âgées ou handicapées, garde d'enfants, soutien scolaire, petits travaux de jardinage ou bricolage, assistance administrative ou informatique, etc. Ces activités sont classées selon trois familles de métiers :

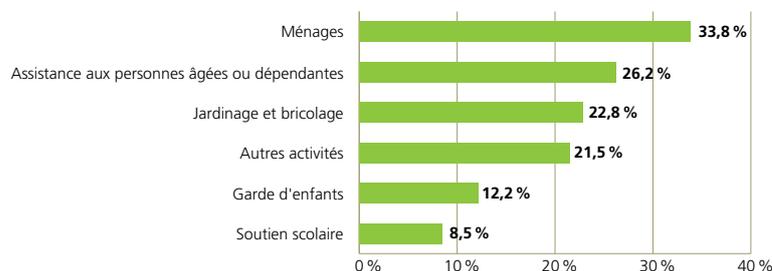
- Les services aux personnes âgées, dépendantes ou handicapées.
- Les services à la vie quotidienne.
- Les services à la famille, sous réserve que ces activités soient effectuées au domicile de l'utilisateur<sup>1</sup>.

En PACA, en 2010, l'assistance aux tâches ménagères et aux personnes âgées et dépendantes sont les activités mises en avant le plus fréquemment : 33,8% des organismes proposent l'aide au ménage, 26,2% l'assistance aux personnes âgées ou dépendantes. Cette dernière activité est d'ailleurs plus fréquemment proposée en PACA comparé à la France (23,3%), signe du potentiel que représente en région la prise en charge de ces publics dits « fragiles ». Succèdent ensuite le jardinage et le bricolage (22,8% des organismes) puis la garde d'enfant au domicile du particulier (12,2%).

Dans tous les départements de la région, l'offre de ménage est dominante, sauf dans le Vaucluse où l'assistance aux personnes âgées et dépendantes est le service présenté le plus fréquemment.

<sup>1</sup> Ainsi, les assistantes maternelles accueillant les enfants chez elles ne sont pas prises en compte dans cette étude.

**GRAPHIQUE 1 ACTIVITÉS PROPOSÉES PAR LES ORGANISMES DE SERVICES À LA PERSONNE EN PACA EN 2010 (EN %)**



Source : ANSP – nOva – Traitement Direccte.

Note de lecture : En PACA, en 2010, la prestation « Ménages » est proposée par 33,8% des organismes de services à la personne.

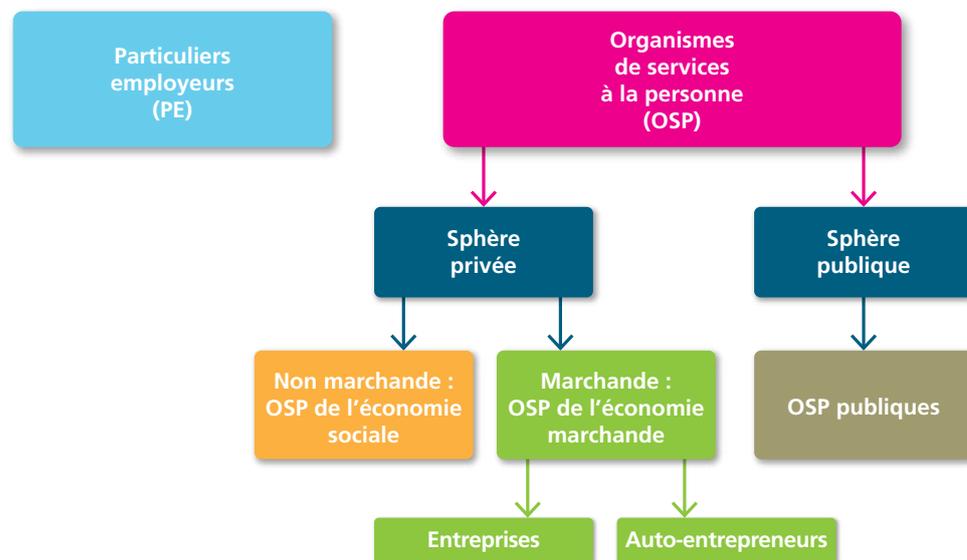
**1.2. UNE DIVERSITÉ DE TYPES D'EMPLOYEURS**

Les employeurs des services à la personne peuvent être :

- Des particuliers, employeurs direct du salarié.
- Des particuliers, employeurs via un mandat donné à un organisme de services à la personne mandataire qui réalise uniquement l'intermédiation administrative.
- Un organisme de services à la personne prestataire, qui est l'employeur du salarié réalisant la prestation d'aide à domicile. Cet organisme peut relever de la sphère publique (un centre communal d'action sociale par exemple), de la sphère privée non marchande (dite sphère de l'économie sociale : une association, une mutuelle), de la sphère privée marchande (un grand groupe, un auto-entrepreneur).

Ces différents types d'employeurs se partagent le marché des services à la personne, au gré de leurs implantations historiques, des évolutions réglementaires, des besoins de la population.

**SCHÉMA 1 LES DIFFÉRENTS TYPES D'EMPLOYEURS**



Source : ORM.

## 2. QUI SONT LES UTILISATEURS DES SERVICES À LA PERSONNE ?

### 2.1. UN RECOURS QUI DÉPEND DE L'ÂGE, DES REVENUS, DE LA COMPOSITION FAMILIALE

En 2011, en PACA, 234 419 ménages, soit 10,7 % de la population ont recours<sup>2</sup> aux services à la personne. Ce taux est en augmentation en région, il n'était que de 8,2 % en 2006<sup>3</sup>.

Le taux de recours est inégal selon les territoires de la région. C'est dans le Var qu'il est le plus important (11,8 %) et dans les Bouches-du-Rhône et les Alpes-Maritimes qu'il est le plus faible (10,2 %).

Cependant, le taux de recours en PACA est inférieur à celui de la France (10,7 % contre 13,5 %). C'était déjà le cas en 2006, avec le même écart (8,2 % contre 10,9 % en France). D'une façon générale, comme signalé lors de l'observation de 2006 (publiée en 2010), les ménages de l'ouest de la France (et notamment du quart sud-ouest) recourent davantage aux services à la personne qu'à l'est. Ce constat est fait alors que les effets dus à la structure de la population sont neutralisés. Ce clivage est/ouest relève de comportements culturels et d'une combinaison de facteurs restant mal identifiés. Ce moindre recours en PACA cache néanmoins de grandes disparités départementales.

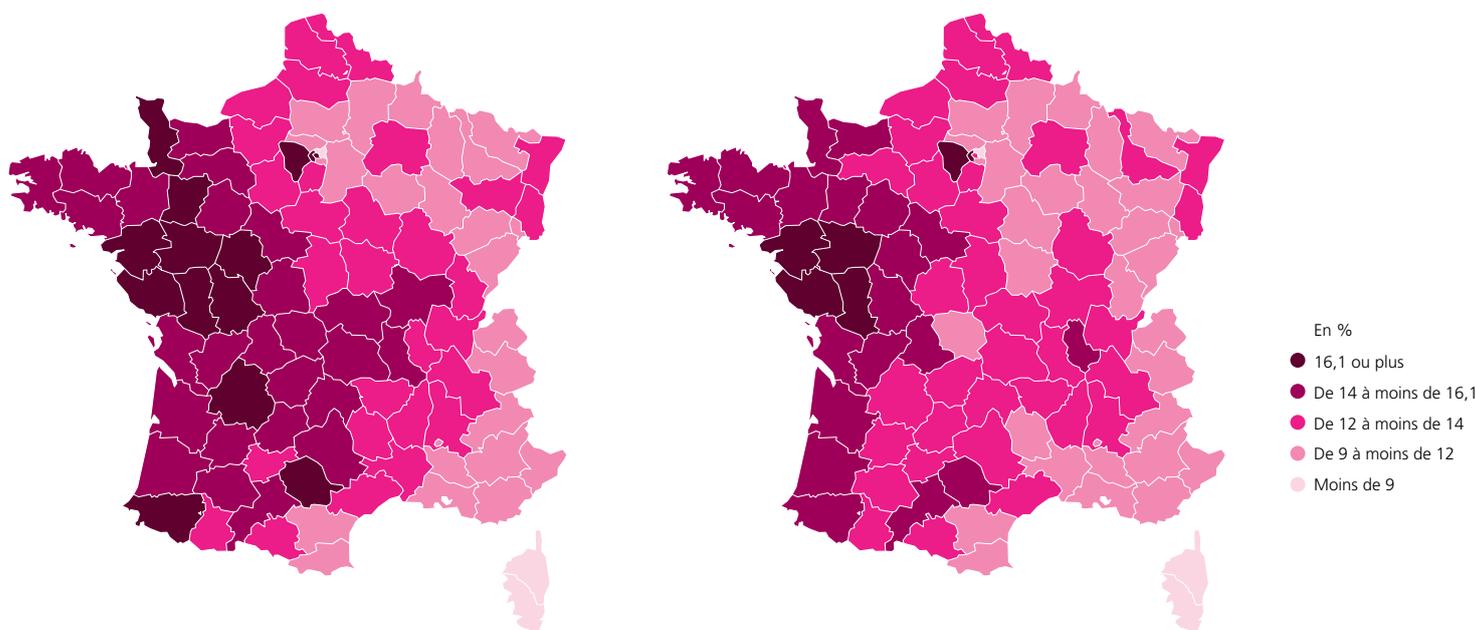
**TABLEAU 1 NOMBRE DE MÉNAGES FISCAUX, ET DE MÉNAGES FISCAUX RECORANT AUX SERVICES À LA PERSONNE EN 2011**

	France métropolitaine	France de province	PACA	Alpes-de-Haute-Provence	Hautes-Alpes	Alpes-Maritimes	Bouches-du-Rhône	Var	Vaucluse
Nombre de ménages fiscaux	<b>26 701 110</b>	21 874 616	2 181 756	71 224	61 999	514 330	833 328	465 993	234 882
Nombre de ménages fiscaux recourant aux SAP	<b>3 603 626</b>	2 954 123	234 419	8 278	6 409	52 238	84 940	55 063	27 491
Taux de recours aux SAP	<b>13,5 %</b>	13,5 %	10,7 %	11,6 %	10,3 %	10,2 %	10,2 %	11,8 %	11,7 %

Source : Insee DGFIP – RFL 2011 et Recensement de la population – Traitement Direccte.

Note de lecture : En PACA, en 2011, 2 181 756 ménages fiscaux sont dénombrés. 234 419 recourent aux services à la personne, soit 10,7 % d'entre eux.

**CARTES 1 ET 2 TAUX DE RECOURS AUX SERVICES À LA PERSONNE PAR DÉPARTEMENT EN 2011**



Source : Insee DGFIP – RFL 2011 – Traitement Insee.

Source : Insee DGFIP – RFL 2011 et Recensement de la population – Traitement Insee.

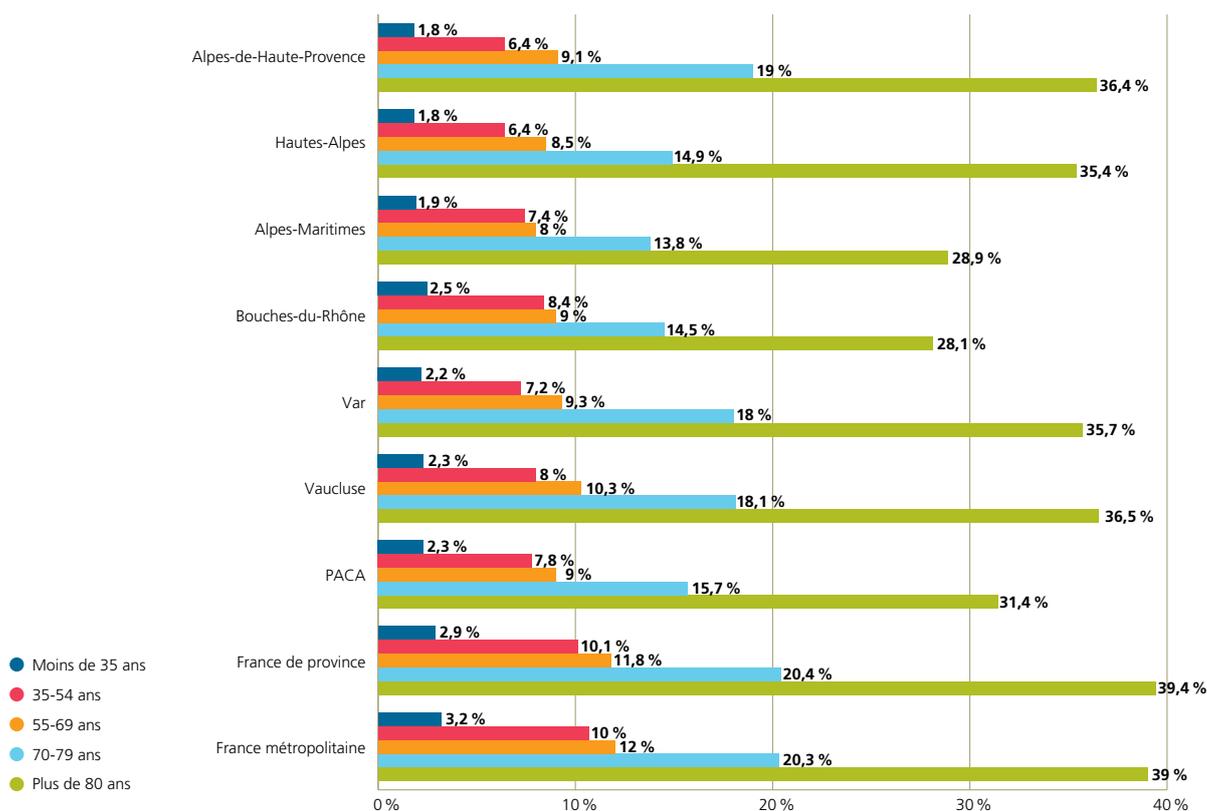
<sup>2</sup> Taux de recours : part des ménages déclarant à l'administration fiscale des dépenses relatives aux SAP.

<sup>3</sup> Belle R. (Direccte) et Novella S. (Insee), « Les services à la personne : un secteur pénalisé par ses conditions d'emploi », Sud Insee L'essentiel, n° 140, février 2010.

## Le recours aux services à la personne est influencé par l'âge

Confrontés aux aléas de la dépendance, on peut s'attendre à ce que les plus âgés recourent fortement aux services à la personne<sup>4</sup>. Cela se constate en PACA comme en France métropolitaine. Dès 70 ans, en raison des avancées de l'âge, et facilité par des aides spécifiques (exonération de cotisations sociales...), le taux de recours progresse : + 15,7 %. À partir de 80 ans, il s'affirme avec les besoins liés à la perte d'autonomie : 31,4 %, taux de recours le plus élevé. *A contrario*, les moins de 35 ans sont ceux qui recourent le moins aux services à la personne. Cette influence de l'âge se constate dans tous les départements de la région.

**GRAPHIQUE 2 TAUX DE RECOURS AUX SERVICES À LA PERSONNE PAR ÂGE DE LA PERSONNE DE RÉFÉRENCE<sup>5</sup> DU MÉNAGE EN 2011 (EN %)**



Source : Insee DGFIIP – RFL 2011 et Recensement de la population – Traitement Directe.

Note de lecture : En PACA, en 2011, lorsque la personne de référence du ménage a plus de 80 ans, le taux de recours du ménage aux services à la personne est de 31,4 %.

## Le montant des revenus oriente le recours aux services à la personne

Les prestations ayant un coût, on peut s'attendre à ce que les revenus influencent le recours. Effectivement, il est lié au revenu des ménages par unité de consommation<sup>6</sup>, en PACA comme en France. Plus ces revenus sont élevés, plus le recours aux services à la personne croît. En région, 29,6 % des foyers appartenant aux 10 % des ménages ayant les plus hauts revenus<sup>7</sup> utilisent les services à la personne, alors que seulement 1,7 % des 10 % de la population avec les revenus les plus faibles y ont recours. Ces différences de comportement sont notables dans une région où les inégalités sont marquées. Une progression des revenus a potentiellement une influence sur la sollicitation des services à la personne. Cependant, cette progression se constate surtout pour les ménages les plus modestes et ceux aux revenus les plus élevés. Sur une échelle de revenus de 1 à 10 (décile 1, les plus modestes et décile 10, les plus aisés) ce sont les passages du 1<sup>er</sup> au 3<sup>e</sup> décile, et à l'autre extrémité du 8<sup>e</sup> au 10<sup>e</sup> décile, qui entraînent une augmentation avérée du taux de recours.

<sup>4</sup> Pour mémoire, les activités observées excluent le recours aux assistantes maternelles hors domicile qui est un service fréquent pour les ménages ayant des enfants en bas âge.

<sup>5</sup> Voir « Référént fiscal » dans l'annexe « Définitions et champs ».

<sup>6</sup> Dans la composition d'un ménage, lorsque plusieurs personnes vivent ensemble, il n'est pas nécessaire de multiplier tous les biens par le nombre de personnes pour garder le même niveau de vie. Le nombre de personnes composant la famille est pondéré pour être ramené à un nombre d'unités de consommation (UC).

<sup>7</sup> La référence est la France de province.

**TABLEAU 2 TAUX DE RECOURS AUX SERVICES À LA PERSONNE SELON LES DÉCILES DE REVENU TOTAL DU MÉNAGE EN 2011 (EN %)**

	France de province	PACA	Alpes-de-Haute-Provence	Hautes-Alpes	Alpes-Maritimes	Bouches-du-Rhône	Var	Vaucluse
D1	3,0	1,7	2,9	3,4	1,8	1,1	2,0	2,5
D2	6,9	4,2	6,4	6,5	3,9	3,6	4,4	5,1
D3	9,5	6,3	8,6	7,9	5,5	5,7	6,6	7,4
D4	10,0	7,1	9,6	7,9	6,3	6,7	7,7	7,9
D5	10,0	7,5	9,3	7,9	6,6	6,9	8,4	8,9
D6	10,9	8,4	9,7	8,4	7,4	7,8	9,3	9,9
D7	12,4	9,7	11,9	10,0	8,2	8,9	11,2	11,7
D8	15,0	11,7	13,4	12,4	9,7	11,0	13,4	14,7
D9	20,7	16,0	18,0	15,6	13,7	15,1	18,4	20,0
D10	36,7	29,6	30,5	26,7	27,3	29,5	31,1	35,1

Source : Insee DGFIP – RFL 2011 et Recensement de la population – Traitement Direccte.

Note de lecture : En PACA, en 2011, lorsque le ménage a des revenus correspondant au décile 10, le taux de recours du ménage aux services à la personne est de 29,6%.

### La composition du ménage entre en jeu

En PACA comme en France, ce sont les couples sans enfants qui présentent le plus fort taux de recours aux services à la personne. Mais le fait de vivre seul est aussi un potentiel motif de recours aux services à la personne. Cela se vérifie pour les femmes seules, dont le taux de recours est plus élevé (13,9%) que les couples sans enfants (12,9%). Cela n'est pas le cas des hommes seuls (taux de recours de 5,9%). L'explication tient en partie à l'espérance de vie des femmes. Avoir des enfants est aussi une cause possible de recours aux services à la personne. Cependant le taux de recours n'est pas croissant avec le nombre d'enfants.

**TABLEAU 3 TAUX DE RECOURS AUX SERVICES À LA PERSONNE SELON LA COMPOSITION DU MÉNAGE EN 2011 (EN %)**

	France métropolitaine	France de province	PACA	Alpes-de-Haute-Provence	Hautes-Alpes	Alpes-Maritimes	Bouches-du-Rhône	Var	Vaucluse
Famille monoparentale	8,6	8,5	6,6	7,0	6,6	6,5	6,4	7,0	7,1
Couple sans enfant	14,9	14,8	12,9	14,1	11,4	12,0	12,0	14,6	14,2
Couple avec enfant(s)	14,0	13,1	11,0	9,2	9,2	11,1	11,8	10,2	10,4
Ménage complexe	10,7	12,2	10,1	12,0	11,5	9,5	9,0	12,1	10,8
Personnes seules	13,8	14,5	10,6	12,3	11,5	9,7	9,3	12,4	12,9

Source : Insee DGFIP – RFL 2011 et Recensement de la population – Traitement Direccte.

Note de lecture : En PACA, en 2011, lorsque le ménage est composé d'un couple sans enfant, le taux de recours du ménage aux services à la personne est de 12,9%.



**TABEAU 4 TAUX DE RECOURS AUX SERVICES À LA PERSONNE SELON LA COMPOSITION DU MÉNAGE ET LE SEXE EN 2011 (EN %)**

	France métropolitaine	France de province	PACA	Alpes-de-Haute-Provence	Hautes-Alpes	Alpes-Maritimes	Bouches-du-Rhône	Var	Vaucluse
Famille monoparentale femme	8,7	8,6	6,7	7,7	7,0	6,6	6,3	7,2	7,2
Famille monoparentale homme	8,3	8,1	6,5	5,1	5,6	6,4	6,7	6,5	6,9
Couple sans enfant	14,9	14,8	12,9	14,1	11,4	12,0	12,0	14,6	14,2
Couple avec enfant(s)	14,0	13,1	11,0	9,2	9,2	11,1	11,8	10,2	10,4
Ménage complexe	10,7	12,2	10,1	12,0	11,5	9,5	9,0	12,1	10,8
Femme seule	18,2	19,2	13,9	17,2	15,5	12,7	12,3	16,3	16,9
Homme seul	7,8	8,2	5,9	7,3	6,7	5,3	5,1	7,1	7,1

Source : Insee DGFIIP – RFL 2011 et Recensement de la population – Traitement Directe.

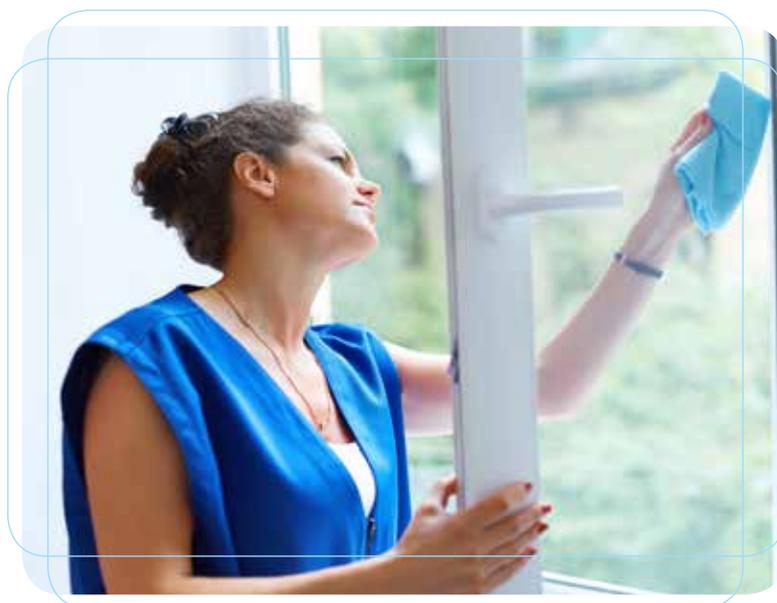
Note de lecture : En PACA, en 2011, lorsque le ménage est composé d'une femme seule, le taux de recours du ménage aux services à la personne est de 13,9%.

**TABEAU 5 TAUX DE RECOURS AUX SERVICES À LA PERSONNE SELON LE NOMBRE D'ENFANTS DANS LE MÉNAGE EN 2011 (EN %)**

	France métropolitaine	France de province	PACA	Alpes-de-Haute-Provence	Hautes-Alpes	Alpes-Maritimes	Bouches-du-Rhône	Var	Vaucluse
Aucun enfant	14,2	14,6	11,5	13,4	11,5	10,5	10,3	13,4	13,4
1	10,4	9,9	8,3	8,0	7,6	7,9	8,4	8,3	8,6
2	14,2	13,3	11,2	8,9	8,7	11,6	12,0	10,1	10,8
3 ou plus	14,3	13,8	10,4	9,8	11,0	10,6	10,6	10,8	8,9

Source : Insee DGFIIP – RFL 2011 et Recensement de la population – Traitement Directe.

Note de lecture : En PACA, en 2011, lorsque le ménage ne comprend pas d'enfant, le taux de recours aux services à la personne est de 11,5%.

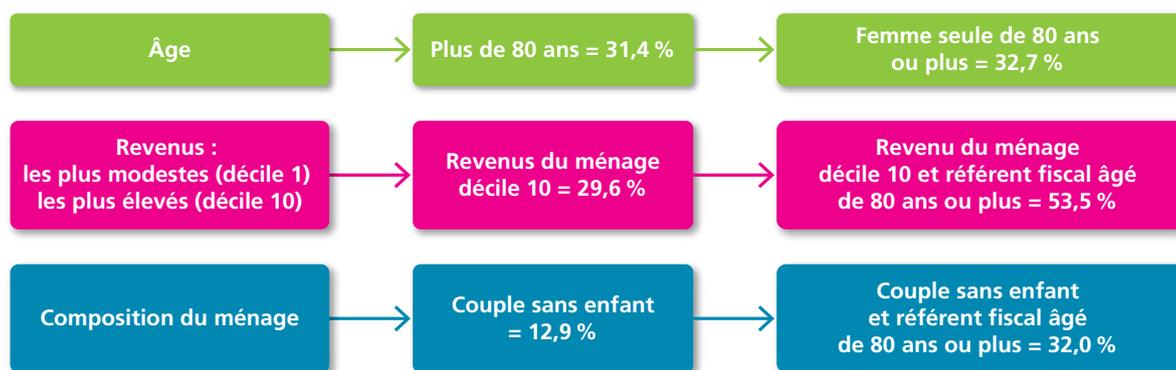


### La combinaison des différents facteurs dessine des taux de recours différenciés

Ainsi, plusieurs facteurs se conjuguent pour expliquer l'intensité du recours aux services à la personne : âge, revenus, composition du ménage et sexe. Aucun ne peut, à lui seul, expliquer toute la diversité des comportements ou n'entraîne, à lui seul le taux de recours le plus élevé.

Influer sur la demande de prestation nécessite de considérer les différents facteurs à l'œuvre et leurs interactions. L'âge élevé (80 ans et plus) et les revenus (décile 10) ont de fortes influences. Dans la combinaison « référent fiscal de 80 ans ou plus » et « revenus élevés (décile 10) », le taux de recours obtenu est très élevé : 53,5%.

#### SCHEMA 2 EXEMPLES D'IMPACTS DE LA COMBINAISON DE FACTEURS EN 2011



Source : Insee DGFIP – RFL 2011 et Recensement de la population – Traitement Direccte.

Note de lecture : En PACA, en 2011, lorsque les revenus du ménage correspondent au décile 10, le taux de recours aux services à la personne est de 12,9% ; lorsque le référent fiscal de ce ménage est âgé de 80 ans ou plus, le taux de recours devient 53,5%

## 2.2. QUEL DÉVELOPPEMENT POUR LES SERVICES À LA PERSONNE ?

Le terme globalisant « services à la personne » agrège, comme nous l'avons vu, une diversité de prestations. Celles-ci répondent à différentes légitimités sociales : aide au maintien à domicile de personnes en déficit d'autonomie, en lien avec les orientations des politiques de santé ; soutien aux familles monoparentales en leur facilitant l'accès à une activité professionnelle ; financement de l'aide à domicile afin de faciliter la conciliation vie professionnelle / vie privée, ce qui a un impact positif sur le taux d'emploi des femmes ; lutte contre le travail « au noir », sans favoriser le travail « gris »<sup>8</sup>. Des soutiens différenciés pourraient être réfléchis en relation avec l'identification de priorités sociétales.

Enfin, avec cette question du développement d'un secteur largement énoncé comme porteur d'emplois (et d'emplois très majoritairement féminins) se profilent trois autres problématiques liées aux enjeux d'attractivité et de professionnalisation de ce secteur : l'identité professionnelle de l'intervenant via la qualification nécessaire ou souhaitable, les reconfigurations et diversifications des modèles économiques, la qualité des emplois proposés.

<sup>8</sup> On parle de travail gris quand une partie seulement des heures effectuées est déclarée.



## CHAPITRE 2

# L'EMPLOI DANS LES SERVICES À LA PERSONNE

### L'ESSENTIEL

- Les 89 438 salariés des services à la personne représentent 5,1 % de l'emploi salarié régional en mars 2010.
- Cet effectif a progressé en PACA depuis 2006 où il ne représentait que 4,7 % de l'emploi salarié.
- Les effectifs sont très différents selon les types d'employeurs. Les particuliers employeurs sont en tête avec 65 718 salariés en mars 2010.
- Le profil le plus souvent rencontré est celui d'une femme, âgée de 45 à 54 ans. Les jeunes sont peu fréquents.
- Beaucoup de salariés ont de multiples employeurs, relevant ou non des services à la personne.
- Quel que soit leur âge, les salariés cumulent des contrats mais ne parviennent que rarement à des temps plein et leurs revenus restent globalement modestes.
- Parmi les organismes de service à la personne employeurs, les organismes de l'économie sociale, en tête des heures effectuées, voient leur prépondérance écornée, les organismes de la sphère publique stagnent et les entreprises réalisent des volumes horaires en croissance.
- Ces différents types d'employeurs n'offrent pas les mêmes volumes horaires à leurs salariés : ce sont les organismes de la sphère publique qui proposent le plus fréquemment des contrats aux importants volumes horaires.

## 1. QUI SONT LES SALARIÉS DES SERVICES À LA PERSONNE ?

### 1.1. COMBIEN SONT-ILS ?

En 2010<sup>9</sup>, tous types d'employeurs confondus (particulier employeur et organismes de services à la personne), l'effectif salarié des services à la personne représente près de 89 438 salariés soit 5,1 % de l'emploi salarié régional. Dans les différentes régions de France métropolitaine, ces professionnels représentent de 3,9 % à 6,4 % des emplois salariés. L'effectif salarié a progressé depuis 2006, où il ne concentrait en PACA que 4,7 % de l'emploi salarié total.

**TABLEAU 6** EFFECTIFS SALARIÉS EN MARS 2010

Effectif salarié	France métropolitaine	France de province	PACA	Alpes-de-Haute-Provence	Hautes-Alpes	Alpes-Maritimes	Bouches-du-Rhône	Var	Vaucluse
Salariés ayant un poste SAP au cours de la 3 <sup>e</sup> semaine de mars 2010	<b>1 151 266</b>	926 161	89 438	2 848	2 243	22 791	30 947	20 751	9 858
Part des salariés ayant un poste SAP au cours de la 3 <sup>e</sup> semaine de mars 2010 (%)	-	-	100,0	3,2	2,5	25,5	34,6	23,2	11,0

Source : Insee – DADS GF, PEA, nOva – Traitement Direccte.

Note de lecture : Dans les Bouches-du-Rhône, en 2010, 30 947 salariés sont en poste « services à la personne » au cours de la troisième semaine de mars 2010. Cela représente 34,6 % des salariés en poste « services à la personne » de PACA.

<sup>9</sup> La 3<sup>e</sup> semaine de mars 2010 est la semaine de référence pour l'année 2010.

Les effectifs sont très différents selon les différents types d'employeurs.

**SCHÉMA 3 EFFECTIFS SALARIÉS SELON LES TYPES D'EMPLOYEURS EN MARS 2010**



\*Le total des salariés des organismes de services à la personne et des particuliers employeurs (65 718 + 29 990 = 95 708) est supérieur au total des salariés des services à la personne (89 438) en raison de doublons : un salarié peut travailler simultanément pour un particulier employeur et un organisme de services à la personne.

Source : Insee – DADS GF, PEA, nOva – Traitement Direccte.

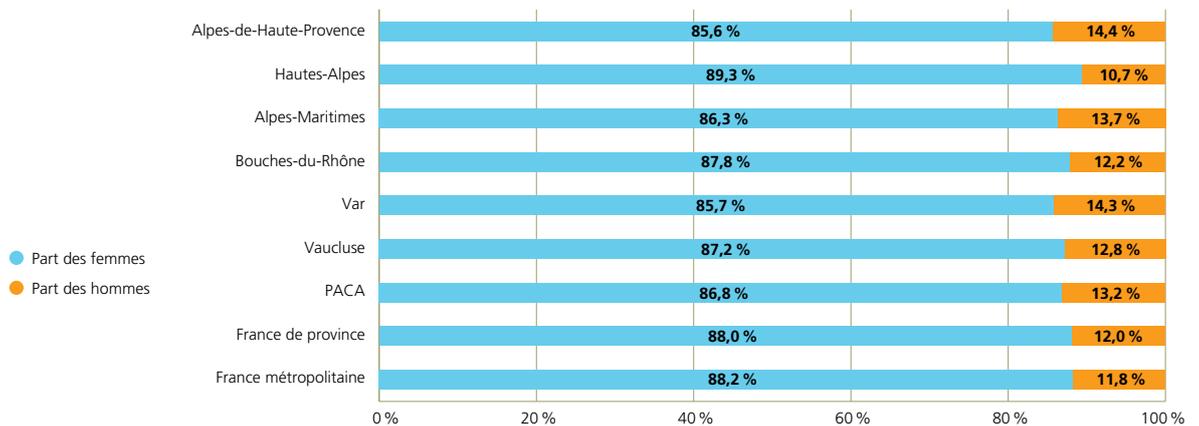
Note de lecture : En PACA, au cours de la troisième semaine de mars 2010, 89 438 salariés de services à la personne sont dénombrés. 65 718 sont salariés de particuliers employeurs. 29 990 sont salariés d'un organisme de services à la personne. Parmi les salariés d'un organisme de services à la personne, 19 640 sont salariés d'un organisme appartenant à la sphère de l'économie sociale.

**1.2. QUELS SONT LEURS PROFILS ?**

**Le plus souvent des femmes entre 45 ans et 54 ans**

Les emplois sont exercés très majoritairement par les femmes. En PACA, en 2010, elles représentent la grande majorité des effectifs (86,8%), comme dans chacun des départements régionaux et comme en France métropolitaine (88,2%).

**GRAPHIQUE 3 PART DES FEMMES PARMIS LES SALARIÉS DES SERVICES À LA PERSONNE EN MARS 2010 (EN %)**

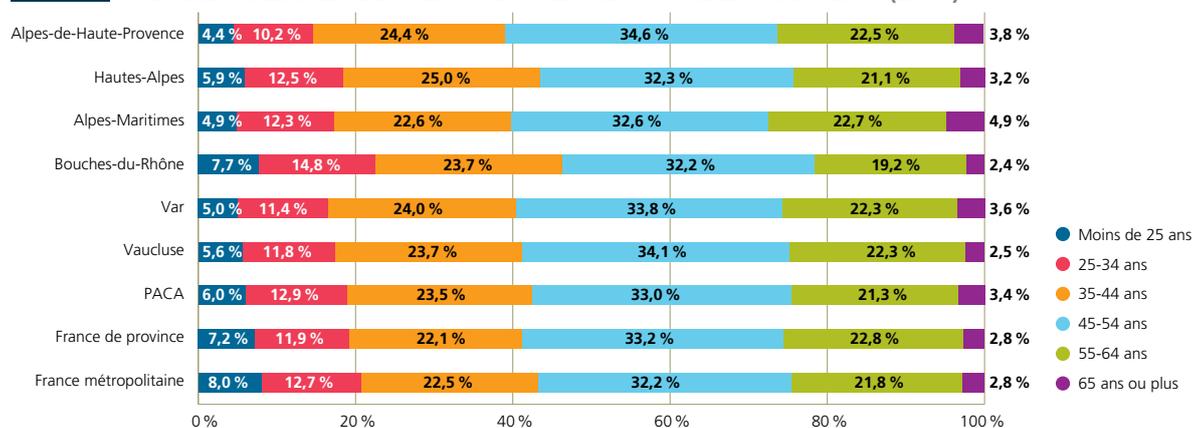


Source : Insee – DADS GF, PEA, nOva – Traitement Direccte.

Note de lecture : Dans le Vaucluse, à la 3<sup>e</sup> semaine de mars 2010, 87,2% des salariés des SAP sont des femmes.

Les salariés sont plutôt en deuxième partie de carrière : un tiers d'entre eux (33 %) a entre 45 et 54 ans. En termes de gestion carrière et de prévention des risques professionnels, c'est une caractéristique majeure à prendre en compte.

**GRAPHIQUE 4 ÂGES DES SALARIÉS DES SERVICES À LA PERSONNE EN MARS 2010 (EN %)**



Source : Insee – DADS GF, PEA, nOva – Traitement Direccte.

Note de lecture : En PACA, à la 3<sup>e</sup> semaine de mars 2010, 33 % des salariés des services à la personne ont entre 45 et 54 ans.

Le profil majoritairement rencontré, quel que soit le type d'employeur est donc en PACA en 2010, celui d'une femme, âgée de 45 à 54 ans.

Le métier apparaît peu attractif pour les jeunes, qui ne représentent qu'une faible part des effectifs en région (en 2010, 18,9 % de salariés âgés de moins de 35 ans, contre 33 % tous secteurs). Les hommes de moins de 25 ans (1,1 %) ou de 65 ans et plus (0,6 %) sont les profils les moins répandus.

Selon le type d'employeur, particulier employeur ou organismes de services à la personne, la présence des hommes et la représentation des tranches d'âge se modulent légèrement :

- Les hommes sont plus présents auprès des particuliers employeurs : 14 % contre 9,1 % au sein des organismes de services à la personne.
- La tranche d'âge 25-44 ans est mieux représentée au sein des organismes de services à la personne (42,3 %) qu'auprès des particuliers employeurs (33,7 %).
- La part des plus de 55 ans est plus importante auprès des particuliers employeurs (27,5 %) que dans les organismes de services à la personne (17,7 %).

### Féminisation des emplois et âge : deux réflexions à mener pour la gestion des ressources humaines

La présence majoritaire des femmes au sein de ces emplois est une donnée ancienne qui a peu évolué (près de 90 % de femmes en 2006, 86,8 % en 2010). Comme dans tous les métiers à dominante masculine ou féminine, l'histoire de la division sexuelle du travail, ici à la fois professionnelle et domestique, s'est invitée et va jouer sur la qualité de l'emploi, sa diversification et le montant des rémunérations. Les évolutions sociétales et leur traduction dans les modifications de l'organisation de la santé et du médico-social pourraient avoir un impact sur la nature des tâches, leur enrichissement (développement de fonctions de coordination ou de référents) et une diversification moins sexuée (passerelles grâce à des tronc communs de formation permettant de passer du domicile à l'établissement). Cet enrichissement de la palette des fonctions accessibles aura-t-il un impact sur l'entrée des hommes dans les métiers des services aux personnes, alors que la très grande majorité des salariés sont encore des femmes ?

La faible présence des jeunes alerte sur la représentation de ces métiers, mais aussi sur les profils attendus par les personnes à la recherche d'une aide à domicile (*a priori* sur la maturité, connivence de l'âge, comme il peut y en avoir sur le sexe, etc.)

Enfin, ces réflexions s'inscrivent dans le cadre d'une gestion des ressources humaines et d'un collectif de travail. Il en va autrement pour les particuliers employeurs, pour lesquels ces considérations liées au sexe et à l'âge sont pensées à travers le filtre de leurs préférences individuelles. Il n'est pas anodin pour le déploiement de ces évolutions que les trois quarts des professionnels des services à la personne soient les salariés de ces particuliers employeurs.

### 1.3. QUELLES SONT LEURS CONDITIONS D'EMPLOI ?

#### Des revenus modestes, une multi-activité nécessaire

La nature même des activités (contenu, modalités de réalisation) influe sur la qualité des emplois et représente un enjeu pour l'attractivité du secteur, en PACA comme en France. Plusieurs conditions d'emploi vont dans le sens d'une précarisation du salarié (volume d'heures éclaté sur plusieurs contrats et/ou plusieurs employeurs, volume lui-même variable d'un mois à l'autre, etc.) Ce constat est d'ailleurs l'objet d'actions publiques, visant à revaloriser et professionnaliser ces métiers des services à la personne, considérés en expansion par France Stratégie<sup>10</sup>.

#### Turn-over, saisonnalité

Arrêté à une date précise (3<sup>e</sup> semaine de mars 2010), l'effectif salarié des services à la personne en PACA est de 89 438. En revanche, le nombre de personnes ayant eu un poste dans les services à la personne au cours de l'année 2010 est très supérieur : 139 150. Un nombre important de salariés ne se stabilise pas dans l'emploi, ce qui crée des flux constants d'entrants et de sortants. Certaines activités des services à la personne sont aussi marquées, de fait, par la saisonnalité (aide aux devoirs, travaux en extérieur, de jardinage, etc.)

#### Un travail modestement rémunéré

Le montant du salaire perçu est en lien avec le salaire horaire, le volume horaire des contrats et le nombre d'employeurs dont dépend le salarié. Le salarié doit cumuler domiciles et/ou employeurs pour augmenter ses revenus, la plupart des interventions étant par nature de courte durée, mais le plus souvent répétée plusieurs fois par semaine ou par mois.

Les contrats des services à la personne sont modestement rémunérés, bien que cette rémunération soit, en moyenne, supérieure en PACA (salaire horaire brut d'un montant de 13,2€) comparé à la France métropolitaine (12,3€). La moitié des contrats mentionne un salaire horaire inférieur ou égal à 11,8€ bruts (11,4€ en France métropolitaine) (référence au salaire médian).

La fourchette basse des rémunérations se trouve dans les Bouches-du-Rhône et les départements alpins (salaire horaire moyen entre 12,6€ et 12,7€), la fourchette haute dans les Alpes-Maritimes (salaire horaire moyen de 13,9€). C'est aussi un territoire dont l'offre de prestation « autres activités » (préparation et livraison de repas, garde malade, assistance administrative ou informatique, etc.) est une des plus élevées, avec le Var.

TABLEAU 7 SALAIRE HORAIRE MOYEN ET MÉDIAN EN 2010 (EN EUROS)

	France métropolitaine	France de province	PACA	Alpes-de-Haute-Provence	Hautes-Alpes	Alpes-Maritimes	Bouches-du-Rhône	Var	Vaucluse
Salaire horaire moyen	12,3	12,1	13,2	12,7	12,6	13,9	12,7	13,4	13,1
Salaire horaire médian	11,4	11,1	11,8	11,8	11,8	13,0	11,8	12,4	11,8

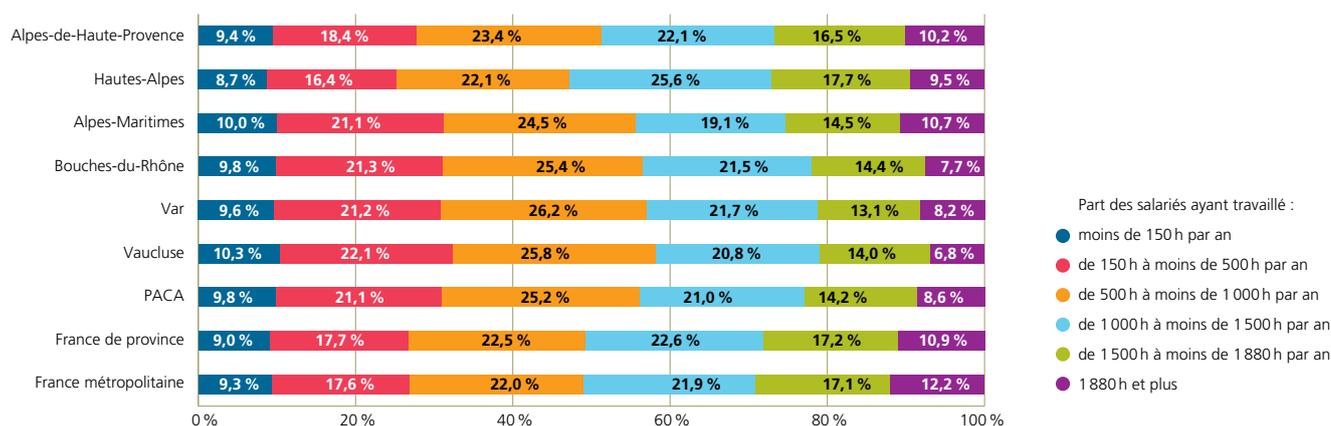
Source : Insee – DADS GF, PEA, nOva – Traitement Direccte.

Note de lecture : En PACA, en 2010, le salaire moyen des salariés des services à la personne est de 13,2€ bruts par heure. La moitié des salariés des services à la personne perçoivent 11,8€ bruts par heure ou moins (salaire médian).

<sup>10</sup> H. Garner et F. Lainé, « Services à la personne, constats et enjeux », CGSP, L'essentiel, 09/2013.

En PACA, presque la moitié (46, 2 %) des salariés exercent entre 500 heures et 1 500 heures annuelles. La part des salariés qui travaillent plus de 1 500 heures est modeste (22,8 %). Elle est plus faible qu'en France métropolitaine (29,2 %). Or, c'est dans ces volumes horaires que se trouvent, en PACA, les plus faibles salaires horaires.

**GRAPHIQUE 5 NOMBRE D'HEURES SUR L'ANNÉE DES SALARIÉS DES SERVICES À LA PERSONNE (TOUS SECTEURS DE TRAVAIL CUMULÉS) EN 2010 (EN %)**



Source : Insee – DADS GF, PEA, nOva – Traitement Direccte.

Note de lecture : En PACA, en 2010, 25,2 % des salariés des services à la personne ont travaillé entre 500 h et moins de 1 000 h dans l'année.

**TABLEAU 6 SALAIRE HORAIRE BRUT MOYEN SELON LE NOMBRE D'HEURES SUR L'ANNÉE PAR SALARIÉ EN 2010 (EN EUROS)**

	France métropolitaine	France de province	PACA	Alpes-de-Haute-Provence	Hautes-Alpes	Alpes-Maritimes	Bouches-du-Rhône	Var	Vaucluse
Moins de 150h/an	11,7	11,5	12,3	11,9	12,0	13,1	11,8	12,2	12,5
De 150h à moins de 500h/an	10,9	10,8	11,4	11,5	11,6	12,2	11,0	11,5	11,4
De 500h à moins de 1000h/an	10,6	10,5	10,8	10,8	11,0	11,3	10,5	10,7	11,0
De 1000h à moins de 1500h/an	10,6	10,4	10,5	10,5	10,2	11,0	10,3	10,4	10,8
De 1500h à moins de 1880h/an	11,4	11,2	11,6	10,0	11,2	11,5	12,2	11,2	10,9
1880h et plus	10,2	9,7	11,6	11,9	10,1	12,0	11,5	11,7	11,0

Source : Insee – DADS GF, PEA, nOva – Traitement Direccte.

Note de lecture : En PACA, en 2010, les salariés des services à la personne ayant travaillé moins de 500h par an ont perçu un salaire horaire brut de 12,3€.

### Les hommes perçoivent des salaires plus élevés

En PACA, les hommes, minoritaires dans ce secteur, ont un salaire horaire moyen (12,9€) supérieur à celui des femmes (11,1€). Les femmes travaillent annuellement plus d'heures que les hommes. Ce constat est toujours vrai, sauf pour les 35-54 ans, tranche d'âge où par ailleurs les écarts de salaire entre les hommes et les femmes sont parmi les plus élevés (en moyenne, de 2€ à 2,2€ par heure). Les activités des services à la personne étant diversifiées, une hypothèse est que les hommes sont positionnés sur des emplois différents, mieux rémunérés.

### L'âge modifie peu le salaire horaire

Les moins de 25 ans perçoivent en moyenne un salaire horaire brut de 10,5€, les salariés âgés de 65 ans et plus, un salaire horaire brut plus élevé : 11,6€. Cet écart entre un début et une fin de carrière n'est que de 1,10€ par heure. La faiblesse de cet écart se retrouve en France comme dans les départements de PACA (avec néanmoins une tendance plus favorable dans le Vaucluse, où le salaire passe, pour les mêmes tranches d'âge, de 11,1€ à 13,4€).

Plusieurs facteurs sont à considérer. Le turn-over, les entrées dans le métier en seconde partie de carrière impactent la mise en visibilité d'éventuelles progressions de salaire individuelles sur la durée. Ensuite, cela interroge sur la reconnaissance salariale d'une montée en charge possible des responsabilités : en effet, un salarié fidèle à « son » particulier employeur devra avec les années prendre de plus en plus de responsabilités face au vieillissement de celui-ci. Cette « fidélité » est-elle récompensée par une progression de salaire ? Pour les plus jeunes, ce manque de progression salariale peut jouer sur leur motivation à s'investir dans la durée.

**TABLEAU 9 SALAIRE HORAIRE BRUT MOYEN SELON L'ÂGE EN 2010 (EN EUROS)**

	France métropolitaine	France de province	PACA	Alpes-de-Haute-Provence	Hautes-Alpes	Alpes-Maritimes	Bouches-du-Rhône	Var	Vaucluse
Moins de 25 ans	10,5	10,3	10,5	10,2	10,3	10,7	10,4	10,4	10,5
De 25 à 34 ans	11,0	10,8	11,1	10,7	10,9	11,5	11,0	11,1	11,1
De 35 à 44 ans	11,0	10,9	11,3	10,9	11,3	11,9	11,1	11,2	11,3
De 45 à 54 ans	11,0	10,8	11,4	11,2	11,2	12,0	11,1	11,3	11,4
De 55 à 64 ans	11,1	10,9	11,5	11,3	11,5	12,1	11,2	11,4	11,6
65 ans et plus	10,7	10,5	11,6	11,4	11,3	12,0	11,0	11,2	13,4

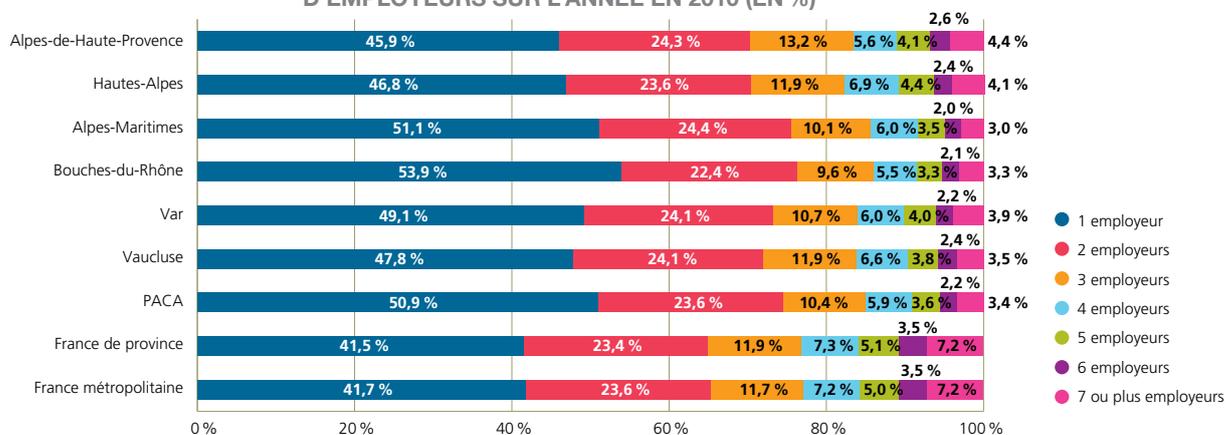
Source : Insee – DADS GF, PEA, nOva – Traitement Directe.

Note de lecture : En PACA, en 2010, les salariés des services à la personne âgés de 65 ans et plus ont perçu un salaire horaire brut moyen de 11,6€.

### Des salariés cumulant plusieurs employeurs : une caractéristique de ce secteur

La multiplicité des employeurs est fréquente pour les salariés des services à la personne. C'est une nécessité pour parvenir à des revenus décents. En PACA, en 2010, près de la moitié des salariés des services à la personne (49,1%) est en relation contractuelle avec plusieurs employeurs sur l'année. Le nombre d'employeurs cumulés peut être important : 10,4% d'entre eux cumulent quatre employeurs, et 3,4%, sept employeurs.

**GRAPHIQUE 6 LES SALARIÉS DES SERVICES À LA PERSONNE SELON LEUR NOMBRE D'EMPLOYEURS SUR L'ANNÉE EN 2010 (EN %)**



Source : Insee – DADS GF, PEA, nOva – Traitement Directe.

Note de lecture : En PACA, en 2010, 3,4% des salariés des services à la personne travaillent pour 7 employeurs et plus.

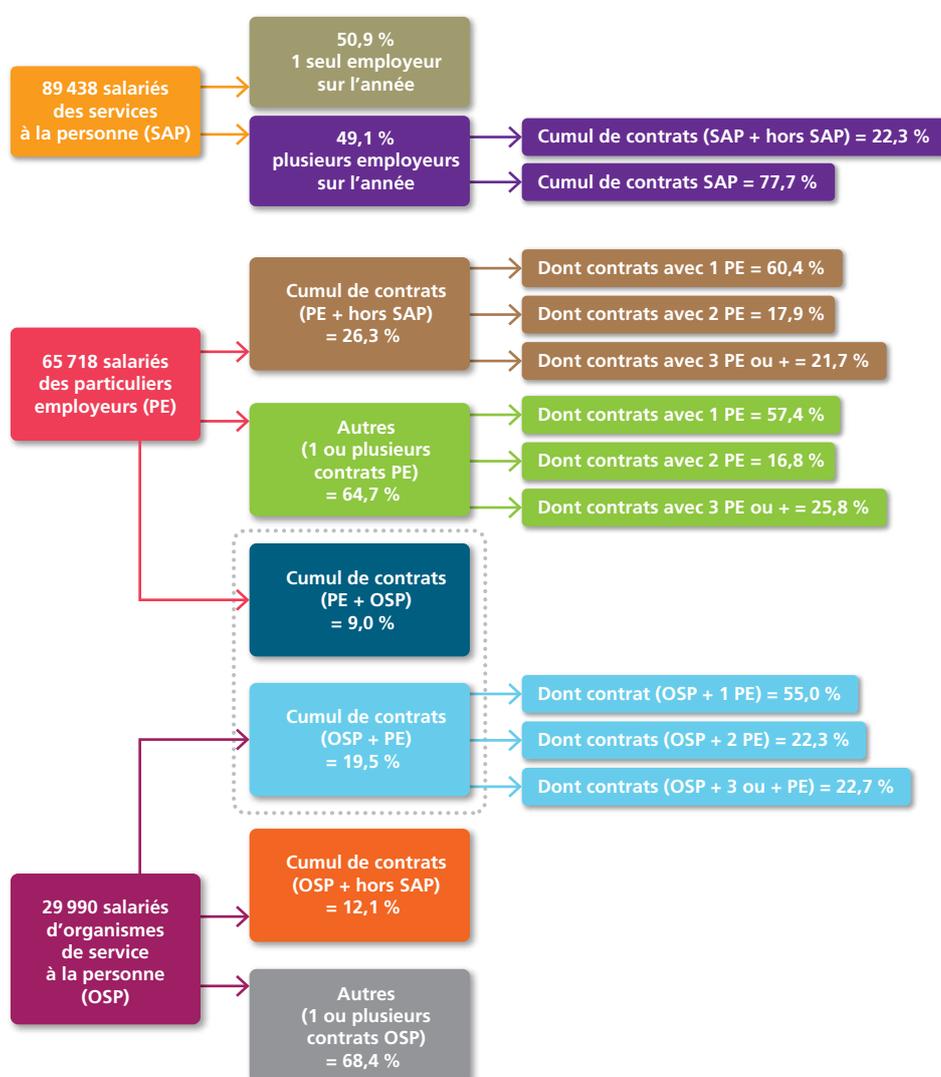
### Une situation touchant prioritairement les seniors

C'est entre 45 et 54 ans que cette situation est la plus commune. Presque trois sur dix (29,9%) totalisent trois employeurs ou plus, et c'est encore plus vrai pour les femmes (30,5%). Cette condition d'exercice représente une pénibilité spécifique, à un âge où les déplacements, l'adaptation à des contraintes organisationnelles et temporelles multiples peuvent grever la qualité de l'emploi.

### Des employeurs qui peuvent, ou non, appartenir au champ des services à la personne

Ces multiples employeurs peuvent relever ou non du champ d'activité des services à la personne. Lorsque ses différents employeurs relèvent des services à la personne, le salarié est dit « multi-employeurs ». Lorsque ses employeurs relèvent aussi d'un autre secteur, le salarié est dit « multi-actif ». En PACA, 22,3% des salariés exercent simultanément dans et hors services à la personne.

**SCHEMA 4 SALARIÉS MULTI-ACTIFS ET MULTI-EMPLOYEURS DES SERVICES À LA PERSONNE EN 2010**



Source : Insee – DADS GF, PEA, nOva – Traitement Directe.

Note de lecture : En PACA, en 2010, 65 718 salariés des services à la personne travaillent pour des particuliers employeurs. 26,3% exercent simultanément pour des particuliers employeurs et un ou plusieurs employeurs relevant d'un autre secteur d'activité. Les autres, 64,7% n'exercent que pour un ou plusieurs particuliers employeurs.

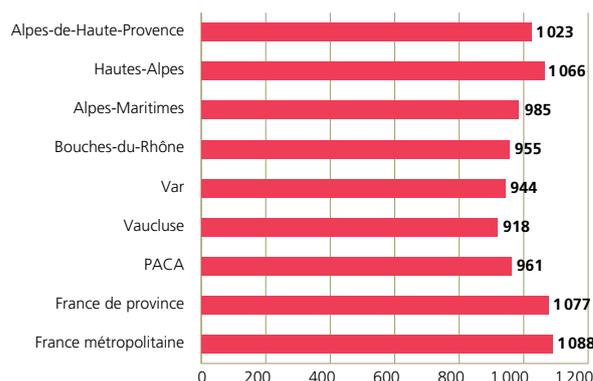
Investir une activité hors du champ des services à la personne est plus fréquent lorsque la personne est salariée d'un particulier employeur (26,3%) que lorsqu'elle exerce pour un organisme de services à la personne (12,1%). Cependant il n'est pas possible de savoir si cet investissement salarié hors du champ des services à la personne a été un choix ou une nécessité.

### Les temps pleins restent rares, particulièrement pour les salariés des particuliers employeurs

Dans les services à la personne, la norme est celle du temps partiel. En PACA, l'effectif de 89 430 salariés dans les services à la personne en mars 2010 chute à 34 025 en équivalent temps plein à la même période l'année suivante. Il se réduit à 38% de l'effectif initial.

En termes de volume horaire, un quart des salariés de PACA (25,2%) travaille entre 1 000 et 1 500 heures par an. C'est la situation la plus fréquente. Ainsi, malgré la multi-activité, le volume annuel global d'heures totalisées pour les salariés des services à la personne reste modeste : 961 heures par an en moyenne en PACA (1 088 heures en France), loin du temps plein estimé à 1 880 heures par an (soit 40h par semaine). Seulement 8,6% atteignent ce temps plein (12,2% en France). C'est dans les Hautes-Alpes (1 066 heures) que le nombre moyen d'heures sur l'année est le plus élevé. Le cumul des heures effectuées dans et hors services à la personne se heurte aussi à des limites organisationnelles : déplacement pour aller d'un lieu de travail à l'autre, compatibilité des horaires, etc.

GRAPHIQUE 7 VOLUME HORAIRE MOYEN SUR L'ANNÉE 2010



Source : Insee - DADS GF, PEA, nOva - Traitement Direccte.

Note de lecture : En PACA, en 2010, les salariés des services à la personne ont eu un volume horaire moyen sur l'année de 961 heures.

### Les volumes horaires annuels de travail varient suivant le type d'employeur

Ce sont les organismes de services à la personne qui proposent les volumes horaires les plus conséquents. Presque un quart de leurs salariés (24,5%) a travaillé de 1 000 à moins de 1 500 heures sur l'année (10,5% chez les particuliers employeurs). *A contrario*, ce sont les particuliers employeurs qui offrent les volumes horaires les plus modestes. Plus d'un tiers (34,6%) de leurs salariés ont travaillé de 150 à moins de 500 heures par an (18,3% dans les organismes de services à la personne). Ce constat est identique en France métropolitaine.

TABLEAU 10 VOLUME HORAIRE ANNUEL SELON LE TYPE D'EMPLOYEUR EN 2010 (EN %)

		De 500h		De 1000h		De 1500h	
		Moins de 150h par an	De 150h à moins de 500h par an	à moins de 1000h par an	à moins de 1500h par an	à moins de 1880h par an	1880h et plus
France métropolitaine	Services à la personne	9,3	17,6	22,0	21,9	17,0	12,2
	Organismes de services à la personne	12,2	19,0	21,2	23,3	22,2	2,1
	Particuliers employeurs	25,9	31,4	21,8	11,8	4,8	4,2
PACA	Services à la personne	9,8	21,1	25,2	21,0	14,2	8,6
	Organismes de services à la personne	9,9	18,3	23,8	24,5	21,2	2,3
	Particuliers employeurs	25,0	34,6	23,8	10,5	3,6	2,5

Source : Insee - DADS GF, PEA, nOva - Traitement Direccte.

Note de lecture : En PACA, en 2010, 25,2% des salariés des services à la personne ont travaillé de 500 h à moins de 1 000 h par an.

### Travailler à temps complet : à quel prix ?

La question du travail à temps complet, qui est souvent citée comme un des remèdes aux mauvaises conditions de travail, doit se penser au regard de la pénibilité des tâches, résultant à la fois de la nature de celles-ci (manutention de personnes, postures inconfortables, contraintes psychiques) et des déplacements entre domiciles. François-Xavier Devetter, à partir de l'enquête « Intervenant à domicile »<sup>11</sup>, pointe qu'exercer 26 heures rémunérées couvre un temps de travail de 35 heures (en prenant en compte les temps de trajet, l'éclatement des heures de travail, etc.). Travailler au-delà peut entraîner la multiplication d'interventions dont certaines en horaires atypiques, freinant la conciliation vie professionnelle/vie privée, et d'autre part majorerait le risque de nuisance pour l'état de santé du salarié. La question du temps complet est donc indissociable de celle de la durée des interventions et de la rémunération du temps de déplacement.

L'aide à domicile est l'une des professions où les accidents du travail sont les plus fréquents<sup>12</sup>. La professionnalisation qui *a priori* permet d'accéder à un meilleur volume horaire influencerait, paradoxalement, sur la pénibilité ressentie en occasionnant l'abondance de tâches plus complexes<sup>13</sup>. La professionnalisation amène ainsi à réfléchir sur la reconnaissance salariale possible et l'opportunité de temps d'intervention plus longs chez une même personne grâce à une plus large palette de compétences.

À la pénibilité du travail se mêle une préoccupation concernant l'âge des salariés effectuant les plus importants volumes horaires. Ils sont fréquemment réalisés par les salariés seniors, en PACA comme en France métropolitaine. Cela se constate parmi les salariés des particuliers employeurs, où les femmes et les hommes de 45 à 54 ans totalisent un peu plus de 600 heures par an, et au sein des organismes de services à la personne, où les femmes de 45 à 54 ans cumulent 1 039 heures par an. Dans les organismes de services à la personne, la situation est plus nuancée pour les hommes, avec le plus fort volume horaire remarqué entre 35 et 54 ans (entre 975 et 982 heures) en PACA.

L'âge avancé des salariés au moment où ils réalisent le plus grand nombre d'heures rend plus aiguës les préoccupations concernant les conditions d'exercice des salariés (fatigabilité liée à la nature des tâches et aux déplacements), mais aussi les politiques de rémunération (quelle rémunération pour un débutant senior ?), l'accès à la formation (actions de prévention, disponibilité pour une professionnalisation) et le recrutement (agir sur la pyramide des âges malgré un secteur peu attractif pour les jeunes).

## 2. QUI SONT LES EMPLOYEURS DE SERVICES À LA PERSONNE ?

### 2.1. COMBIEN SONT-ILS ? COMBIEN ONT-ILS DE SALARIÉS ?

#### Des employeurs diversement représentés et des effectifs salariés très différents

En mars 2010, les particuliers employeurs sont au nombre de 144 047 en PACA et emploient 65 718 salariés. Le particulier est toujours le premier employeur des services à la personne, et représente 73,5% du total des salariés. C'était déjà le cas en 2006, où cette forme d'emploi concernait trois salariés sur quatre.

En mars 2010, sont dénombrés en tant qu'organismes de services à la personne :

- 439 organismes dans la sphère privée (entreprises et auto-entrepreneurs) qui emploient 7 368 personnes
- 90 organismes dans la sphère publique (2 982 salariés)
- 409 organismes dans la sphère de l'économie sociale (19 640 salariés)

Ce total de 95 708 salariés est supérieur au nombre de personnes exerçant à cette période (effectif de 89 438) en raison de doublons : une même personne peut être salariée à la fois d'un particulier employeur et d'un organisme de services à la personne. C'est d'ailleurs fréquemment le cas.

<sup>11</sup> F.-X. Devetter et al., « Contraintes de temps et pénibilité du travail : les paradoxes de la professionnalisation dans l'aide à domicile », *Revue française des affaires sociales*, n° 2-3, 2012/2, p. 244-268.

<sup>12</sup> CNAMTS 2010, citée *ibid.*

<sup>13</sup> F.-X. Devetter et al., « Contraintes de temps... », *art. cit.*

## 2.2. QUELS VOLUMES D'HEURES DE TRAVAIL RÉALISÉES ?

Hors des particuliers employeurs, des reconfigurations existent dans le mode et la distribution des heures effectuées par les organismes de services à la personne :

- **Le mode prestataire progresse, le mode mandataire décroît** : en 2011, en PACA comme en France métropolitaine, la grande majorité des heures de travail réalisées dans les organismes de services à la personne sont faites sur le mode prestataire où le particulier n'est pas l'employeur de l'intervenant (respectivement 87,9% et 81,9%). Les salariés se rendent à plusieurs domiciles, selon le planning mis en place par l'organisme prestataire. Cette part prise par le mode prestataire a augmenté entre 2008 et 2011 de 5,4 points en PACA, et 6,7 points en France. L'intermédiation recherchée entre le salarié et les bénéficiaires concerne de façon privilégiée la prise en charge du contrat de travail et du salaire, soit la responsabilité administrative liée à l'emploi d'un intervenant.
- **La sphère de l'économie sociale est en tête des organismes de service à la personne pour les heures rémunérées, mais fléchit** : tous modes confondus (prestataire et mandataire), les organismes de services à la personne relevant de l'économie sociale ont réalisé 20311 milliers d'heures de travail annuelles. Cela représente 64,3% du total des heures réalisées par les organismes de services à la personne. Les organismes de l'économie sociale sont historiquement présents sur le champ des services à la personne, d'où cette part importante dans la ventilation des heures travaillées. Dans les départements alpins, les organismes de l'économie sociale réalisent jusqu'à 77% (Alpes-de-Haute-Provence) et 76,6% (Hautes-Alpes) du total des heures réalisées. Ces deux départements se démarquent en effet par la prépondérance de la sphère de l'économie sociale en 2010 (de 62,2% des organismes actifs dans les Hautes-Alpes à 66,7% dans les Alpes-de-Haute-Provence).

Cependant, cette prégnance de l'économie sociale fléchit nettement, en PACA comme en France. Entre 2008 et 2011, leur part dans la répartition du total des heures de travail effectuées est en baisse (-9,3 points, soit la plus importante baisse de tous les organismes de services à la personne). Il s'agit d'une tendance forte : elle se retrouve dans tous les départements de la région et en France métropolitaine. Leur taux de croissance annuel moyen est modéré (+4,8%).

- **La sphère privée marchande, largement dominée par les entreprises, est en croissance** : tous modes confondus (prestataire et mandataire), les organismes relevant de la sphère privée marchande réalisent 8 173 milliers d'heures de travail annuelles. Deux types d'employeurs coexistent : les entreprises et les auto-entrepreneurs. Leurs profils sont très différents en termes de nombre et d'heures réalisées. Les entreprises augmentent leur volume d'activité et leur nombre. Tous modes confondus (mode prestataire et mode mandataire), elles réalisent 25,4% des heures travaillées, soit 8 017 milliers d'heures de travail annuelles. Entre 2008 et 2011 en PACA, la part des entreprises dans le total d'heures travaillées a augmenté de 11,2 points. Ce n'est pas une tendance spécifique à la région : la progression est de 9 points en France métropolitaine. Cette progression se constate dans tous les départements de la région. Dans la même période, le taux de croissance annuel moyen du nombre d'entreprises inventoriées est le plus élevé de tous les organismes de services à la personne (+19,1%). L'activité des auto-entrepreneurs reste confidentielle sur le territoire régional avec 0,5% du total des heures effectuées en 2011 en PACA, soit 157 milliers d'heures. Ils n'apparaissent dans le paysage des organismes de services à la personne qu'en 2009, leur activité est donc très récente. Leur taille, de fait, joue sur le nombre d'heures réalisables.

- **Les organismes de la sphère publique sont en stagnation** : tous modes confondus (prestataire et mandataire), les organismes de la sphère publique réalisent 3 099 milliers d'heures de travail annuelles, soit 9,8 % du total des heures travaillées, ce qui les place en dernière position des trois sphères, hors auto-entrepreneurs (privée marchande, économie sociale et publique). La tendance est à la stagnation, voire au repli : entre 2008 et 2011, malgré une croissance de 1,9 % des organismes répertoriés (la plus faible de tous les organismes), ils accusent une baisse de leur représentation (-2,4 points) dans la répartition des heures de travail. Celle-ci se constate dans tous les départements de la région, notamment les Alpes-Maritimes (-4,4 points).

**TABLEAU 11 VENTILATION DES HEURES TRAVAILLÉES PAR MODE DE PRESTATION ET TYPE D'ORGANISME DE 2008 À 2011**

		2008	2009	2010	2011
Prestataire	Entreprise	3 317,4 11,9%	4 855,3 15,8%	6 180,5 19,6%	7 437,8 23,6%
	Auto-entrepreneur		15,1 0,0%	90,7 0,3%	154,5 0,5%
	Sphère publique	3 142,9 11,3%	3 159,7 10,3%	2 999,3 9,5%	2 874,1 9,1%
	Sphère économie sociale	16 446,8 59,2%	17 671,7 57,7%	17 740,0 56,4%	17 304,8 54,8%
Mandataire	Entreprise	631,3 2,3%	696,9 2,3%	631,2 2,0%	578,8 1,8%
	Auto-entrepreneur		0,9 0,0%	4,4 0,0%	2,2 0,0%
	Sphère publique	250,1 0,9%	283,9 0,9%	247,7 0,8%	224,8 0,7%
	Sphère économie sociale	3 983,1 14,3%	3 951,5 12,9%	3 582,1 11,4%	3 005,8 9,5%
<b>Total</b>		<b>27 771,7</b> <b>100 %</b>	<b>30 635,0</b> <b>100 %</b>	<b>31 475,9</b> <b>100 %</b>	<b>31 582,8</b> <b>100 %</b>

Source : Insee – DADS GF, PEA, nOva – Traitement Directe.

Note de lecture : En PACA, en 2008, les prestataires de la sphère économie sociale ont réalisés 16 446,8 heures de travail. Cela représente 59,2% du total des heures travaillées, tous modes et types d'employeurs confondus.

**TABLEAU 12 ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES HEURES TRAVAILLÉES ENTRE 2008 ET 2011 (EN POINTS)**

	France métropolitaine	France de province	PACA	Alpes-de-Haute-Provence	Hautes-Alpes	Alpes-Maritimes	Bouches-du-Rhône	Var	Vaucluse
Entreprise	+9,0	+8,8	+11,2	+3,3	+11,3	+14,6	+8,9	+10,4	+13,6
Auto-entrepreneur	+0,5	+0,5	+0,5	+0,3	+0,4	+0,4	+0,5	+0,6	+0,8
Sphère publique	-0,4	-0,2	-2,4	-0,1	-2,6	-4,4	-1,6	-2,4	-1,7
Sphère de l'économie sociale	-9,1	-8,9	-9,3	-3,6	-9,0	-10,6	-7,8	-8,6	-12,7

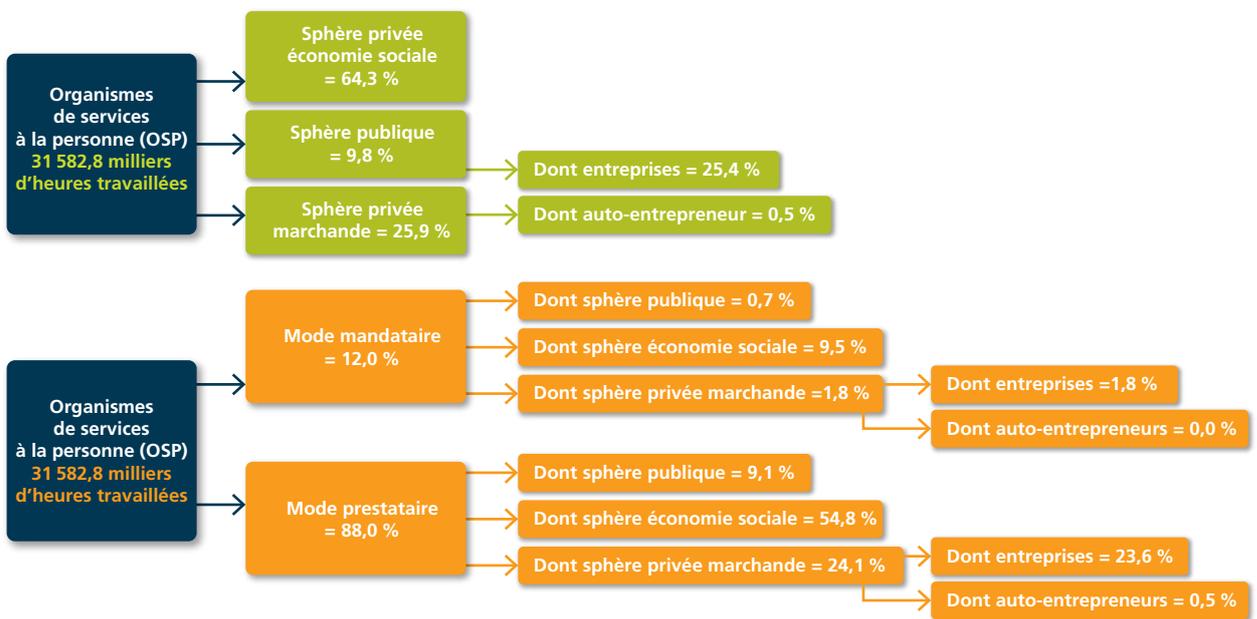
Source : Insee – DADS GF, PEA, nOva – Traitement Directe.

Note de lecture : En PACA, entre 2008 et 2011, la sphère de l'économie sociale a perdu 9,3 points dans la part qu'elle représente au sein du total des heures travaillées, tous modes (prestataire et mandataire) et tous types d'employeurs confondus.

En PACA, en 2011 :

- **Les particuliers employeurs, type d'employeur le plus représenté, propose les contrats aux plus faibles volumes horaires** : ils sont à l'origine de la très grande majorité des contrats de services à la personne (91,9%). Cependant, la majorité de leurs salariés (59,7%) réalise moins de 500 heures par an.
- **Les organismes publics, type d'employeur le moins représenté, propose plus fréquemment des contrats aux forts volumes horaires** : *a contrario*, les organismes de la sphère publique, représentent le plus faible pourcentage de contrats (0,8%). Cependant la majorité (51,6%) de leurs salariés réalise entre 1 500 à moins de 1 880 heures par an.

SCHÉMA 5 RÉPARTITION DES HEURES TRAVAILLÉES SELON LES TYPES D'EMPLOYEURS EN 2011



Source : Insee – DADS GF, PEA, nOva – Traitement Direccte.

Note de lecture : En PACA, en 2011, 31 582,8 milliers d'heures travaillées sont réalisées par les organismes de services à la personne. La sphère privée marchande représente 25,9% de ce total d'heures (25,4% pour les entreprises et 0,5% pour les auto-entrepreneurs).

### Tensions entre les différents modèles économiques

Cette diversité d'employeurs donne une coloration particulière au secteur des services à la personne. Les logiques à l'œuvre en termes de gestion des ressources humaines, de conventions collectives, de soutien à la professionnalisation, de négociation de salaire, etc. peuvent différer. Les reconfigurations à l'œuvre mettent en visibilité les tensions entre types de structures réalisant des prestations de services à la personne, puisque certaines d'entre elles prennent des parts de marché au détriment d'autres. Les offres de services prioritaires (aide aux personnes dépendantes, soutien aux devoirs, assistance informatique...), les politiques d'embauche (réinsertion de personnes en seconde partie de carrière, hommes,) et les territoires ciblés (cœur de ville, campagne...) peuvent différer selon les stratégies des types d'organismes de services à la personne.

Ce secteur se présente néanmoins comme un partenaire incontournable dans la mise en œuvre du maintien à domicile porté par les orientations des politiques de santé. Il est important que cette mise en tension ne fragilise pas un secteur en quête de reconnaissance.

## CHAPITRE 3

# LA FORMATION DANS LES SERVICES À LA PERSONNE

### L'ESSENTIEL

- En raison de leurs forts enjeux d'attractivité et de qualification, seules les formations menant aux « métiers pour la famille et les personnes fragiles » sont retenues dans cette analyse.
- Toutes les voies de formation (formation initiale, formation continue, formation en alternance) sont mobilisées pour préparer aux métiers des services à la personne.
- Plus de 7 000 personnes sont inscrites en dernière année de formation menant à ces métiers et à certains métiers du secteur médico-social.
- Les hommes sont quasi absents de l'emploi et dans les formations menant aux métiers du domicile. Cependant, la question de l'entrée des hommes dans ces métiers est une préoccupation encore récente pour les employeurs.
- L'entrée des hommes dans ces métiers n'est pas néanmoins une garantie de réduction des inégalités femmes-hommes. Une répartition sexuée des tâches à réaliser peut se reproduire, d'autant que ces métiers sont exercés au domicile.

## 1. COMBIEN DE PERSONNES SE FORMENT AUX MÉTIERS DES SERVICES À LA PERSONNE EN 2013 ?

### Toutes les voies de formation sont mobilisées pour former à ces métiers

Les formations retenues pour cette observation sont uniquement celles menant aux « métiers pour la famille et les personnes fragiles » (personnes âgées, personnes handicapées, enfants de moins de trois ans) identifiées par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) dans le cadre de son exploitation de données pour appréhender la réalité régionale des services à la personne<sup>14</sup>. En effet, le champ des personnes âgées, handicapées ou en perte d'autonomie est celui qui suscite le plus de questions liées à l'attractivité des métiers et d'enjeux de qualification.

Il existe plusieurs dispositifs pour se qualifier, auxquels correspondent différents financements : la formation initiale par la voie scolaire, l'apprentissage, la formation continue pour les salariés et pour les demandeurs d'emploi, les contrats de professionnalisation. Au sein des formations identifiées, toutes ces voies de qualification sont représentées.



<sup>14</sup> Les formations retenues sont celles menant aux « métiers pour la famille et les personnes fragiles », issues du Guide méthodologique « Services à la personne », Dares, n° 7, novembre 2015. Sont exclues les formations menant aux « métiers de la vie quotidienne » et aux « métiers de direction et d'encadrement ». Quatre formations n'apparaissent pas dans le champ d'observation régional étudié ici, sans que l'on puisse affirmer qu'elles n'existent pas en PACA : agent d'accompagnement des personnes âgées et des personnes dépendantes, assistant de vie dépendance et handicap, auxiliaire paramédical, animateur en gérontologie.

**TABEAU 13 EFFECTIFS FORMÉS SELON LES DIFFÉRENTES VOIES DE QUALIFICATION ET PART DES HOMMES EN 2013**

	Formation initiale voie scolaire	Apprentissage	Formation continue des demandeurs d'emploi	Contrats de professionnalisation**	Autres financements OPCA**	Somme tous dispositifs	Part des hommes
DE Technicien d'intervention sociale et familiale*	29				11	40	15 %
MC Aide à domicile	24		13		< 5	39	5 %
DE Auxiliaire de vie sociale*	68		317		14	399	6 %
DE Éducateur de jeunes enfants*	68	12			5	85	5 %
DE Aide médico-psychologique*	210	< 5		137	66	415	11 %
TP Assistant de vie aux familles			560	33	163	756	5 %
DE Assistant familial*	68				< 5	69	6 %
DE Moniteur éducateur*	221	32		13	25	291	26 %
DE Aide-soignant*	2 481	87		5	101	2 630	12 %
CAP Petite enfance	227	123	170	67	87	674	2 %
DUT Carrières sociales option services à la personne	17					17	12 %
Bac pro Accompagnement soins et services à la personne - Option A à domicile	233		9			242	3 %
Bac pro Accompagnement soins et services à la personne - Option B en structure	946	38		< 5		987	5 %
BEP Accompagnement soins et services à la personne			396		< 5	397	4 %
Assistant de soins en gérontologie					10		50 %
Part des hommes par dispositifs (%)	10	9	4	12	9	-	-
<b>Total général</b>	<b>4 592</b>	<b>294</b>	<b>1 465</b>	<b>258</b>	<b>486</b>	<b>7 051</b>	<b>9 %</b>

Source : ORM – Base des effectifs en formation professionnelle 2013-2014 (hors Pôle emploi), dernière année de formation – Traitement ORM. Champ pour les données « autres financements OPCA » : Afdas, Agefos-PME, Fongecif, Unifaf, Uniformation, bénéficiaires d'une action de formation en 2013 dans le cadre d'un CIF CDD, d'un CIF CDI, d'un contrat de sécurisation professionnelle, d'une préparation opérationnelle à l'emploi (POE), d'une période de professionnalisation, d'une formation hors temps de travail.

\* Pour l'ensemble des diplômes d'État (DE), il est impossible de connaître le statut des formés (hormis s'ils y sont apprentis). De ce fait, le nombre de formés en formation initiale est surestimé et celui de demandeurs d'emploi en formation sous-estimé.

\*\* Formations pour lesquelles il y a potentiellement des doublons entre les effectifs inscrits en formation initiale voie scolaire et les financements des OPCA (y compris les contrats de professionnalisation). Les doublons représentent au maximum 378 formés.

Note de lecture : En PACA, en 2013, 40 personnes sont inscrites en dernière année de formation du diplôme d'État de technicien d'intervention sociale et familiale. 29 sont en formation initiale par voie scolaire et 11 bénéficient de financements d'OPCA. Comme il s'agit d'un diplôme d'État, il n'est pas possible de savoir si les 29 formés sont tous en formation initiale ou pour partie en formation continue (agrégation des statuts). Parmi ces 40 inscrits, 15 % sont des hommes.

### Plus de 7 000 personnes inscrites en dernière année de formation

Au total, les inscrits en dernière année de ces formations sont plus de 7 000 en 2013 en PACA.

Tous dispositifs confondus, les effectifs inscrits supérieurs à 500 inscrits relèvent des :

- Diplôme d'État d'aide-soignant : 2 630 inscrits en dernière année.
- Bac pro accompagnement soins et services à la personne : 1 229 inscrits en dernière année, dont 96 % sont élèves en formation initiale par la voie scolaire. L'option B en structure qui cible prioritairement l'exercice de la fonction en établissement, concentre 80 % des inscrits.
- Une certification dédiée à l'aide à domicile, le titre professionnel assistant de vie aux familles (au total 756 inscrits), et une certification en direction des enfants : le CAP petite enfance (674 inscrits).

## 2. QUI SE FORME À CES MÉTIERS ?

### Une faible présence des hommes au sein de ces formations

Quelle que soit la certification préparée, tous statuts confondus (élèves en formation initiale, salariés en formation continue, etc.), la part des hommes est très modeste. Ces filières de formation très féminisées sont à considérer avec la faible part des hommes en emploi dans ces métiers.

Seule la formation d'assistant de soins en gérontologie parvient à une égalité de représentation (50 % d'hommes). Ce métier est exercé par un aide-soignant ou un aide médico-psychologique déjà expérimenté. Il est amené à intervenir dans un hôpital, en structure spécialisée accueillant des personnes en grande dépendance, ou à domicile. Cependant, en raison de la faiblesse des effectifs considérés, les conclusions sur l'attractivité de ce métier pour les hommes doivent rester prudentes.

Cinq certifications présentent plus de 10 % d'hommes au sein de leurs effectifs :

- Le diplôme d'État de moniteur-éducateur, via la formation initiale ou continue des demandeurs d'emploi : la part des hommes est l'une des plus élevées<sup>15</sup> (26 %). C'est un diplôme de niveau bac. Cependant ce diplôme n'est pas emblématique de l'aide à domicile. Les moniteurs-éducateurs sont très peu à y exercer (1 % en 2012 parmi les professionnels en exercice). Les diplômés se retrouvent majoritairement en établissement, et au sein d'équipes de travail des secteurs social ou médico-social où la question de la mixité des équipes est déjà abordée par les professionnels.
- Le diplôme d'État de technicien d'intervention sociale et familiale, via la formation initiale par voie scolaire et la formation continue. La part des hommes est de 15 %. C'est un diplôme de niveau bac. Il prépare à un métier de soutien aux familles en difficulté, qu'il s'agisse d'une hospitalisation transitoire d'un parent ou d'une intervention dans le cadre de la protection de l'enfance sous mandat de services de justice. Ce travailleur social n'intervient pas uniquement pour les tâches de la vie quotidienne.
- Le diplôme d'État d'aide-soignant, via la formation initiale par voie scolaire ou apprentissage et la formation continue. La part des hommes est de 12 %. C'est un diplôme de niveau V. Cette profession s'exerce essentiellement en établissement et les aides-soignants sont peu à exercer dans l'aide à domicile (3 % parmi les professionnels en emploi). Cependant, les évolutions à venir dans l'organisation des prises en charge des personnes dépendantes pourraient voir l'aide-soignant intervenir de plus en plus fréquemment à domicile, dans le cadre de dispositifs médico-sociaux et d'actions coordonnées entre ces secteurs.
- Le diplôme universitaire de technologie carrières sociales option services à la personne. Il prépare à des fonctions d'encadrement, comme responsable de secteur, au sein de différents types de structures. La part des hommes est de 12 %. C'est un diplôme de niveau bac+2.
- Le diplôme d'État d'aide médico-psychologique, via la formation initiale par voie scolaire ou apprentissage et la formation continue. La part des hommes est de 11 %. C'est un diplôme de niveau V. Ce métier s'exerce essentiellement en institution, au sein d'équipes pluridisciplinaires du secteur médico-social. Il est aujourd'hui (décret du 29 janvier 2016) fusionné avec le diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale, où la part des hommes est beaucoup plus faible en formation (6 %).

<sup>15</sup> Il s'agit d'un diplôme d'État préparé en institut de formation sanitaire et sociale : les effectifs en formation initiale et en formation continue sont agrégés dans la voie « formation initiale ».

Ces constats mettent en visibilité certaines spécificités de ces formations où la présence des hommes représente plus d'un inscrit sur dix (ce qui reste néanmoins très minoritaire) :

- **Elles préparent à des métiers qui peuvent s'exercer soit en structure au sein d'équipes de travail, soit à domicile** : les formations visant des métiers exercés uniquement au domicile de la personne en risque de perte d'autonomie sont celles où la présence des hommes est la plus minoritaire (entre 3% pour le bac pro accompagnement soins et services à la personne, option A à domicile et 6% pour auxiliaire de vie sociale). Cela renvoie à la question de l'attractivité pour les hommes des métiers exercés au domicile quand il s'agit de l'aide aux gestes du quotidien.
- **La plupart sont de niveau bac et plus** : l'exercice du métier peut amener à la prise de responsabilités d'encadrement d'équipe et/ou de service.

Enfin, la fusion des diplômes d'État d'aide médico-psychologique et d'auxiliaire de vie sociale dans le nouveau diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES) comprenant un socle commun de compétences avec trois spécialités – « domicile », « établissement » et « éducation inclusive » – va peut-être agir sur l'attractivité de cette formation... et mettre en relief, au moment de la spécialisation, des choix masculins et féminins.

### 3. QUELLE ENTRÉE DES HOMMES DANS CES FORMATIONS ET CES MÉTIERS ?

#### **Les services à la personne, un secteur à enjeux pour la mixité des métiers ?**

Le secteur des services à la personne peut être considéré comme un secteur à enjeux pour le développement de la mixité de ses métiers dans la mesure où :

- Il est porteur d'une dynamique d'emplois marquée dans un contexte de transition démographique (vieillesse de la population et accroissement des besoins en accompagnement des situations de dépendance) ; c'est un espace où les effectifs en emploi se recomposent sous l'effet de plusieurs facteurs et où donc les stéréotypes sexués en matière de représentation des métiers sont susceptibles d'évoluer avec un effet d'entraînement pour une plus grande mixité de l'ensemble des métiers.
- Ce secteur connaît une hyper-féminisation de ses effectifs avec un positionnement singulier des hommes sur des postes en lien avec l'accompagnement du handicap ou sur des postes à responsabilités. À ce jour, une reproduction des inégalités femmes-hommes dans la distribution des tâches et des postes s'avère et il y a un enjeu à professionnaliser les acteurs du secteur à la prise en compte des questions d'égalité femmes-hommes, notamment au niveau des fonctions de coordination et d'encadrement.

Pour autant la question de la place des hommes dans ce secteur n'apparaît pas, à ce jour, comme une question prioritaire :

- Le secteur s'est professionnalisé peu à peu au cours des deux dernières décennies et est confronté principalement à des problèmes de turn-over et de fidélisation de la main-d'œuvre, à des questions de qualification et de professionnalisation des personnels, à des enjeux de montée en qualité des emplois...
- Par ailleurs, les taux de pression à l'entrée en formation sont élevés sur les différentes certifications professionnelles (titre professionnel d'assistant de vie aux familles, diplôme d'État d'aide médico-psychologique, diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale) et il n'est nul besoin de chercher à élargir, par exemple aux hommes, le vivier de recrutement. Il en est de même concernant les postes à pourvoir en emploi, ce dans un contexte où les clients demandent prioritairement des intervenantes femmes.

Plus globalement, le secteur souffre d'une faible attractivité de ses conditions de travail, de carrière et d'emploi avec des marges d'évolutions étroites, symptomatiques de nombreuses filières très féminisées.

Aussi, quelles peuvent être les motivations des hommes à entrer dans les métiers des services à la personne ? Quelles sont leurs destinées professionnelles dans ce secteur ? Et dans quelle mesure une augmentation des effectifs masculins pourrait-elle participer d'une amélioration générale des conditions d'exercice des métiers de l'aide et de l'accompagnement ?

Ces questions, à ce jour peu renseignées, font néanmoins l'objet d'attentions croissantes notamment au regard du positionnement d'hommes à l'entrée en formation dans les métiers de l'aide à la personne, certes atypique mais néanmoins constant, voire en progression, depuis plusieurs années sur certains métiers : sur le diplôme d'État d'aide médico-psychologique, 13 % des candidats à l'entrée en première année de formation sont des hommes en 2014 et 12 % en 2007 ; sur le diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale, 8 % d'hommes en 2014 contre 5 % en 2007 (source : Drees, France).

### **Quelles motivations, pour les hommes, à exercer un métier des services à la personne ?**

De précédents travaux réalisés par l'ORM<sup>16</sup> ont mis à jour les motivations qui peuvent présider à un positionnement atypique d'hommes dans le secteur : certains choisissent de travailler dans les services à la personne afin de se lancer dans une création d'entreprise sur un marché porteur, d'autres souhaitent obtenir une première qualification pour évoluer ensuite vers des fonctions d'aide-soignant ou d'animateur en établissement pour personnes âgées, d'autres encore sont à la recherche d'une deuxième source de revenus en complément d'une activité déjà exercée par ailleurs, d'autres enfin font ce choix en fonction d'opportunités d'emploi leur permettant de continuer à vivre sur un territoire (environnement rural par exemple).

Une recherche-action actuellement en cours<sup>17</sup> poursuit cette investigation, mettant en évidence les ressorts de reconversions atypiques d'hommes ou de femmes se positionnant, à l'occasion d'une transition sur le marché de l'emploi, sur des métiers où ils et elles sont peu représentés. Dans ce cadre des entretiens de stagiaires en formation qualifiante notamment dans le champ des services à la personne ont été réalisés au cours de l'année 2016 (sur le titre professionnel d'assistant de vie aux familles et le diplôme d'auxiliaire de vie sociale). L'ensemble du matériau recueilli a permis de mettre à jour une caractérisation des parcours des personnes opérant en cours de vie active une reconversion atypique.

### **Des projets de reconversions atypiques étayés et portés de manière volontariste**

Ces réorientations ne sont pas dues au hasard. Dans tous les cas, les positionnements atypiques – de femmes sur des métiers majoritairement exercés par des hommes ou d'hommes sur des métiers majoritairement exercés par des femmes – sont le fait de personnes qui portent leur projet de manière très volontariste et qui font preuve de parcours de formation et vers l'emploi exemplaires :

- En amont de l'entrée en formation, les projets sont très étayés (périodes d'immersion en entreprises, connaissances du métier et du secteur...).
- L'aval est déjà identifié de manière précise au moment de l'entrée en formation (en termes de perspectives d'embauche, de possibilités d'évolution au sein du secteur...).

### **Plusieurs logiques de construction de parcours sont à l'œuvre**

Trois types de logiques ont été repérés en lien avec des enjeux spécifiques liés au positionnement atypique des stagiaires rencontrés :

- **Rattraper un parcours contrarié en raison notamment de la prévalence de stéréotypes de genre :** les reconversions atypiques, réalisées à l'occasion d'une transition sur le marché de l'emploi avec passage par une formation qualifiante, peuvent être le fait de personnes « au parcours contrarié ». Il s'agit de personnes qui auraient pu jouer cette carte là à un moment de leur parcours mais ne l'ont pas fait pour des raisons de faisabilité, d'opportunité et au regard de la prévalence de stéréotypes de genre qui ne les conduisaient pas « naturellement » à se positionner dans ce champ d'activités. Confrontées à

<sup>16</sup> P. Lorent, L'Emploi des hommes dans les métiers d'accompagnement : un enjeu prioritaire ? ORM, « Impact en PACA », 2007.

<sup>17</sup> S. Mailliot, La Diversification des choix professionnels des femmes et des hommes au cœur des processus de transition sur le marché de l'emploi, ORM, « Études », n°30, dans le cadre du projet « Analyse et valorisation des pratiques d'égalité et de mixité dans le champ emploi-formation », cofinancé par le FSE, 2016.

une situation de transition professionnelle avec passage par le chômage, elles vont se ressaisir d'un projet qui a cheminé de manière plus ou moins souterraine tout au long de leur trajectoire pour l'actualiser et lui donner concrètement forme. Les ressources mobilisées sont alors déjà pour partie diversement disposées dans les trajectoires : des réseaux personnels et familiaux sont sollicités pour être introduit au métier, une expérience dans le milieu peut avoir déjà été acquise en dehors du monde du travail, etc. Pour ces personnes, **le rapport à la formation est investi à la fois comme un « passage obligé »** – il s'agit d'être détenteur d'une qualification pour pouvoir exercer le métier – **et comme une manière de faire reconnaître socialement l'orientation choisie**. Pour ces trajectoires, la verbalisation du positionnement atypique se fait sur le mode de l'évidence : « *Je suis là où j'aurais dû être il y a trente ans* », avance ainsi un homme de 47 ans, se positionnant sur un titre professionnel d'assistant de vie aux familles (ADVF), après avoir travaillé de longues années dans la logistique. Des formes de rattrapage de parcours empêchés s'avèrent.

**Des ressources personnelles et une expérience de vie en lien avec le champ des services à la personne éclairent l'orientation de Franck<sup>18</sup>, à 47 ans, sur une formation d'assistant de vie aux familles.**

• **Une première approche et une connaissance de l'environnement de travail**

→ La femme de Franck travaille depuis vingt ans comme agent de service dans un foyer de personnes handicapées.

• **Un évènement déclencheur de vocation**

→ À 17 ans, Franck perd sa grand-mère d'un cancer : « *Cela a été un choc. Je me suis dit : "Un jour je ferai ce métier."* »

• **Un faisceau de contraintes et la prévalence d'orientations stéréotypées durant toute une partie de sa trajectoire**

→ Franck a été papa très jeune (à 16 ans), il est contraint de travailler très tôt, il prend « ce qui se présente ».

→ Au moment de sa primo-insertion dans la vie active, il est détenteur d'un CAP de dessinateur industriel en construction mécanique. Il explique que ce n'est pas lui mais sa mère qui voulait qu'il fasse cela. Il a occupé une multitude de postes (dans la construction, dans la maçonnerie, en grande surface) avant de travailler pendant seize ans dans la logistique – ce qu'il considère comme « *le drame de sa vie* » et avance aussitôt qu'il « *se trouve aujourd'hui là où [il aurait] dû être il y a trente ans* ».

• **Une reconversion sous l'effet d'un licenciement économique**

→ En 2014, un licenciement pour raison économique contraint Franck à s'arrêter et à s'interroger sur les possibilités d'emploi qui s'ouvrent à lui. Il entame alors une réflexion personnelle sur sa possible reconversion dans les métiers du soin et de l'aide à la personne. Il sollicite Pôle emploi pour mettre en place son projet. Il bénéficie d'un accompagnement comprenant une période d'immersion de un mois dans une association d'accompagnement de personnes handicapées. À l'épreuve du réel, son projet est conforté : « *Ça a été une révélation. Ce métier est pour moi une évidence.* »

• **Une manière volontariste de se positionner en tant qu'homme dans le métier**

→ Franck a le sentiment qu'être un homme est un avantage pour exercer le métier d'assistant de vie aux familles. Il insiste cependant sur la pédagogie dont il lui faut user pour se faire parfois accepter du client. Il signale en outre ne pas être d'accord pour que les tâches entre femmes et hommes soit différenciées dans l'exercice du métier. Il met en lien la principale difficulté qu'il rencontre pour se positionner en tant qu'homme assistant de vie aux familles avec les conditions d'emploi usuelles du secteur : « *Quand on vous propose un emploi, c'est du 24 heures par semaine et en tant qu'homme, je ne peux pas me contenter d'un 24 heures par semaine.* »

<sup>18</sup> Pour préserver l'anonymat des personnes enquêtées, les prénoms ont été changés.

- **Construire un « nouveau projet » où jouer la carte du positionnement atypique** : d'autres personnes opèrent des reconversions atypiques en s'emparant d'un nouveau projet. En ce cas, le vécu mêle la découverte, l'enthousiasme – « *C'est possible !* », « *Je n'aurais jamais pensé que c'était accessible pour moi* » – et des formes de mises à l'épreuve qui se manifestent notamment par de l'appréhension ou des inquiétudes au moment du positionnement et du suivi de la formation. En ce cas, le sentiment exprimé est de devoir en permanence « faire ses preuves » pour conforter un positionnement jugé atypique sur le plan de l'appartenance de genre. Pour ces personnes, les modalités d'intégration dans le métier se font « à petits pas ». Il en est ainsi par exemple d'un homme se positionnant sur un titre d'assistant de vie aux familles confronté à des difficultés dans sa recherche de stage ; **il met en place différentes stratégies pour se faire accepter par l'employeur et par le client** : « *Je signale à l'employeur que je souhaite d'abord entretenir le cadre de vie de la personne chez qui j'interviens. Au bout d'une à deux semaines, elle est en confiance, je peux alors intervenir sur des soins, des toilettes...* » En ce cas, le rôle attaché à la formation est très investi : pour prendre confiance en soi, pour acquérir une professionnalité, pour construire un réseau, pour nourrir des perspectives d'avenir à long terme...

#### **S'emparer d'un nouveau projet en fonction de contraintes et d'opportunités : la trajectoire d'Alain, 50 ans se positionnant sur un titre d'auxiliaire de vie aux familles**

- **Une orientation contrainte par des raisons économiques**

→ Alain a été responsable d'une boutique de fleurs et d'objets d'art pendant de longues années. Il est licencié économique en 2014. Il cherche à reprendre une boutique dans la même aire géographique mais sans succès. Après un temps de prospection, il réalise que des opportunités d'emploi existent dans l'hôtellerie-restauration ou dans l'aide à domicile. Il choisit de s'orienter vers l'aide à domicile et exprime avoir été, dans un premier temps, confronté à la nécessité de faire le deuil de son précédent emploi.

- **La formation, premier appui à la professionnalisation**

→ Les stages en milieux professionnels – notamment au sein d'une grosse association – durant la formation permettent à Alain de se faire connaître et de se faire repérer en vue d'un futur recrutement. En tant qu'homme, il se sent à l'aise pour l'exercice du métier mais reconnaît devoir sa future embauche à un directeur des ressources humaines (DRH) lui-même homme : « *Je ne sais pas si j'aurais été retenu si le DRH avait été une femme.* »

- **Mettre à jour un bagage obsolète dans la continuité d'une orientation atypique initiale** : il arrive aussi qu'il y ait des **parcours avec une plus grande continuité d'expérience** et avec un **souhait d'élargissement ou de consolidation de compétences**. Il s'agit de femmes ou d'hommes qui ont fait **des choix d'orientation atypiques dès leur formation initiale** mais qui ont connu des pauses sinon des ruptures de parcours (arrêt pour élever des enfants, ruptures pour des raisons de mobilité géographique, pour suivre le conjoint...) et qui, à l'occasion d'une transition sur le marché de l'emploi, souhaitent compléter leur bagage initial et mettre à jour des compétences devenues obsolètes... En ce cas, le passage par une formation permet de se réassurer dans le métier, d'ouvrir des perspectives professionnelles à court et long terme, de poser des jalons en termes d'employabilité. Ce cas n'a cependant pas été rencontré auprès d'hommes candidats à une formation aux métiers des services à la personne.

### **Repenser l'organisation du travail pour avancer vers la mixité des métiers**

L'avancée en mixité du secteur des services à la personne n'est pas une évidence. Elle témoigne d'une asymétrie des processus de féminisation et de masculinisation selon les secteurs d'activité : alors que dans des bastions traditionnellement masculins (ouvrier dans le bâtiment ou dans certaines industries par exemple) l'arrivée des femmes peut être vécue comme une menace, dans le champ des services à la personne, l'intégration d'hommes est plutôt bien vue.

Dans ce secteur, une idéologie de la complémentarité entre compétences dites féminines et compétences dites masculines peut cependant contribuer à rejouer des logiques de genre encore très marquées tant en formation initiale que sur le marché du travail : ainsi la répartition sexuée des tâches entre les hommes et les femmes sur les métiers de l'aide et de l'accompagnement n'est pas anodine. Les tâches et postes les plus valorisants sont couramment attribués aux hommes – même si, par ailleurs, le développement de stratégies d'intégration spécifiques des hommes pour se faire accepter et reconnaître dans ces métiers est à l'œuvre. Les mobilités de carrière des hommes sont également plus avérées.

Ces éléments mettent en évidence que l'avancée en mixité des métiers n'est pas systématiquement une garantie de réduction des inégalités femmes-hommes. Néanmoins, elle constitue un point de départ pour questionner la répartition sociale des places et elle doit pouvoir conduire à une plus grande substituabilité des rôles entre les femmes et les hommes. De ce point de vue, l'avancée en mixité des métiers conduit assurément à une plus grande souplesse des catégories de pensée et d'action.



## ET DEMAIN ?

### Une évolution attendue du nombre de ménages utilisateurs entre 2015 et 2025

Entre 2006 et 2011, en France, en PACA et dans chacun de ses départements, le taux de recours est en augmentation, constat confirmant la montée en charge déjà ancienne du secteur. PACA et la France suivent une dynamique proche (respectivement + 2,5 points et + 2,6 points).

D'ici à 2025, le nombre de ménages utilisateurs en PACA devrait progresser de 17,3 %<sup>19</sup>. Les plus de 70 ans continueraient à accroître leur part parmi les ménages utilisateurs. Cette anticipation se fonde sur l'évolution démographique et le vieillissement de la population. L'âge est un fort marqueur des besoins en services à la personne, bien que d'autres facteurs interagissent avec lui pour moduler les besoins. Cette anticipation suppose cependant que les comportements de recours à une présence à domicile observés se prolongent. D'ores et déjà, les personnes âgées déclarent préférer rester à domicile, lorsque la possibilité leur en est donnée et ce constat est réaffirmé dans un récent rapport réalisé par la Cour des comptes<sup>20</sup>. Cela suppose aussi que les politiques publiques poursuivent leur soutien à cette économie par différentes incitations (avantages liés aux agréments, exonérations de charges, incitations fiscales...), sans modifications brutales qui incitent les acteurs à la circonspection.

En PACA, en 2025, près de 280 000 ménages utilisateurs seraient dénombrés. Tous les départements verraient le nombre de ménages utilisateurs progresser, particulièrement les Alpes-de-Haute-Provence (environ 10 500 ménages utilisateurs, une progression de +26,7 %). La part des 70 ans et plus parmi les utilisateurs devrait croître. Ces âges représentent en 2011 presque la moitié des utilisateurs (49 %) et pourraient atteindre 54 % en 2025. La part des 35-54 ans serait en décroissance (-4 points) et celle des moins de 35 ans en stagnation. Cette tendance se retrouverait dans tous les départements de la région.

**TABLEAU 14 PRÉVISION DE L'ÉVOLUTION DU NOMBRE DE MÉNAGES UTILISATEURS ENTRE 2011 ET 2025 SELON LE SCÉNARIO CENTRAL**

	PACA	Alpes-de-Haute-Provence	Hautes-Alpes	Alpes-Maritimes	Bouches-du-Rhône	Var	Vaucluse
Évolution du nombre de ménages utilisateurs entre 2011 et 2025 (%)	17,3	26,7	21,3	12,3	16,1	20,1	21,2

Source : Insee DGIFP – RFL 2011, Omphale, projections de la population, scénario central – Traitement Insee.

Note de lecture : Entre 2011 et 2025, le nombre de ménages utilisateurs a augmenté de + 17,3 % en PACA.

### Quelle professionnalisation des intervenants dans un contexte de porosité entre les secteurs des services à la personne et médico-social ?

Comme il a été déjà souligné, en plus de l'augmentation du nombre de ménages utilisateurs, les besoins auxquels auront à faire les intervenants des services à la personne seront ceux d'une population très âgée, dont on peut imaginer que la perte d'autonomie soit au centre des préoccupations. Début 2016, la loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement de la population acte la prise en compte de ces problématiques<sup>21</sup>. Les enjeux les plus notables, en termes d'emploi et de formation, des métiers des services à la personne concernent ceux de la perte d'autonomie. Se repose la question de la qualification des intervenants. Ils devront probablement être familiers des innovations de la domotique développées par la « Silver économie<sup>22</sup> ». Mais surtout, en plus d'une connaissance des problématiques posées par le vieillissement, ils auront à dialoguer avec les professionnels des services médico-sociaux, par exemple les services de soins infirmiers à domicile, intervenant dans le cadre de plans d'aides personnalisés favorisant le maintien à domicile. Au plus près de la personne, ces intervenants à domicile sont porteurs

<sup>19</sup> Cette prévision est basée sur le scénario central (cf. note méthodologique en annexe).

<sup>20</sup> Le Maintien à domicile des personnes âgées en perte d'autonomie. Une organisation à améliorer, des aides à mieux cibler, Cour des comptes, rapport public thématique, juillet 2016.

<sup>21</sup> Loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement.

<sup>22</sup> La Silver économie est l'économie dédiée à l'avancée en âge de nos sociétés.

d'informations précieuses pour les professionnels n'intervenant que ponctuellement. Le rapport de la Cour des comptes cité ci-dessus insiste sur l'importance « de coordonner plus efficacement, tant au niveau national qu'au niveau territorial, les multiples acteurs qui interviennent auprès des personnes âgées en perte d'autonomie ». La reconnaissance de leur place dépendra aussi (mais pas seulement) de leur accompagnement dans une montée en compétences. La création de passerelles leur permettant de passer du domicile à l'établissement pourrait leur permettre des parcours professionnalisant, limitant les risques d'usures physique ou psychique, favorisant des prises de responsabilités et de carrière, voire de réinsertion en cas de perte d'emploi. La création du diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES) comprenant un socle commun de compétences et trois spécialités – « domicile », « établissement » et « éducation inclusive » – va dans ce sens.

## ANNEXES

# DÉFINITIONS ET CHAMPS

**La loi Borloo donne une définition réglementaire des services à la personne. C'est la définition utilisée par les services fiscaux, reprise ici. Le recours à une aide professionnelle salariée exerçant au domicile de l'utilisateur constitue à ce titre le secteur des services à la personne (SAP). Certaines activités, réalisées hors domicile (par exemple la livraison de courses à domicile) sont incluses à condition qu'elles fassent partie d'un bouquet de services effectués à domicile. Les soins médicaux effectués au domicile de l'utilisateur, parce qu'ils sont exercés par des professionnels de santé (ou du sanitaire et social), ne relèvent pas de la loi Borloo et sont donc exclus du champ.**

**Le décret du 26 décembre 2005 (article D.7231-1 du code du travail) précise la liste des activités relevant des services à la personne qui ouvrent droit aux avantages fiscaux et sociaux du secteur.**

Les 21 activités des services à la personne :

- 1° Entretien de la maison et travaux ménagers
- 2° Petits travaux de jardinage, y compris les travaux de débroussaillage
- 3° Prestations de petit bricolage dites « hommes toutes mains »
- 4° Garde d'enfant à domicile
- 5° Soutien scolaire à domicile ou cours à domicile
- 6° Préparation de repas à domicile, y compris le temps passé aux commissions
- 7° Livraison de repas à domicile, à la condition que cette prestation soit comprise dans une offre de services incluant un ensemble d'activités effectuées à domicile
- 8° Collecte et livraison à domicile de linge repassé, à la condition que cette prestation soit comprise dans une offre de services incluant un ensemble d'activités réalisées à domicile
- 9° Assistance aux personnes âgées ou aux personnes qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile, à l'exception d'actes de soins relevant d'actes médicaux
- 10° Assistance aux personnes handicapées, y compris les activités d'interprète en langue des signes, de technicien de l'écrit et de codeur en langage parlé complété
- 11° Garde-malade, à l'exclusion des soins
- 12° Aide à la mobilité et transports de personnes ayant des difficultés de déplacement lorsque cette activité est incluse dans une offre de services d'assistance à domicile
- 13° Prestation de conduite du véhicule personnel des personnes dépendantes, du domicile au travail, sur le lieu de vacances, pour les démarches administratives, à la condition que cette prestation soit comprise dans une offre de services incluant un ensemble d'activités réalisées à domicile
- 14° Accompagnement des enfants dans leurs déplacements, des personnes âgées ou handicapées en dehors de leur domicile (promenades, transports, actes de la vie courante), à la condition que ces prestations soient comprises dans une offre de services incluant un ensemble d'activités réalisées à domicile
- 15° Livraison de courses à domicile, à la condition que cette prestation soit comprise dans une offre de services comprenant un ensemble d'activités réalisées à domicile
- 16° Assistance informatique et Internet à domicile
- 17° Soins et promenades d'animaux de compagnie, à l'exception des soins vétérinaires et du toilettage, pour les personnes dépendantes
- 18° Soins d'esthétique à domicile pour les personnes dépendantes
- 19° Maintenance, entretien et vigilance temporaires, à domicile, de la résidence principale et secondaire
- 20° Assistance administrative à domicile
- 21° Activités qui concourent directement et exclusivement à coordonner et délivrer les services mentionnés au premier alinéa

Le cas des gardes d'enfant hors domicile par les assistantes maternelles est particulier. Elles ne relèvent pas des activités de services à la personne *stricto sensu*, contrairement à la garde d'enfant à domicile.

### Déciles de revenus

Ce sont les valeurs qui partagent une distribution ordonnée de revenu en dix parties égales. Ainsi, le premier décile (noté D1) est le revenu au-dessous duquel se situent 10 % des revenus, le neuvième décile (noté D9) est le revenu au-dessous duquel se situent 90 % des revenus.

### Dépenses en services à la personne

Un ménage qui a effectué des dépenses pour l'emploi d'une personne à domicile peut bénéficier d'un avantage fiscal de 50 % des dépenses engagées, dans la limite de plafonds (12 000 euros en règle générale, 20 000 euros au maximum). Depuis 2007, la réduction d'impôt a été transformée en crédit d'impôt pour les couples bi-actifs et les célibataires actifs. Ces foyers bénéficient donc de la totalité de l'avantage fiscal, qui leur est éventuellement restitué si leur montant d'impôt est nul ou trop faible. Dans les autres cas ou dans le cas de dépenses pour services rendus au domicile d'un ascendant, le ménage bénéficie d'une réduction d'impôt.

Cet avantage est calculé sur les dépenses supportées effectivement par le ménage, c'est-à-dire que toutes les aides éventuelles reçues doivent être déduites des sommes déclarées (exemple : allocation personnalisée d'autonomie [APA], aides perçues pour la garde d'enfants, aide financière accordée par l'employeur).

Ainsi, les ménages pour lesquels le montant des aides perçues couvre totalement les dépenses de services à la personne ne figurent pas dans la source fiscale. **Ceci a pour effet de sous-estimer le nombre de ménages utilisateurs.** De même, certains ménages n'attendant pas de bénéfices de l'avantage fiscal (foyers éligibles uniquement à la réduction d'impôt peu ou non imposables) ne déclarent probablement pas leurs dépenses.

### Ménage complexe

Les ménages complexes, au sens statistique du terme, sont ceux qui comptent plus d'une famille ou plusieurs personnes isolées, ou toute autre combinaison de familles et personnes isolées. Une famille comprend au moins deux personnes et elle est constituée soit d'un couple (marié ou non) avec ou sans enfants, soit d'un adulte avec un ou plusieurs enfants. Les enfants d'une famille doivent être célibataires (et eux-mêmes sans enfant). Ces ménages sont qualifiés de complexes dans la mesure où le type de lien (lien de parenté, liens amicaux, etc.) peut être très variable entre les personnes ; ils comprennent notamment les ménages au sein desquels cohabitent plusieurs générations, ainsi que les personnes vivant en colocation, mais il est difficile de mettre en évidence une configuration type de ces ménages.

### Ménage fiscal

Un ménage fiscal est un ménage ordinaire constitué par le regroupement des foyers fiscaux répertoriés dans un même logement.

### Multi-activité

Un salarié est dit multi-actif s'il exerce à la fois dans le secteur des services à la personne et en dehors de ce champ, pendant une période déterminée.

### Multi-employeurs

Un salarié est dit multi-employeurs s'il est en contrat avec plusieurs employeurs du secteur des services à la personne simultanément.

### Référent fiscal

Au sein d'un ménage fiscal, les données disponibles ne permettent pas d'identifier la personne de référence de la même manière que lors du recensement de la population. Par défaut, on établit alors la notion de « référent fiscal », dont les caractéristiques sont celles du contribuable identifié en tant que payeur de la taxe d'habitation au sein du ménage fiscal reconstitué.

### Revenu fiscal

Le revenu fiscal relatif à l'année 2011 correspond à la somme des ressources déclarées par les contribuables sur la déclaration de revenus 2011 avant tout abattement.

Le revenu fiscal comprend :

- les revenus d'activité salariée et indépendante
- les pensions d'invalidité et les retraites (hors minimum vieillesse)
- les pensions alimentaires reçues (déduction faite des pensions versées) et certains revenus du patrimoine
- les revenus sociaux imposables (indemnités de maladie et de chômage)

### Taux de recours aux services à la personne

Il mesure la part des ménages qui ont déclaré des dépenses en services à la personne pour l'année 2011 dans leur déclaration fiscale parmi l'ensemble des ménages fiscaux.

Il découle du calcul suivant : rapport entre le nombre de ménages fiscaux déclarant des dépenses en services à la personne et le nombre de ménages fiscaux. Les dépenses en services à la personne sont déclarées par les ménages, ce qui peut être source de biais, notamment en cas de non-déclaration.

### Unité de consommation

Système de pondération attribuant un coefficient à chaque membre du ménage et permettant de comparer les niveaux de vie de ménages de taille ou de composition différentes. Avec cette pondération, le nombre de personnes est ramené à un nombre d'unités de consommation (UC). Pour comparer le niveau de vie des ménages, on ne peut s'en tenir à la consommation par personne. En effet, les besoins d'un ménage ne s'accroissent pas en stricte proportion de sa taille. Lorsque plusieurs personnes vivent ensemble, il n'est pas nécessaire de multiplier tous les biens de consommation (en particulier, les biens de consommation durables) par le nombre de personnes pour garder le même niveau de vie. Aussi, pour comparer les niveaux de vie de ménages de taille ou de composition différentes, on utilise une mesure du revenu corrigée par unité de consommation à l'aide d'une échelle d'équivalence. Celle-ci retient la pondération suivante : 1 UC pour le premier adulte du ménage ; 0,5 UC pour les autres personnes de 14 ans ou plus et 0,3 UC pour les enfants de moins de 14 ans.

# MÉTHODE

L'Insee et la Dares ont développé un outil statistique dédié à l'étude des services à la personne.

Cet outil couvre les modalités d'offre de services à la personne en mobilisant des sources administratives :

- Pour les particuliers employeurs, le fichier PEA (particuliers employeurs anonymisés) de l'Insee, construit à partir des données de la CNAV (Caisse nationale d'assurance vieillesse), collecte et traite les fichiers des trois modes déclaratifs de salariés de particuliers employeurs (le chèque emploi service universel, la déclaration nominative simplifiée et la prestation d'accueil du jeune enfant).
- Pour les organismes en mode prestataire, la base de référence est la base DADS (déclarations annuelles de données sociales) grand format. Les organismes de services à la personne (OSP) ne sont toutefois pas directement identifiés dans les DADS : il est donc nécessaire de procéder à un appariement de ce fichier avec la liste des Siret disponibles auprès de l'ANSP (Agence nationale des services à la personne), nOva.
- Le calcul du taux de recours a pour source unique la source fiscale « revenus fiscaux localisés » (RFL). Cette base, mise à disposition de l'Insee par la Direction générale des finances publiques (DGFiP), permet de connaître l'intégralité des déclarations de revenus des ménages. Elle permet également d'identifier les ménages qui déclarent à l'administration fiscale des dépenses pour l'emploi d'une personne à domicile (au sens des 21 activités définies par la loi). En effet, pour bénéficier de l'avantage fiscal, les foyers doivent indiquer dans leur déclaration d'impôt sur le revenu les dépenses (nettes des aides) qu'ils ont engagées au cours de l'année pour l'emploi d'un salarié à domicile.

La projection de ménages utilisateurs est réalisée en quatre étapes :

## 1. Une projection de la population par sexe et âge

Cette projection est réalisée par l'Insee (Omphale 2010).

## 2. Une ventilation de cette projection par mode de cohabitation

Les modes de cohabitations considérés sont :

- personne seule
- adulte d'un couple
- adulte d'une famille monoparentale
- enfant
- autre personne dans un ménage d'au moins deux personnes
- personne hors ménage ordinaire

## 3. Un passage de la population aux ménages

On applique des taux de personnes de référence maintenus constants au cours de la période de projection. Quatre types de ménages sont finalement obtenus (selon le mode de cohabitation de la personne de référence du ménage) : personnes seules, couples avec ou sans enfant, familles monoparentales, hors famille. Les enfants et les personnes vivant hors ménage ordinaire ne sont en effet jamais personne de référence.

## 4. Le passage des ménages aux ménages utilisateurs

L'application des taux de recours constaté en 2011 permet d'élaborer des projections à l'horizon 2025 de ménages utilisateurs : la constance du taux de recours aux services à la personne sur toute la période de projection est une hypothèse forte. Ces projections ne prennent donc en compte ni élargissement ou restriction des activités agréées, ni changement de nature fiscale. Ces projections sont fournies au niveau départemental. Le scénario central est retenu dans cette étude.

# BIBLIOGRAPHIE

BELLE R. (Direccte) et NOVELLA S. (Insee), « Les services à la personne : un secteur pénalisé par ses conditions d'emploi », *Sud Insee L'essentiel*, n° 140, février 2010

OULD YOUNES S., « Les services à la personne en 2010 : stabilité de l'activité globale, après le ralentissement de 2008-2009 », *Dares Analyses*, n° 060, septembre 2012

BAILLIEUL Y. et CHAILLOT G. (Insee), BENOTEAU I. (Dares), « Les services à la personne, davantage sollicités dans les zones rurales et âgées », *Insee Première*, n° 1 461, juillet 2013

BENOTEAU I. et GOIN A., « Les services à la personne, qui y recourt, et à quel coût ? », *Dares Analyses*, n° 063, août 2014

THIERUS L., « Les services à la personne en 2013 : un fort recul de l'emploi direct accentue la baisse de l'activité du secteur », *Dares Analyses*, n° 10, février 2015

ABDELMALEK S. (Insee Île-de-France) et CHAMBOREDON H. (Direccte Île-de-France), « Les ménages franciliens les plus aisés et les plus âgés ont davantage recours aux services à la personne », *Insee Analyses Île-de-France*, n° 14, février 2015

HILLAU M., « Les services à la personne en région Centre-Val de Loire : un potentiel d'emplois fortement dépendant de la solvabilité des ménages », Direccte Centre-Val de Loire, *Bref Centre Synthèses*, avril 2015

MARTIN M. et SIMON A., « Services à la personne : un secteur en mal de développement face à des conditions d'emploi fragiles », *Insee Analyses Rhône-Alpes*, n° 40, septembre 2015





## Dernières publications de l'ORM

### La diversification des choix professionnels des femmes et des hommes

> Quelles transitions sur le marché de l'emploi en PACA ?

Collection *Études*, n°30

Octobre 2016

### Les métiers du numérique en région PACA

> Quels besoins en compétences et en formations ?

Collection *En Ligne – Rapport d'étude*, n°11

Octobre 2016

### Tableau de bord Formation sanitaire et social

> Données départementales pour la région Provence - Alpes - Côte d'Azur

Collection *En Ligne – Bulletin sanitaire et social*, n°33

Août 2016

### Les métiers de l'animation socioculturelle

> L'emploi, les parcours professionnels et de formation en Provence - Alpes - Côte d'Azur

Collection *En Ligne – Rapport d'étude*, n°10

Juillet 2016

### Les métiers du sport

> L'emploi, les parcours professionnels et de formation en Provence - Alpes - Côte d'Azur

Collection *En Ligne – Rapport d'étude*, n°9

Juillet 2016

### Les métiers en tension structurelle en PACA

> Diagnostics développés sur 15 métiers jugés « prioritaires »

Collection *En Ligne – Rapport d'étude*, n°8

Juillet 2016

### Apprentissage et handicap :

#### le point de vue des entreprises privées

> Qui sont les employeurs et quelle image ont-ils de ce dispositif ?

Collection *Études*, n°29

Juin 2016

### Tableau de bord maintien dans l'emploi

> Données 2014 pour la région Provence – Alpes – Côte d'Azur

Collection *En Ligne – Note handicap*, n°4

Juin 2016

### Tableau de bord

#### Secteur & Métiers sanitaire et social en Provence – Alpes – Côte d'Azur

Collection *En Ligne – Bulletin sanitaire et social*, n°32

Avril 2016

CETTE ÉTUDE A ÉTÉ RÉALISÉE EN PARTENARIAT AVEC



Région  
Provence  
Alpes  
Côte d'Azur



PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

Observatoire Régional des Métiers

41, la Canebière - 13001 Marseille - Tél. 04 96 11 56 56 - Fax 04 96 11 56 59 - E-mail [info@orm-paca.org](mailto:info@orm-paca.org)

Retrouvez l'ensemble de nos publications en ligne sur : [www.orm-paca.org](http://www.orm-paca.org)