



# cress

Chambre Régionale de  
l'Économie Sociale et Solidaire  
Bourgogne-Franche-Comté

## NOTE SUR LA SITUATION DE LA FILIÈRE DE

# L'AIDE À DOMICILE

MAI 2024

État des lieux statistique et expression  
des représentants du secteur d'activité de l'ESS

En partenariat avec :



Avec le soutien de :



RÉGION  
BOURGOGNE  
FRANCHE  
COMTE



# L'Économie Sociale et Solidaire

UN MODE D'ENTREPRENDRE RECONNU ET DÉFINI PAR LA LOI

La loi du 31 juillet 2014 relative à l'Économie Sociale et Solidaire (ESS) marque la reconnaissance législative «d'un mode d'entreprendre différent» générateur de richesses économiques et de réponses aux besoins sociaux et environnementaux.

L'ESS est « un mode d'entreprendre et de développement économique » présent dans tous les secteurs d'activité. Elle se définit par les principes de fonctionnement que partagent ces entreprises :

▶ **Un but poursuivi autre que le seul partage des bénéfices,**

▶ **Une gouvernance démocratique,**

▶ **Une gestion conforme aux principes suivants :**

- Les bénéfices sont majoritairement consacrés à l'objectif de maintien ou de développement de l'activité de l'entreprise,
- Les réserves obligatoires constituées, impartageables, ne peuvent pas être distribuées,
- En cas de liquidation ou, le cas échéant, en cas de dissolution, l'ensemble du «boni de liquidation» est redistribué à une autre entreprise de l'ESS.

**Note sur la situation de la filière de l'aide à domicile**  
· Mai 2024 ·

**Directeur de la publication :** François Baulard  
**Traitements statistiques, rédaction :**  
François Baulard et Marc Figard  
**Contribution :** UNA et ADMR  
**Conception graphique :**  
Océane Albéri-Comparet

Retrouvez les publications de l'ORESS  
en téléchargement sur [www.ess-bfc.org](http://www.ess-bfc.org)

# Sommaire

	<b>Contexte</b>	Page 03
	<b>Panorama et conjoncture statistique</b>	Page 03
	1. Données régionales et nationales _____	Page 03
	2. Données territoriales par département en BFC _____	Page 04
	3. L'évolution du nombre d'emplois _____	Page 07
	4. L'évolution de l'emploi par département et zone d'emploi _____	Page 09
	5. L'enquête « besoins de main d'œuvre » _____	Page 13
	6. Les particuliers employeurs _____	Page 14
	<b>Expression des représentants de branches professionnelles</b>	Page 17
	1. Présentation de l'ADMR et de l'UNA _____	Page 17
	2. Constats _____	Page 18
	3. Propositions pour un « droit à l'autonomie pour tous » _____	Page 21
	4. Points forts à retenir _____	Page 22
	<b>Conclusion</b>	Page 23
	<b>Annexes : graphiques tranches d'âges de la population, nombre de postes d'aides à domicile par habitant et par zone d'emploi, évolution des masses salariales en données nationales</b>	Page 24

# CONTEXTE

L'aide à domicile est un des secteurs d'activité historique de l'ESS, ayant connu une professionnalisation et un développement très important dans les dernières décennies.

Depuis quelques années, ce secteur connaît de fortes tensions en termes de recrutement, qui questionnent l'attractivité du métier.

Les données statistiques, qui exposent une récession de l'emploi, confirment la fragilisation du secteur, à l'inverse du développement des besoins de services.

Il est donc important de dresser un état des lieux précis de l'évolution statistique du secteur, afin d'étayer le débat avec les responsables de la filière, pour poser un diagnostic précis et mettre en discussion des voies d'amélioration de la situation, d'autant que le vieillissement de la population est un enjeu important pour la région Bourgogne-Franche-Comté.

## Panorama et conjoncture statistique



### 1 Données régionales et nationales

Le secteur de l'aide à domicile à but non lucratif représente en 2020 en Bourgogne-Franche-Comté **10 084** emplois pour 6 342 ETP, soit **76 %** de l'activité totale du secteur.

Les données nationales font état de 174 559 emplois pour 110 192 ETP, soit **61%** de l'activité totale du secteur.

**La part de l'ESS sur le secteur d'activité de la région est plus forte qu'en moyenne nationale.**

Il faut ajouter à ces données l'activité des particuliers employeurs, qui représente hors garde d'enfant près de 1800 ETP en Bourgogne-Franche-Comté (voir partie 6 les particuliers employeurs).

*Source : Insee, FLORES 2020, traitement CRES BFC*

## 2 Données territoriales en BFC par département

### Pour l'aide à domicile ESS et hors ESS

Les données par zone d'emploi figurent en annexe également, mais sont à considérer plus prudemment car les postes peuvent être immatriculés dans la zone d'emploi de lieu d'implantation de la structure et non de la zone d'emploi où l'activité est réalisée.

### La densité de l'offre de service

Deux ratios sont construits en support à l'analyse, l'ensemble des postes sur l'ensemble de la population, et l'ensemble des postes sur la population de plus de 60 ans, en raison de services globalement plus à destination des personnes âgées.

Pour la région, on identifie 4.2 postes pour 1000 habitants, ou 13.5 postes pour 1000 habitants de plus de 60 ans ;

Avec pour le département le moins doté (Yonne) 2.8 postes pour 1000 habitants, ou 8.6 postes pour 1000 habitants de plus de 60 ans ;

Et pour le mieux doté (Haute-Saône) 4.9 postes pour 1000 habitants, ou 15.6 postes pour 1000 habitants de plus de 60 ans.

A l'échelle nationale, on a une moyenne de 3.6 postes pour 1000 habitants, ou 13.3 postes pour 1000 habitants de plus de 60 ans.

Il faut prendre en compte que la population en BFC présente une structure où la proportion de plus de 60 ans et de plus de 75 ans est supérieure aux données nationales :

- 19.4% de 60 à 74 ans en région pour 17.4% en moyenne nationale
- 11.7% de plus de 75 ans en région pour 10.1% en moyenne nationale

Ainsi, si la proportion d'emploi d'aide à domicile par habitant apparaît supérieure en région à la moyenne nationale, elle est très proche rapportée uniquement à la population de plus de 60 ans.

Mais surtout il apparaît en région une différence de densité d'offre suivant les départements pour l'emploi des entreprises du secteur de l'aide à domicile.

## Tableaux des données par département :

### Entreprises ESS et hors ESS

Département	Postes ESS	Postes privés hors ESS	Postes pour 1000 habitants de 60 ans et plus			Postes pour 1000 habitants		
			Ensemble	ESS	Privé hors ESS	Ensemble	ESS	Privé hors ESS
Côte-d'Or	1 169	645	11,8	7,6	4,2	3,4	2,2	1,2
Doubs	1 325	1 310	18,1	9,1	9,0	4,8	2,4	2,4
Jura	977	132	13,4	11,8	1,6	4,3	3,8	0,5
Nièvre	794	72	11,2	10,3	0,9	4,4	4,0	0,4
Haute-Saône	1 020	123	15,6	13,9	1,7	4,9	4,4	0,5
Saône-et-Loire	1 848	750	13,8	9,8	4,0	4,7	3,4	1,4
Yonne	656	274	8,6	6,1	2,5	2,8	2,0	0,8
Territoire de Belfort	490	133	16,3	12,8	3,5	4,6	3,6	1,0
<b>BFC</b>	<b>8 279</b>	<b>3 439</b>	<b>13,5</b>	<b>9,5</b>	<b>4,0</b>	<b>4,2</b>	<b>3,0</b>	<b>1,2</b>
<b>France</b>	<b>142 574</b>	<b>105 032</b>	<b>13,3</b>	<b>7,6</b>	<b>5,6</b>	<b>3,6</b>	<b>2,1</b>	<b>1,5</b>

Sources : INSEE RP, URSSAF, données au 31/12/2022, traitement CRESS BFC



On dispose également de données pour les particuliers employeurs, mais qui ne permettent pas un rapprochement direct en volumes d'intervention. Ceci étant, on identifie une proportion de particuliers employeurs d'aide à domicile pour 1000 habitants très variable suivant les départements, avec globalement une plus forte proportion en Bourgogne.



Le ratio des heures hors garde d'enfants rapportée à la population de plus de 60 ans affiche une certaine cohérence, avec une plus forte activité chez les particuliers employeurs quand l'emploi des entreprises est moins important, comme par exemple dans l'Yonne et la Côte-d'Or. Mais ce n'est pas le cas pour la Nièvre et la Saône-et-Loire, pour lesquels les deux modes d'intervention sont importants. Il manque la donnée sur les ETP pour les entreprises, pour évaluer de manière complète la situation en termes de densité d'offre de service.

## Particuliers employeurs

Département	Population 2023	Particuliers Employeurs	Particuliers employeurs pour 1000 habitants
Saône-et-Loire	551 063	26 998	49,0
Yonne	334 156	15 593	46,7
Côte-d'Or	535 078	24 451	45,7
Nièvre	202 670	9 071	44,8
Jura	258 798	11 185	43,2
Haute-Saône	234 601	9 741	41,5
Doubs	545 209	20 876	38,3
Territoire de Belfort	140 120	4 682	33,4
<b>BFC</b>	<b>2 801 695</b>	<b>122 597</b>	<b>43,8</b>

Sources : Observatoire de l'emploi à domicile, Urssaf 2021, Insee RP 2023

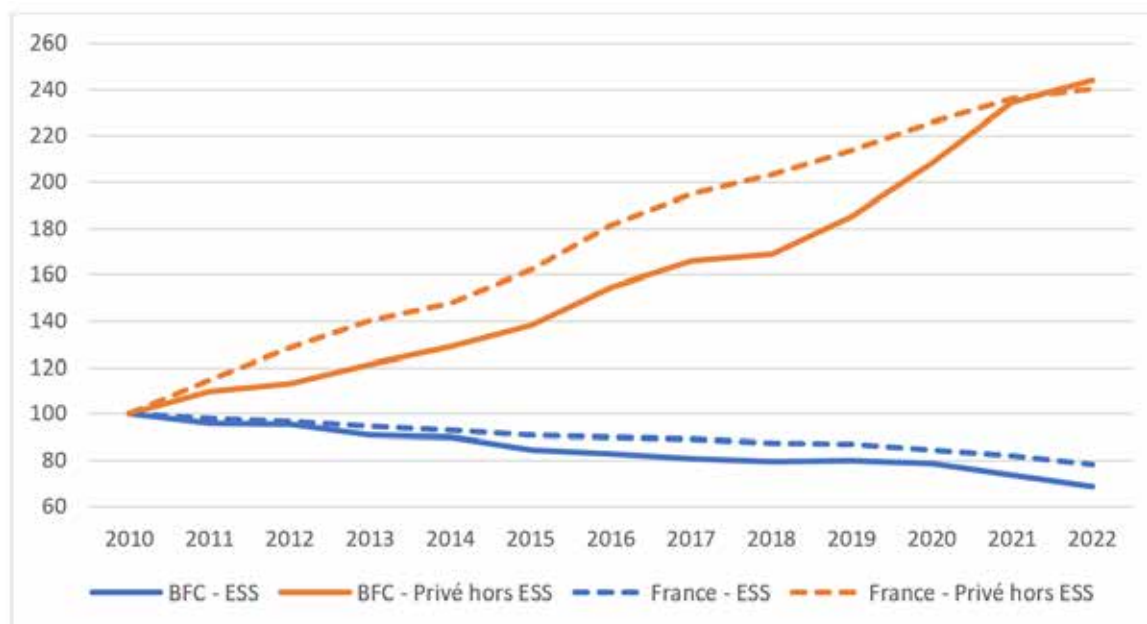
Département	Heures déclarées en 2021 hors garde d'enfant	Heures déclarées par habitant de 60 ans et plus
Yonne	1 815 285	16,8
Nièvre	1 086 561	14,1
Côte-d'Or	2 155 364	14,0
Saône-et-Loire	2 610 184	13,8
Jura	985 744	11,9
Haute-Saône	798 781	10,9
Doubs	1 561 256	10,7
Territoire de Belfort	315 837	8,3
<b>BFC</b>	<b>11 329 012</b>	<b>13,1</b>

Source : Urssaf, traitement CRESS BFC

## 3

## L'évolution du nombre d'emplois de l'aide à domicile

En base 100 à partir de 2010



Source : URSSAF, traitement CRESS BFC

Ce graphique apporte la vision d'une récession dans l'emploi d'aide à domicile d'ESS en France, plus marquée en région BFC, et en parallèle une augmentation forte hors ESS.

Cependant ces évolutions ne s'appliquent pas sur la même proportion d'emploi initiale, ni la même nature d'emploi en termes d'ETP.

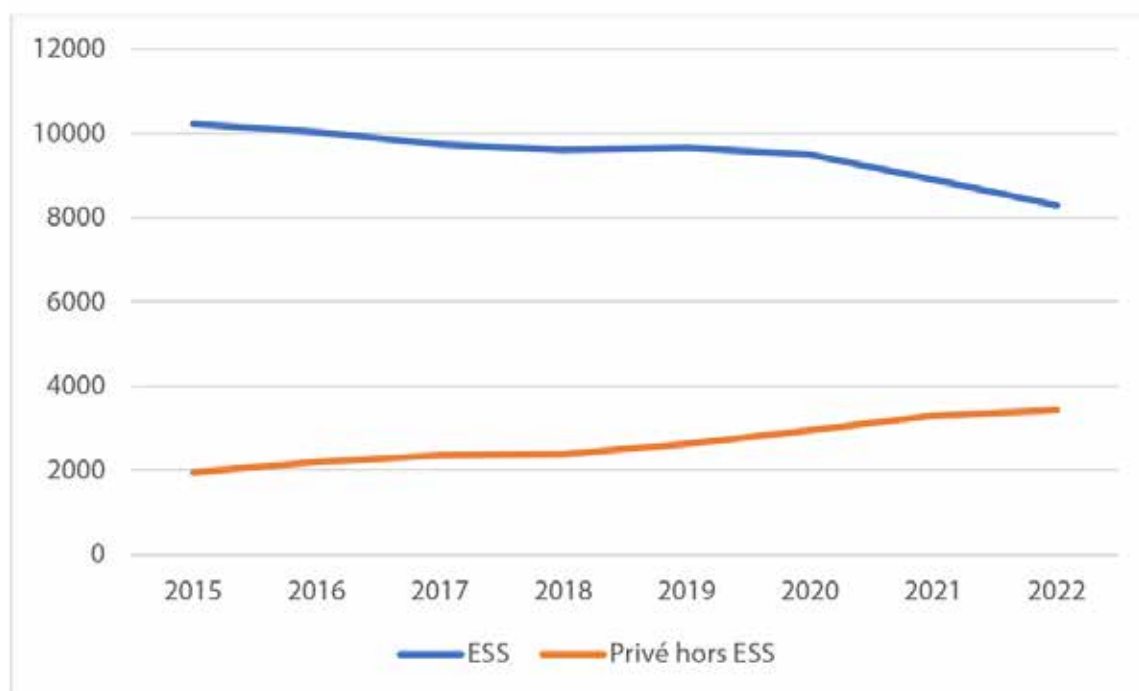
Les données en évolution sur le nombre d'emploi traduisent mieux la position relative de l'ESS

On dispose pour cela des données régionales pour le nombre d'emploi.





## Évolution du nombre de postes dans l'aide à domicile en BFC



Le phénomène à l'œuvre actuellement dans l'aide à domicile est un développement du privé hors ESS sans développement global, ni même de maintien de l'emploi global du secteur d'activité. Ainsi les effectifs de l'aide à domicile sont en récession globale avec 456 postes perdus entre 2015 et 2022 pour près de 11 700 postes au total, soit 3.9% de baisse.

En revanche, la part de l'ESS dans cette activité passe de 84% des postes en 2015 à 71% en 2022. L'ESS a perdu 19% de ses postes pendant cette période, pendant que le privé hors ESS connaissait une croissance de 77%.

Mais par ailleurs, les données nationales sur les masses salariales montrent que les emplois ESS de l'aide à domicile sont mieux consolidés que dans le privé hors ESS, avec un ratio masse salariale sur nombre de postes supérieur de près de 30% en 2022 dans l'ESS par rapport au privé hors ESS.

On ne peut donc pas voir dans ces évolutions un transfert de poste équivalent entre l'ESS et le privé hors-ESS, que ce soit en nombre, mais aussi en qualité.

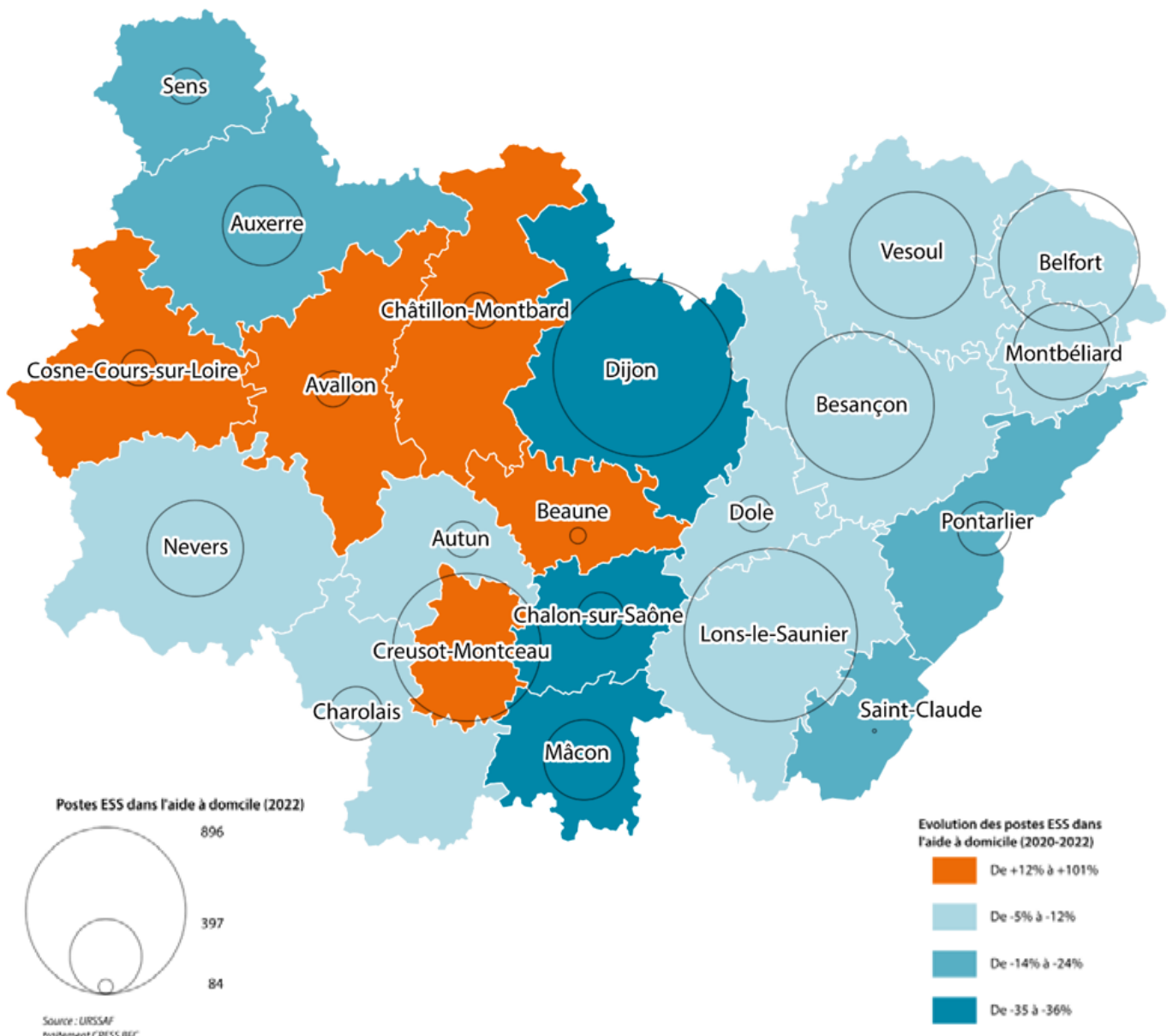
Et on peut donc évaluer en complément que la perte globale d'ETP est supérieure à la diminution du nombre de postes sur la période considérée.

# 4 L'évolution de l'emploi par département et zone d'emploi

## L'évolution récente par zone d'emploi

### Évolution des postes ESS

La plupart des territoires où l'activité de l'ESS dans l'aide à domicile est présente de manière significative voient leurs effectifs baisser de manière importante ces dernières années. L'exception à cette règle est la zone d'emploi du Creusot-Montceau, où les effectifs progressent de plus de 200 postes en 2022. Toutefois, il s'agit là d'un changement administratif, une fusion d'associations ayant entraîné le rattachement à une structure présente à Montceau-les-Mines de postes qui étaient auparavant comptabilisés à Mâcon. Cela n'a donc pas entraîné de baisses d'activité ou d'emploi pour ces territoires.

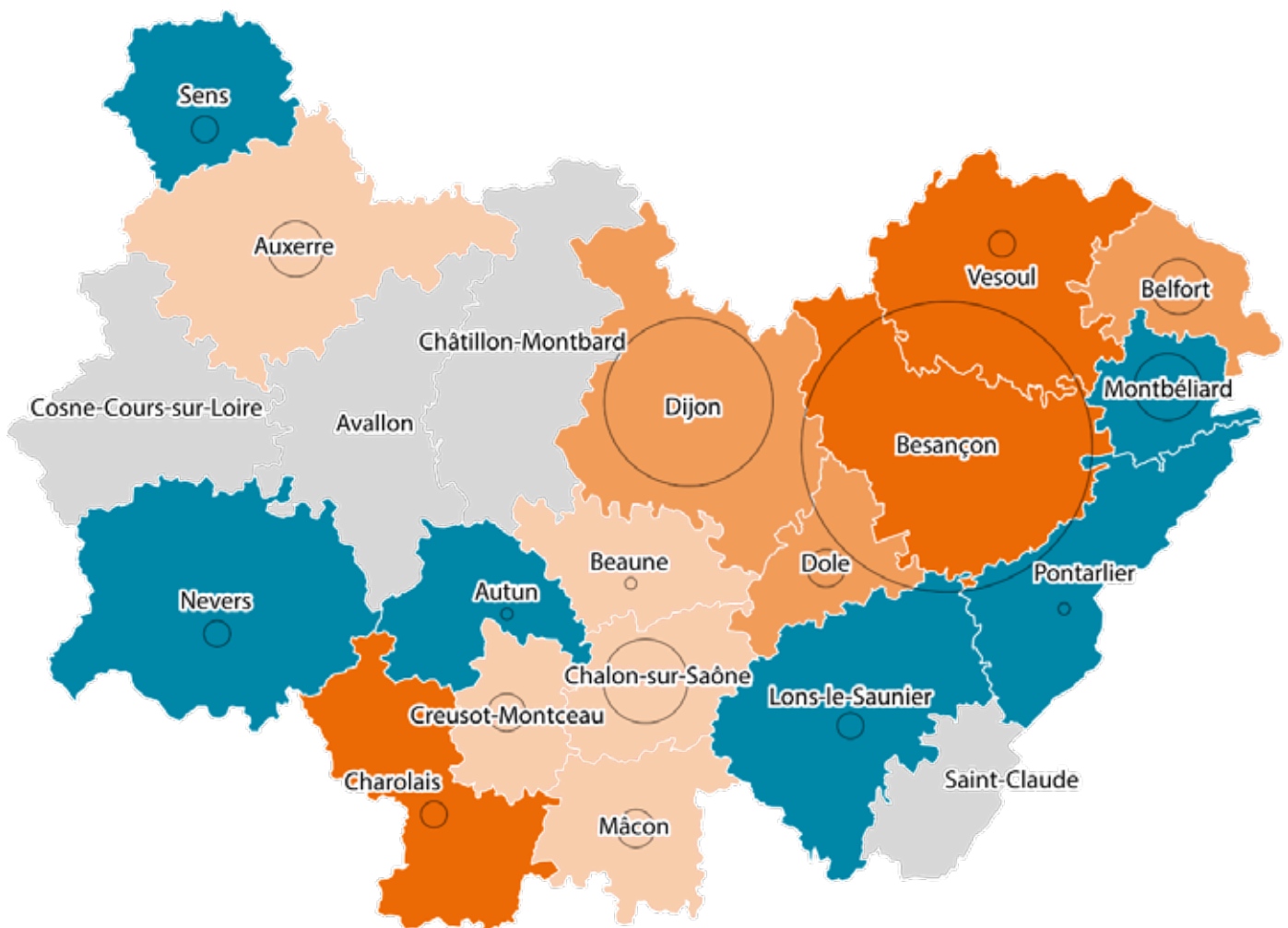


## Évolution des postes hors ESS

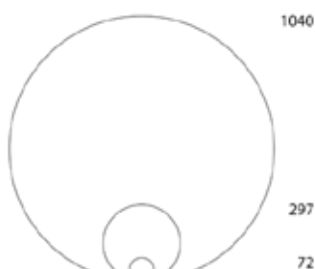
Le développement de l'aide à domicile dans le secteur privé lucratif au cours des deux dernières années est important dans le quart nord-est de la région, sur l'axe Dijon-Belfort. Les autres territoires de la région sont moins concernés par ce phénomène, ayant moins développé ce type d'activités, à l'exception de Chalon-sur-Saône.

Le développement des activités d'aide à domicile privées lucratives est particulièrement important dans la zone d'emploi de Besançon, où il y a désormais davantage de postes dans le privé lucratif (1040 postes) que dans l'ESS (754 postes), ce qui est inédit.

Mais ceci est lié en partie à un rattachement centralisé de postes dans une entreprise, qui interviennent sur d'autres bassins.

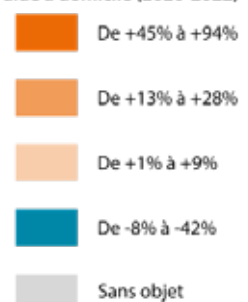


Postes hors ESS dans l'aide à domicile (2022)



Source : URSSAF  
asilement CAESS BFC

Evolution des postes hors ESS dans l'aide à domicile (2020-2022)



## Tableaux des données par département :

Zone d'emploi	Effectifs ESS 2022	Evolution ESS (2020-2022)	Effectifs Hors ESS 2022	Evolution hors ESS (2020-2022)	Evolution globale
<b>Dijon</b>	896	-36%	607	13%	-23%
<b>Lons-le-Saunier</b>	866	-12%	90	-17%	-12%
<b>Besançon</b>	754	-11%	1040	55%	18%
<b>Creusot-Montceau</b>	740	41%	137	1%	33%
<b>Belfort</b>	706	-11%	188	28%	-5%
<b>Vesoul</b>	632	-10%	68	94%	-5%
<b>Nevers</b>	495	-10%	72	-12%	-10%
<b>Montbéliard</b>	477	-9%	236	-10%	-10%
<b>Auxerre</b>	421	-19%	198	2%	-13%
<b>Mâcon</b>	397	-35%	119	9%	-28%
<b>Charolais</b>	268	-11%	71	45%	-3%
<b>Pontarlier</b>	266	-24%	34	-8%	-22%
<b>Chalon-sur-Saône</b>	232	-36%	297	7%	-17%
<b>Cosne-Cours-sur-Loire</b>	185	20%	0		20%
<b>Avallon</b>	181	12%	0		12%
<b>Châtillon-Montbard</b>	175	101%	0		101%
<b>Autun</b>	171	-5%	35	-42%	-14%
<b>Dole</b>	162	-9%	130	21%	2%
<b>Sens</b>	155	-14%	76	-14%	-14%
<b>Beaune</b>	84	18%	38	6%	14%
<b>Saint-Claude</b>	16	-16%	3		0%
<b>BFC</b>	<b>8279</b>	<b>-13%</b>	<b>3439</b>	<b>17%</b>	<b>-6%</b>

Source : URSSAF, traitement CRESS BFC

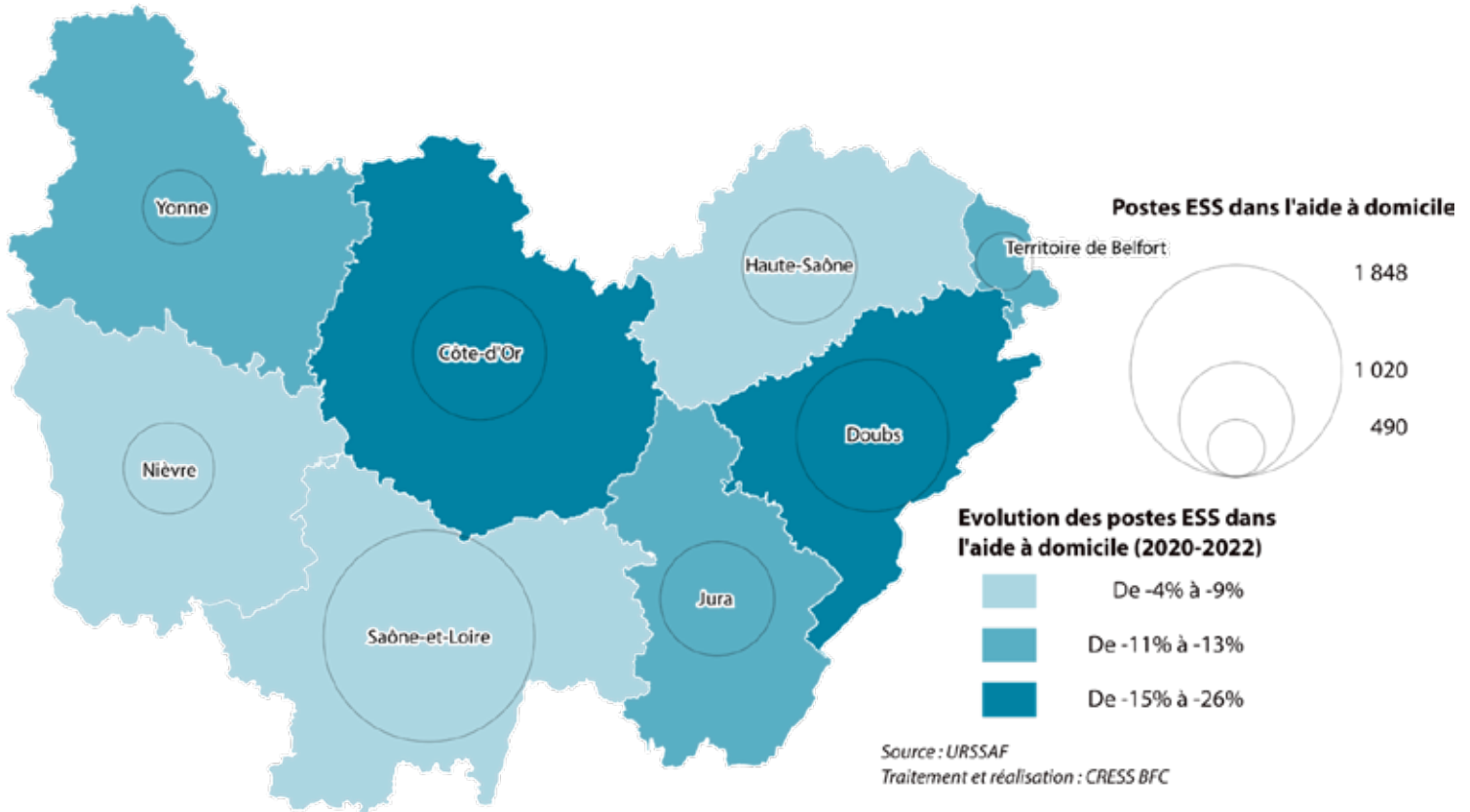
On constate une disparité de situation suivant les bassins d'emploi, montrant que les évolutions et la répartition entre ESS et hors ESS n'est pas homogène, même si les données sont imprécises entre la position de l'emploi répertorié au siège de l'entreprise et sur le bassin d'intervention effectif.

En complément de la non-équivalence ESS et hors ESS sur la qualité des ETP, le sujet est aussi celui d'une disparité des territoires sur les évolutions, avec une augmentation du privé hors-ESS qui n'apparaît pas systématique, et qui n'est pas en proportion d'une baisse d'emploi dans l'ESS, ce qui pose la question également de la typologie des publics bénéficiaires ciblés, de son évolution avec les évolutions de l'emploi constatées.

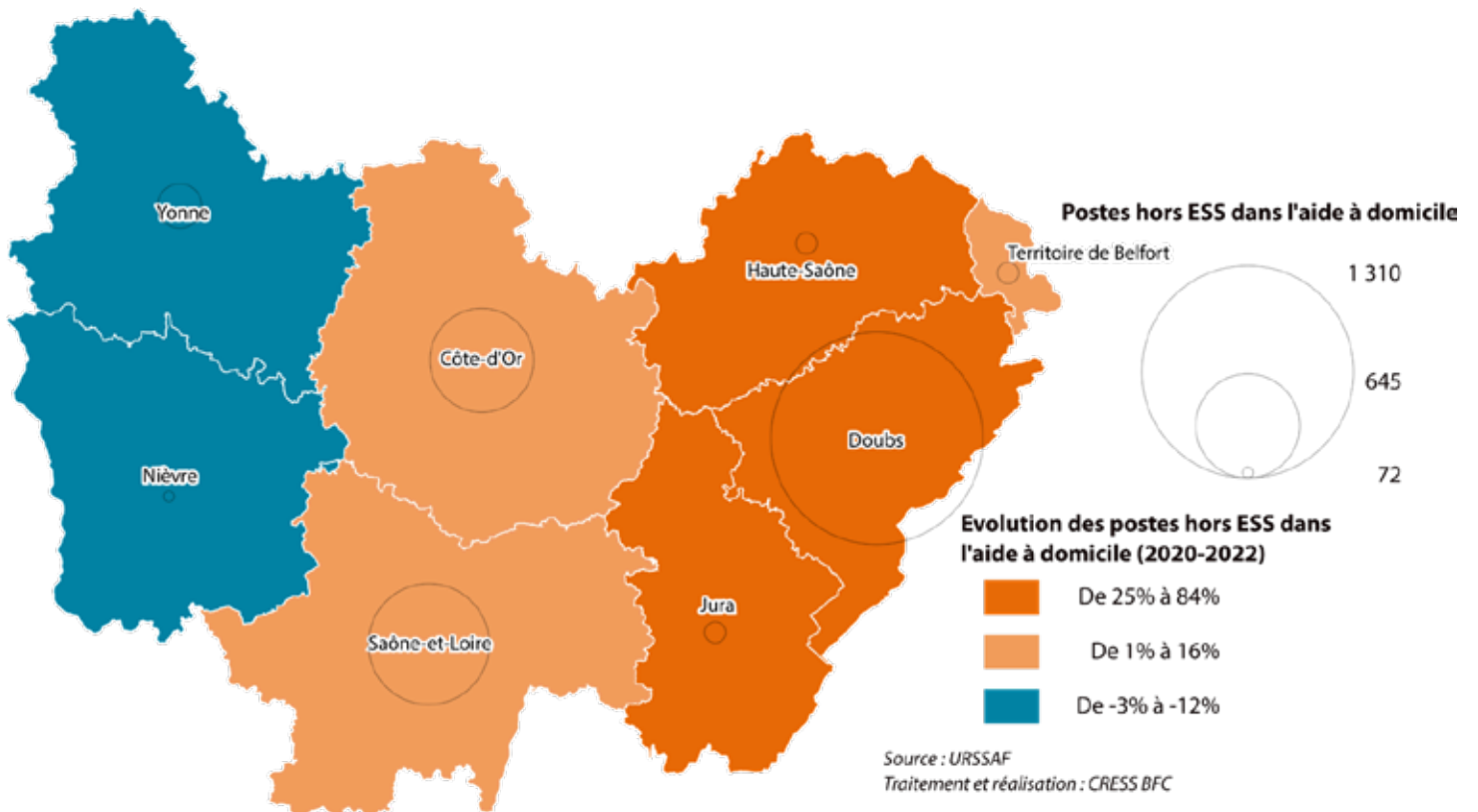
Cette disparité se marque également suivant les départements dans la cartographie ci-après, qui illustre que les emplois hors-ESS ne se situent pas dans un remplacement des emplois dans l'ESS.

## Évolution des postes par département

### ESS



### Privé hors ESS



## 5

## L'enquête « besoins de main-d'œuvre »

## Pour la Bourgogne-France-Comté en 2022 :

Métier	Projets de recrutement	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers	Projets jugés difficiles
<b>Aides à domicile et aides ménagères</b>	3 420	95,30%	24,00%	3259

Source : Pôle Emploi, Enquête BMO



Le métier d'aide à domicile est le métier du secteur médico-social présentant le plus de difficultés de recrutement en région, avec plus de 3000 projets de recrutement jugés difficiles à mettre en œuvre en Bourgogne-Franche-Comté en 2022.

Vis-à-vis des données nationales de l'enquête BMO, c'est 84.8% en moyenne française des recrutements qui sont jugés difficiles. Ce qui traduit les difficultés de la filière pour l'ensemble de la France, et qui marque la spécificité régionale sur la plus grande ampleur du problème de recrutement.

## Projets de recrutement d'aides à domicile jugés difficiles par bassin d'emploi

Bassin d'emploi	Aides à domicile
Autun	50
Auxerre	130
Avallon	30
Beaune	100
Belfort	430
Besançon	200
Chalon-sur-Saône	110
Cosne sur Loire	60
Decize	70
Digoin	40
Dijon	720
Dole	110
Gray	40
Joigny	50

Bassin d'emploi	Aides à domicile
Le Creusot	50
Lons-le-Saunier	50
Louhans	80
Lure/Héricourt	110
Luxeuil	0
Mâcon	90
Montbard	30
Montbéliard	390
Montceau les Mines	90
Morteau	10
Nevers	110
Pontarlier	50
Saint-Claude	0
Sens	70

Il faut noter que dans certains bassins d'emploi, la difficulté des recruter dans ces métiers est telle qu'il n'y a même plus, ou très peu, de projets de recrutement : c'est le cas par exemple à Luxeuil, Saint-Claude, Morteau, ou même Besançon, le nombre de projets étant très faible par rapport à la taille de ce bassin d'emploi.

## 6 Les particuliers employeurs

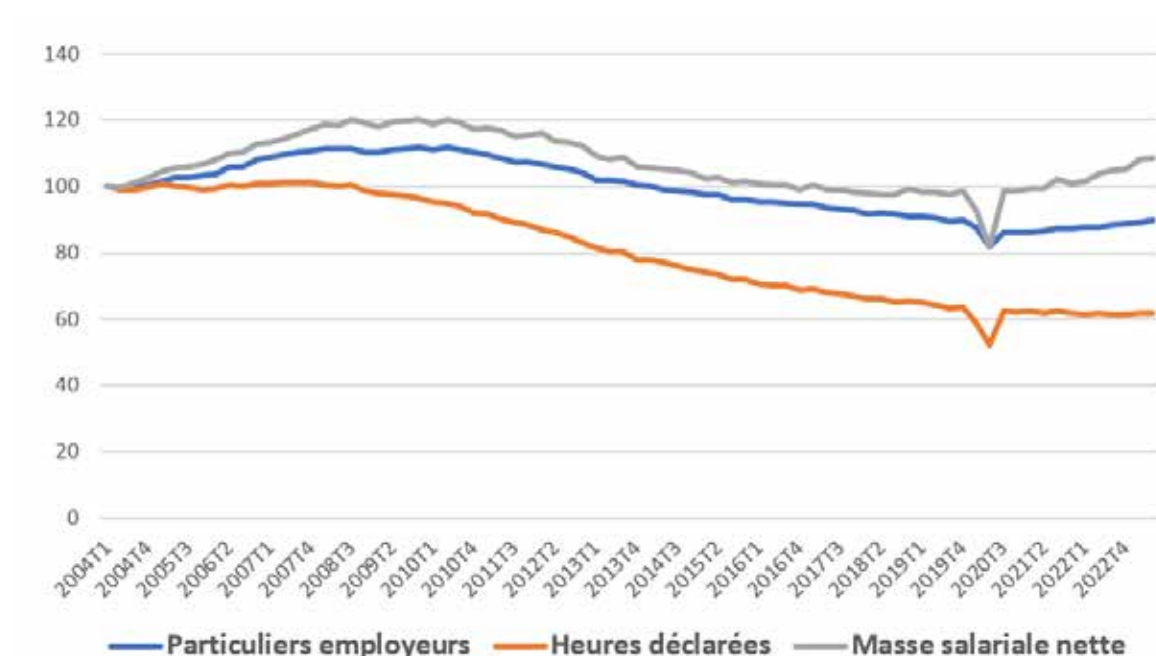
Remarque : l'activité des particuliers employeurs n'est pas comprise dans les données présentées jusqu'ici.  
Source : URSSAF

Globalement, l'activité réalisée pour le compte de particuliers employeurs est en baisse depuis la fin des années 2000 en BFC. La baisse d'activité est estimée à près de 1150 ETP entre 2007 et 2023. Cette baisse est sensiblement la même en ex-Bourgogne et en ex-Franche-Comté.

Cette réduction affecte tant le nombre de particuliers employeurs que le nombre d'heures par particuliers employeurs, et elle représente 40% de diminution d'activité sur la période considérée depuis 2004. Et avec une récession de près de 18% de 2015 à 2022, l'évolution est similaire à celle des entreprises de l'ESS du secteur.

### Particuliers employeurs (hors garde d'enfant)

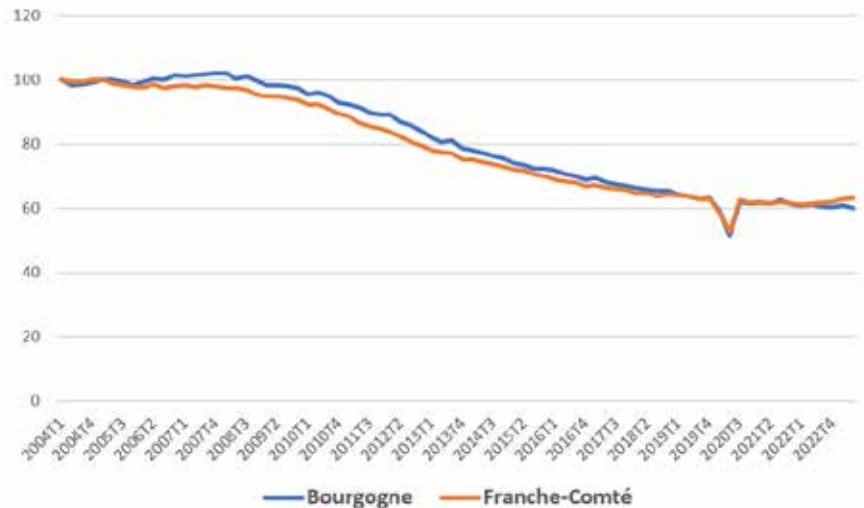
Source : URSSAF, indice 100 au 1er trimestre 2004, traitement CRESS BFC





## Heures déclarées particulier employeur (hors garde d'enfant)

Source : URSSAF, traitement CRESS BFC



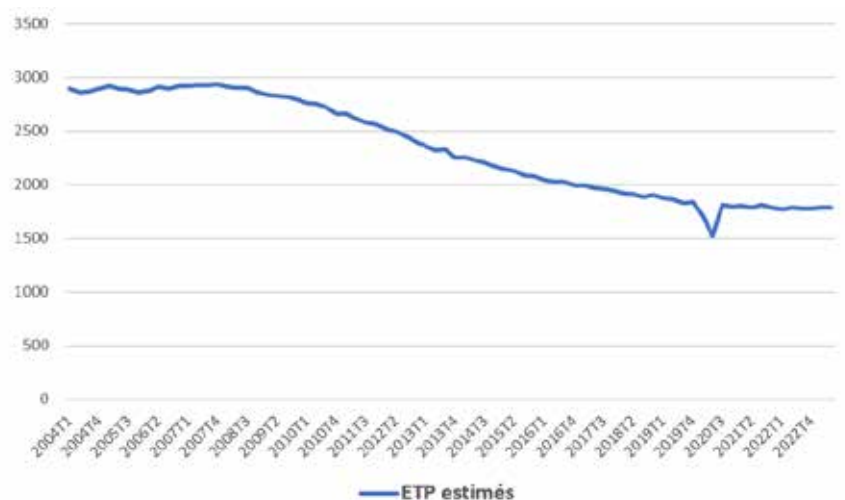
## Heures par particulier employeur (hors garde d'enfant)

Source : URSSAF, traitement CRESS BFC



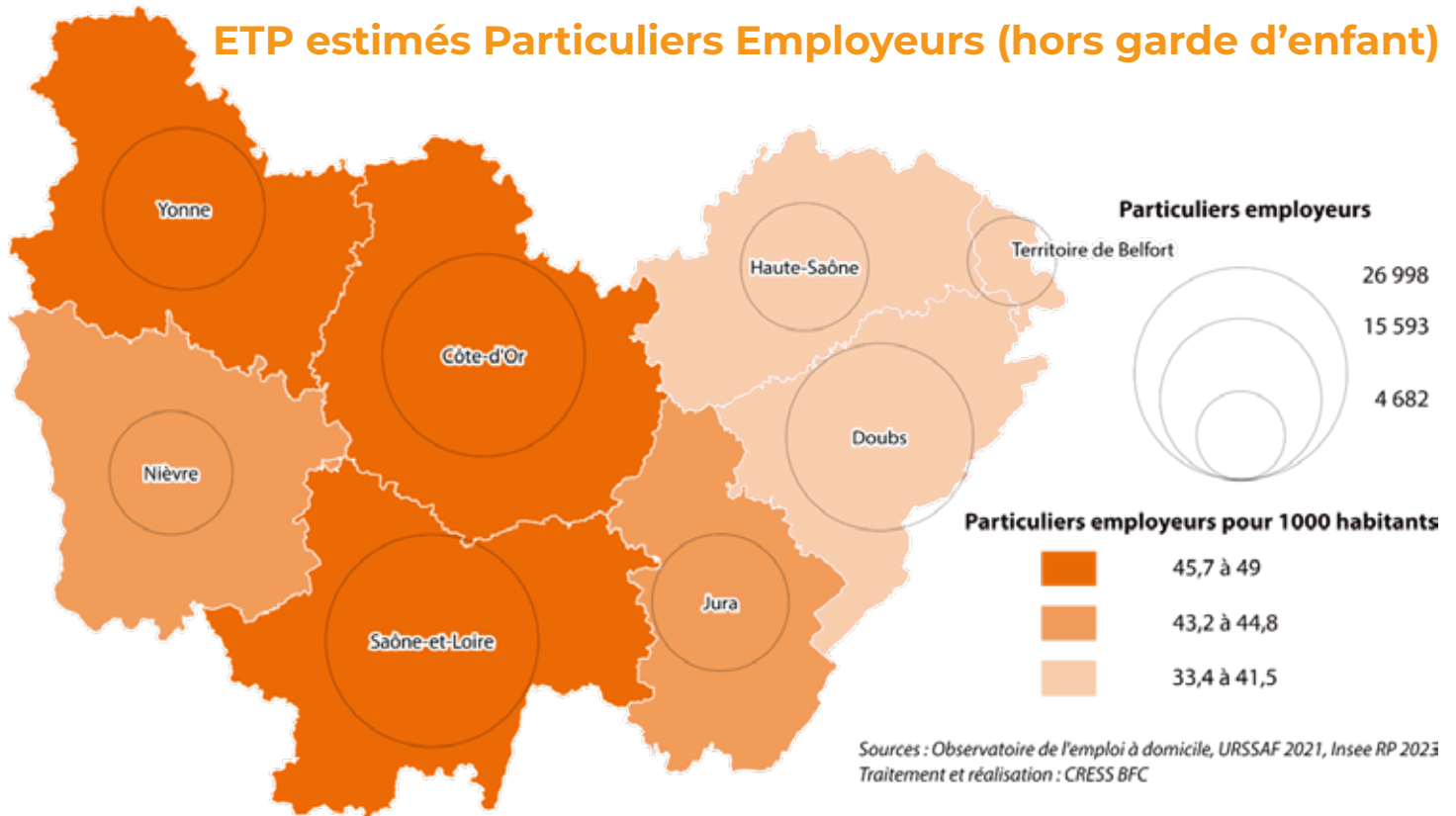
## ETP estimés particuliers employeurs (hors garde d'enfant)

Source : URSSAF, traitement CRESS BFC

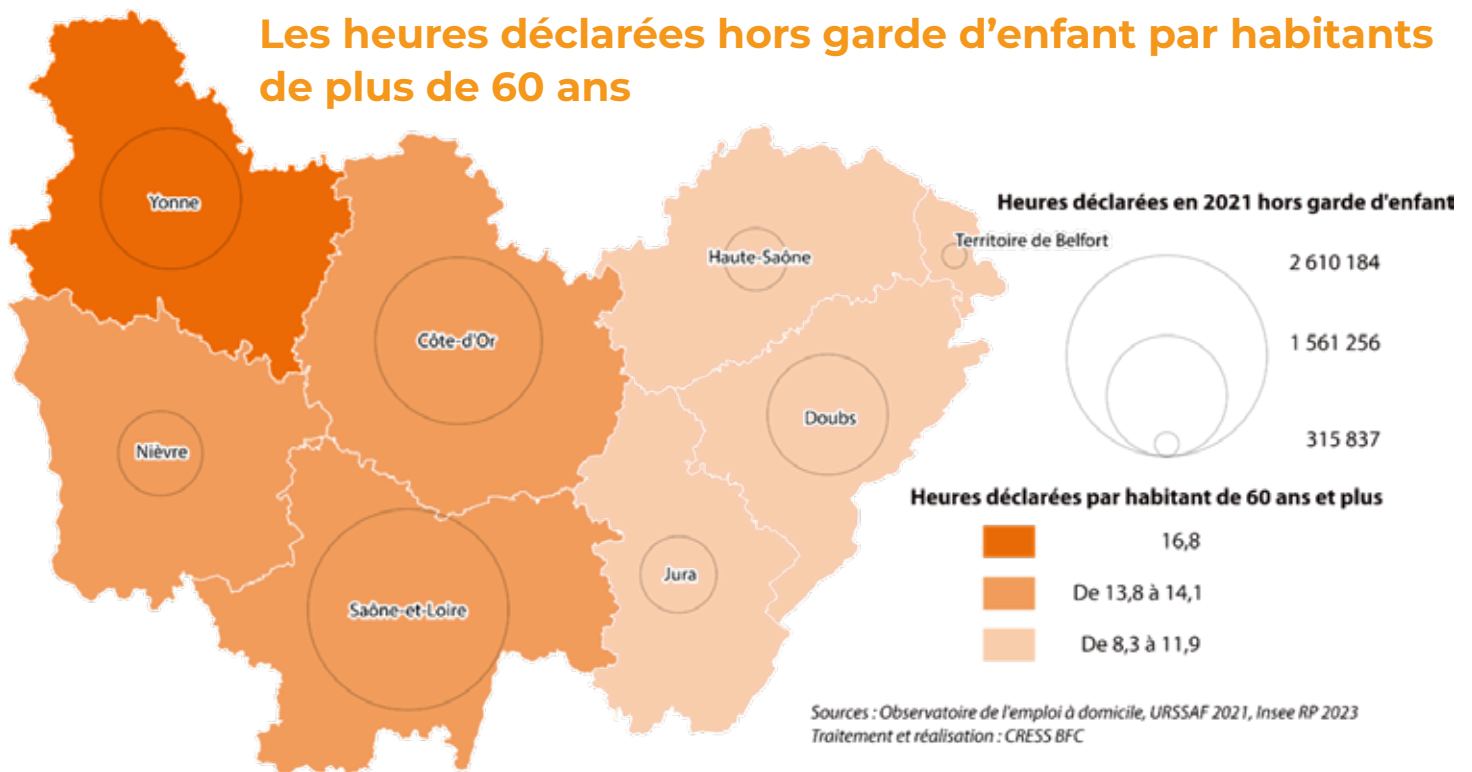




## ETP estimés Particuliers Employeurs (hors garde d'enfant)



## Les heures déclarées hors garde d'enfant par habitants de plus de 60 ans



Les départements de l'Yonne, la Côte-d'Or, ainsi que la Saône-et-Loire affichent une surreprésentation du nombre de particuliers employeurs, ainsi que du nombre d'heures rapportées à la population de plus de 60 ans. Cela semble à rapprocher pour l'Yonne et la Côte d'Or à un plus faible nombre d'emploi dans les entreprises d'ESS, mais ce n'est pas le cas pour la Nièvre et la Saône-et-Loire.



# Expression des représentants des branches professionnelles ESS

## 1

## Présentation de l'ADMR et de l'UNA



La Branche non-lucrative de l'aide à domicile comporte quatre Fédérations, que sont l'ADMR, ADEDOM, la FNAAFP / CSF et l'UNA.

L'ADMR et l'UNA constituent sans nul doute les deux plus gros réseaux de la Branche, comme l'illustrent les données régionales suivantes.

En 2022, parmi les 11 137 salariés employés par la Branche non lucrative de l'aide à domicile en Bourgogne Franche-Comté<sup>1</sup> :

- L'ADMR emploie 5 300 professionnels de l'aide et des soins à domicile intervenant auprès de 33 000 bénéficiaires. Le comité régional est représenté dans les 8 départements de la Région avec 7 Fédérations, 160 associations locales et plus de 1 800 bénévoles au plus près des besoins des territoires.
- Constitué de 32 structures implantées dans 102 communes de BFC, le réseau UNA emploie quant à lui 5 000 salariés intervenant auprès de 31 000 bénéficiaires.



Les deux réseaux, ADMR et UNA, interviennent sur l'ensemble de la région BFC, y compris dans les territoires les plus reculés où le secteur commercial n'est guère présent.

ADMR :

- 2022 : Activité SAAD PA+PH<sup>2</sup> : 2 720 000H dont 23% en GIR<sup>3</sup> 1 et 2
- Nombres de places SSIAD<sup>4</sup> : 1 290

UNA :

- 2022 : Activité SAAD PA+PH : plus de 4 millions (4 076 718 heures exactement)
- Nombres de places SSIAD : 2 453



<sup>1</sup> Source : Rapport de Branche régional BFC, Uniformation, 2022.

<sup>2</sup> Services d'aide à domicile pour personnes âgées et personnes handicapées

<sup>3</sup> Le GIR (groupe iso-ressources) correspond au niveau de perte d'autonomie d'une personne âgée

<sup>4</sup> Services de soins infirmiers à domicile

## 2 Constats

### Aide à domicile : un beau et noble métier... essentiel !

Contrairement aux idées reçues, l'intervention de l'aide à domicile ne se résume pas aux tâches ménagères. L'appellation « aide-ménagère » est aujourd'hui totalement obsolète tant les activités de ces professionnels sont diversifiées.

L'intervention des aides à domicile varie selon les besoins des personnes accompagnées. Les actes les plus courants sont :

- Le levé, le couché,
- La préparation des repas et l'aide à la prise de ceux-ci,
- L'achat de commissions,
- L'entretien du logement et du linge,
- Les déplacements véhiculés, comme par exemple pour se rendre à un RDV médical.

Au-delà de ces actes essentiels sans lesquels bon nombre de personnes âgées et/ou en situation de handicap ne pourraient plus vivre chez elles (ou alors dans des conditions indignes), se rajoute parmi les missions de l'aide à domicile une mission absolument non négligeable qu'est celle du lien social.

L'évolution démographique et structurelle des familles tend en effet à créer des situations de solitude et d'isolement. Or, la lutte contre ces fléaux constitue un véritable enjeu de santé publique, pour la population en général et plus particulièrement pour les personnes âgées et/ou en situation de handicap, pour lesquelles l'isolement social entraîne bien souvent une perte d'autonomie.

C'est d'ailleurs – entre autres – pour cette raison que le Gouvernement a mis en place à compter du 1er janvier 2024 un dispositif permettant aux personnes âgées bénéficiaires de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) à domicile d'ajouter jusqu'à 9 heures de « lien social » par mois au plan d'aide qu'il leur est octroyé.

En résumé, le métier d'aide à domicile est un beau et noble métier, porteur de sens, dont la portée sociale est particulièrement remarquable. La crise sanitaire du Covid-19 a d'ailleurs mis en évidence l'importance cruciale de ce métier « essentiel », qui permet d'une part de limiter les hospitalisations et réciproquement aux personnes hospitalisées de rentrer chez elles, et d'autre part de maintenir la qualité de vie des personnes dépendantes.



## Des tensions RH très importantes

Pour autant, les services d'aide et de soins à domicile peinent à recruter et à fidéliser leur personnel : 99% des structures d'aide à domicile en Bourgogne Franche-Comté cherchent à recruter de nouveaux salariés. <sup>1</sup>

Plusieurs facteurs expliquent ce phénomène dont, en premier lieu, la faiblesse des salaires. <sup>2</sup>

Ainsi, par exemple, jusqu'au 1er janvier 2024, les premiers échelons étaient immergés sous le SMIC.

A ceci, se rajoutent des conditions de travail difficiles, telles que :

- Les horaires atypiques (tôt le matin, tard le soir, travail le week-end et les jours fériés),
- Un temps de travail parfois morcelé,
- Des temps de trajet parfois importants, notamment en milieu rural, qui génèrent de la fatigue,
- Des interventions de trop courte durée imposées par les financeurs qui ne permettent pas aux aides à domicile de faire correctement leur travail et peuvent leur donner le sentiment de maltraiter les personnes accompagnées (ex : 30 minutes pour lever, habiller, laver, préparer la personne et lui donner le petit déjeuner),
- Un sentiment d'isolement dans la mesure où les intervenant(e)s gèrent – seul(e)s – des situations difficiles et éprouvantes moralement, comme l'accompagnement de personnes en fin de vie par exemple,

- Des tâches physiques (ex : lever une personne) qui, par répétition, génèrent des problèmes de santé, et par la même une sinistralité importante. <sup>3</sup>

A cette liste (non exhaustive) se rajoute en outre – comme indiqué plus haut – une représentation du métier souvent erronée et peu valorisée (« aide-ménagère », « femme de ménage »).

Conscientes de ces difficultés, les structures ADMR et UNA ne cessent de multiplier les initiatives pour contrecarrer ces difficultés (constitution d'équipes du matin / du soir, organisation d'équipes autonomes, souplesse organisationnelle, paiement d'indemnités kilométriques supérieur au barème conventionnel, mise à disposition d'un véhicule, mise en place d'analyse de la pratique pour rompre l'isolement des salariés, tutorat / formation continue, mise à disposition d'équipements de protection individuelle, etc.)

Pour autant, au sein des réseaux ADMR et UNA, respectivement 300 et 500 emplois restent non pourvus à ce jour en BFC.

Cette situation est d'autant plus inquiétante que de nombreux départs en retraite vont prochainement avoir lieu dans la mesure où 30% des salarié(e)s en BFC ont 55 ans ou plus. <sup>4</sup>

<sup>1</sup> Ibidem

<sup>2</sup> Pour 88% des personnes interrogées dans le cadre du dernier baromètre UNA OpinionWay (2023), le manque de reconnaissance salariale est le premier facteur expliquant les difficultés de recrutement.

<sup>3</sup> En 2017, sur l'ensemble des accidents du travail, plus de 16 % se sont produits dans le secteur de l'aide et de soins à la personne, alors même que ce dernier ne représente que 11 % des effectifs. Cette hausse de la fréquence des accidents du travail concerne particulièrement les activités menées auprès des personnes âgées et à domicile (Source : [Risques professionnels - Aide et soins à la personne : État des lieux | ameli.fr | Entre-prise](#))

<sup>4</sup> Source : Rapport de Branche régional BFC, Uniformation, 2022.

## Une incapacité à répondre à la totalité des demandes d'aide

Ceci n'est pas sans conséquence sur les bénéficiaires.

Le dernier baromètre UNA OpinionWay (2023) montre en effet que :

- 1 demande de prise en charge sur 10 doit être refusée.
- 1 demande sur 4 ne peut pas être prise en charge intégralement.
- 95% des structures qui ont dû refuser une demande de prise en charge l'ont fait par manque de personnel.

Ces difficultés sont par ailleurs similaires au sein du réseau ADMR.

Ainsi, les structures d'aide à domicile sont d'ores et déjà dans l'incapacité de répondre aujourd'hui à la totalité

des demandes d'aide, et cette situation – si les politiques publiques n'évoluent pas - ne pourra que s'aggraver en raison de l'explosion démographique à venir du nombre de personnes âgées.

- Les projections démographiques montrent en effet que le nombre de personnes âgées de plus de 65 ans – qui étaient de 14 millions en 2020 – passera à 20 millions en 2030 et à 24 millions en 2060.
- Dès lors, les besoins d'aide et d'accompagnement vont - de fait - augmenter de 20% à horizon 10 ans et de 60% d'ici 30 ans selon le Gouvernement.
- Ces besoins seront par ailleurs prioritairement axés sur le domicile, notamment dans la mesure où 80% des personnes âgées souhaitent vivre et vieillir chez elles.

## Un modèle économique à bout de souffle

A ces problématiques se rajoutent d'importantes inquiétudes économiques : une récente enquête au sein de la branche de l'aide à domicile montre en effet que 25% des associations sont proches de la rupture de trésorerie.

Les financements sont insuffisants et, avec d'autres acteurs, l'ADMR et l'UNA tirent la sonnette d'alarme, depuis plusieurs années, sur l'écart entre la tarification des services et la réalité du coût de revient d'une heure de prestation d'aide à domicile. Si la mise en place d'un tarif plancher (aujourd'hui

de 23,50€ par heure d'APA ou de PCH) est une incontestable avancée en termes d'équité territoriale, il n'en demeure pas moins que ce socle reste très insuffisant au regard des coûts réels de fonctionnement des services.

Ce tarif plancher ne peut donc être qu'une étape, prélude à un nouveau modèle de financement ambitieux qui doit être mis en place pour tous les services intervenant auprès de publics bénéficiaires de l'APA et la PCH.

## 3

## Propositions pour un « droit à l'autonomie pour tous »

### Nécessité de réformer de manière structurante et ambitieuse le modèle de financement des services à domicile

Si le tarif socle a permis de pallier certaines inégalités territoriales, plusieurs problèmes subsistent, tels que :

- La non-maîtrise du reste à charge facturé aux bénéficiaires par les services d'aide à domicile due à la coexistence de services tarifés (application de barèmes légaux) et de services non-tarifés (libres de fixer leur prix).

Cette situation aboutie à ce que 47% des bénéficiaires de l'APA renoncent à une partie de leur plan d'aide, à ce que la Défenseure des droits signale l'impact de plus en plus insupportable du reste à charge PCH et que la DGCCRF signale le manque de transparence sur les prix des services.

- La Branche autonomie n'alloue que 15% de son budget au financement des services d'aide et de soins à domicile.

Pour ces raisons, il paraît indispensable d'uniformiser le financement des services d'aide à domicile en généralisant la tarification, ce qui implique que les services ne pourront facturer que le reste à charge légal. En contrepartie, ils devront recevoir un financement à hauteur de leur coût de fonctionnement ; celui-ci étant en moyenne autour de 32€ / heure.

### Garantir l'attractivité des métiers du domicile et améliorer la qualité de vie au travail

De la même manière, plusieurs propositions sont formulées par les réseaux ADMR et UNA pour garantir l'attractivité des métiers du domicile et améliorer la qualité de vie au travail.

L'attractivité des métiers, et en particulier la revalorisation des salaires des intervenant(e)s, représentent en effet une priorité majeure pour le secteur de l'aide à domicile, comme pour l'ensemble du champ social et médico-social, afin de valoriser correctement les métiers du prendre soin essentiels à la cohésion sociale.

Pour y parvenir, les Fédérations ADMR et UNA plaident notamment pour :

- Valoriser financièrement - à juste titre - les professionnel(e)s de l'aide à domicile,
- Changer l'image des métiers de l'accompagnement à l'autonomie, en soutenant et en renforçant le plan de communication national et les partenariats (Éducation Nationale, Pôle Emploi, Missions locales...)
- Engager des réflexions sur la durée du temps de travail et la gestion des temps partiels,
- Rendre effective la limite du fractionnement du temps de travail,

- Renforcer les démarches de prévention des risques professionnels,
- Redonner du sens aux métiers, en renforçant les équipes, en élargissant les temps d'intervention, en permettant les doublons,
- Promouvoir l'innovation organisationnelle, managériale et technique (permettant d'améliorer les conditions de travail, et favorisant une meilleure adéquation entre la vie professionnelle et la vie personnelle),
- Soutenir le déploiement d'une vraie politique de gestion des emplois et des compétences, en renforçant notamment la mise en place de parcours professionnalisants permettant de faire évoluer les salariés au sein des structures,
- Faire évoluer l'offre de formation diplômante, en travaillant très en amont avec l'Éducation nationale, les centres de formations, sur la (re)présentation des métiers, en diversifiant les voies d'accès aux diplômes (alternance, VAE, etc.), en accompagnant le déploiement des contrats d'apprentissage, en augmentant les capacités de formation, et enfin, en octroyant des financements pour permettre une meilleure intégration des salariés nouveaux entrants.

## 4

## Les points forts à retenir

- Les services médico-sociaux à domicile ne sont pas ou plus des services d'aide-ménagère : ils participent pleinement à la mise en œuvre de la politique de l'autonomie dans toutes ses dimensions avec des actes nécessitant de plus en plus de compétences et d'expertises.
- Les emplois dans le secteur de l'aide à domicile ne sont pas délocalisables et occupés à 95% par des femmes.
- L'ADMR et l'UNA appellent de leurs vœux une réforme en profondeur du secteur via des mesures fortes avec une loi autonomie à la hauteur des moyens nécessaires, et une réforme structurelle du financement (avec 1 seul financeur). On relève en particulier que l'avenant 43 n'a pas permis la revalorisation pour les nouvelles recrues, alors qu'une priorité est de renforcer l'attractivité des métiers pour les débutants. Il faut aussi pleinement considérer les temps réguliers d'échanges et de coordination entre les aides à domicile et l'encadrement comme absolument nécessaires, et donc devant être pleinement financés.
- Il est nécessaire de valoriser le secteur non lucratif et le monde associatif qui - du fait de son objet social - est un rempart aux dérives que connaissent d'autres entreprises (sociétés commerciales ou activités individuelles) qui n'ont pas le même professionnalisme, la même déontologie, les mêmes pratiques. Le secteur non lucratif et associatif est également un rempart à l'emploi non déclaré, ou à des interventions pourtant interdites à titre libéral par des diplômé-e-s aides-soignant-e-s.







# Conclusion

Le secteur de l'aide à domicile en région Bourgogne-Franche-Comté présente une proportion d'emploi rapportée à la population totale supérieure à la moyenne nationale, mais du même ordre quand elle est rapportée à la population de plus de 60 ans.

La part de l'ESS vis-à-vis du secteur privé hors-ESS y est beaucoup plus forte, encore plus des trois-quarts de l'activité des entreprises du secteur.

Mais l'évolution globale et continue depuis plusieurs années est une diminution des emplois du secteur. Cette diminution porte sur l'emploi dans l'ESS, alors que le privé hors-ESS se développe. Mais il ne s'agit pas d'un transfert d'activité, en nombre et en qualité d'emploi. Et en particulier on peut constater que le privé hors-ESS ne se développe pas dans les territoires les plus ruraux. Le privé hors-ESS se développe sur d'autres « clients-bénéficiaires » que ceux de l'ESS.

En parallèle, on constate également une diminution des particuliers employeurs en nombre et en volume d'heures, en proportion équivalente à celle des entreprises d'ESS. La situation n'est donc pas celle d'un transfert d'activité vers ce mode d'emploi direct.

Et en final on fait le constat d'une activité en diminution pour un besoin en développement.

Sur la base des entretiens réalisés avec les représentants des fédérations représentatives dans l'ESS (UNA et ADMR), la situation exposée est bien celle de grands problèmes de recrutement, qui font que près de 3000 postes restent vacants, et que près de 1 demande sur 10 ne peut être honorée, et avec plus de 20% des demandes APA non réalisées en milieu rural.

Si ces postes étaient pourvus, la filière de l'aide à domicile de l'ESS présenterait une augmentation d'activité de près de 10% depuis 2015.

La filière reste donc attractive auprès des bénéficiaires et clients, mais est contrainte par un manque d'attractivité des métiers auprès des salariés, ce phénomène étant à analyser également au regard de la disponibilité réelle de main d'œuvre, et suivant les territoires, et du sujet de l'attractivité des territoires eux-mêmes.

Mais un deuxième élément majeur est aussi à considérer quant au modèle économique des entreprises de l'aide à domicile de l'ESS.

La rémunération du service est trop faible pour appliquer une politique de rémunération attractive, et qui serait simplement normale au regard des pratiques de nombreuses autres branches professionnelles. Elle est même trop faible pour que les entreprises d'ESS puissent assumer les spécificités liées au déplacement qui est systématique dans la pratique du métier, et au final même trop faible pour garantir l'équilibre économique des entreprises d'ESS qui s'efforcent d'être accessibles à l'ensemble des territoires et des publics. Cela se traduit par des perspectives de cessations d'activités, qui ne seront pas remplacées par d'autres opérateurs économiques.

Il est donc urgent de reconsidérer l'économie de la filière, en la replaçant dans une perspective élargie de services à la population, et de complémentarité et de technicité à la hauteur des métiers du secteur sanitaire. L'analyse du coût du service est également à reconsidérer avec les éléments relatifs aux coûts évités en termes sanitaires et à ceux du développement des territoires.





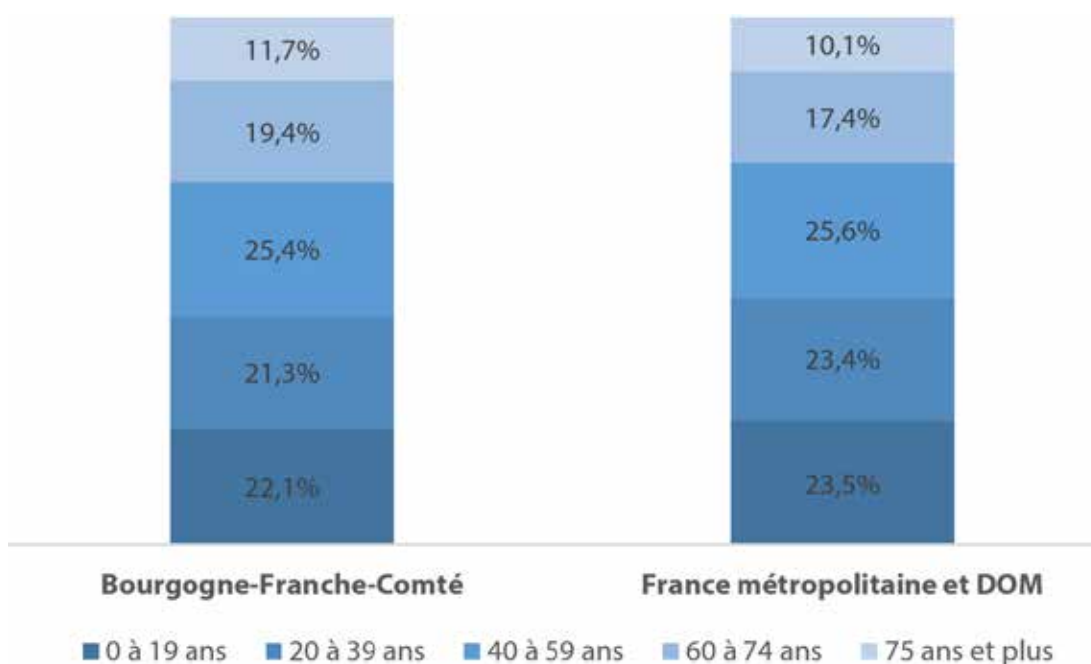


# Annexes

## 1

### Population par tranche d'âge : BFC et France

Source : Insee, Recensement de la Population, estimations de population 2023



## 2

## Nombre de postes d'aides à domicile par habitants et par zones d'emploi

Sources : INSEE RP, URSSAF, données au 31/12/2022, traitement CRESS BFC

Zone d'emploi	Postes ESS	Postes privés hors ESS	Postes pour 1000 habitants de 60 ans et plus		
			Ensemble	ESS	Privé hors ESS
<b>Creusot-Montceau</b>	740	137	32,1	27,1	5,0
<b>Besançon</b>	754	1040	28,4	11,9	16,5
<b>Vesoul</b>	632	68	23,3	21,0	2,3
<b>Belfort</b>	706	188	22,6	17,8	4,7
<b>Lons-le-Saunier</b>	866	90	22,6	20,5	2,1
<b>Dijon</b>	896	607	19,0	11,4	7,7
<b>Montbéliard</b>	477	236	18,7	12,5	6,2
<b>Autun</b>	171	35	16,7	13,9	2,8
<b>Chalon-sur-Saône</b>	232	297	14,4	6,3	8,1
<b>Dole</b>	162	130	14,6	8,1	6,5
<b>Pontarlier</b>	266	34	14,2	12,6	1,6
<b>Auxerre</b>	421	198	13,8	9,4	4,4
<b>Mâcon</b>	397	119	13,5	10,4	3,1
<b>Nevers</b>	495	72	13,0	11,4	1,7
<b>Charolais</b>	268	71	12,8	10,1	2,7
<b>Avallon</b>	181	0	11,3	11,3	0,0
<b>Châtillon-Montbard</b>	175	0	10,6	10,6	0,0
<b>Sens</b>	155	76	9,0	6,1	3,0
<b>Cosne-Cours-sur-Loire</b>	185	0	8,8	8,8	0,0
<b>Beaune</b>	84	38	6,6	4,5	2,1
<b>Saint-Claude</b>	16	ND	ND	1,5	ND
<b>BFC</b>	8279	3439	17,5	12,3	5,1
<b>France</b>	142574	105032	18,0	10,4	7,6

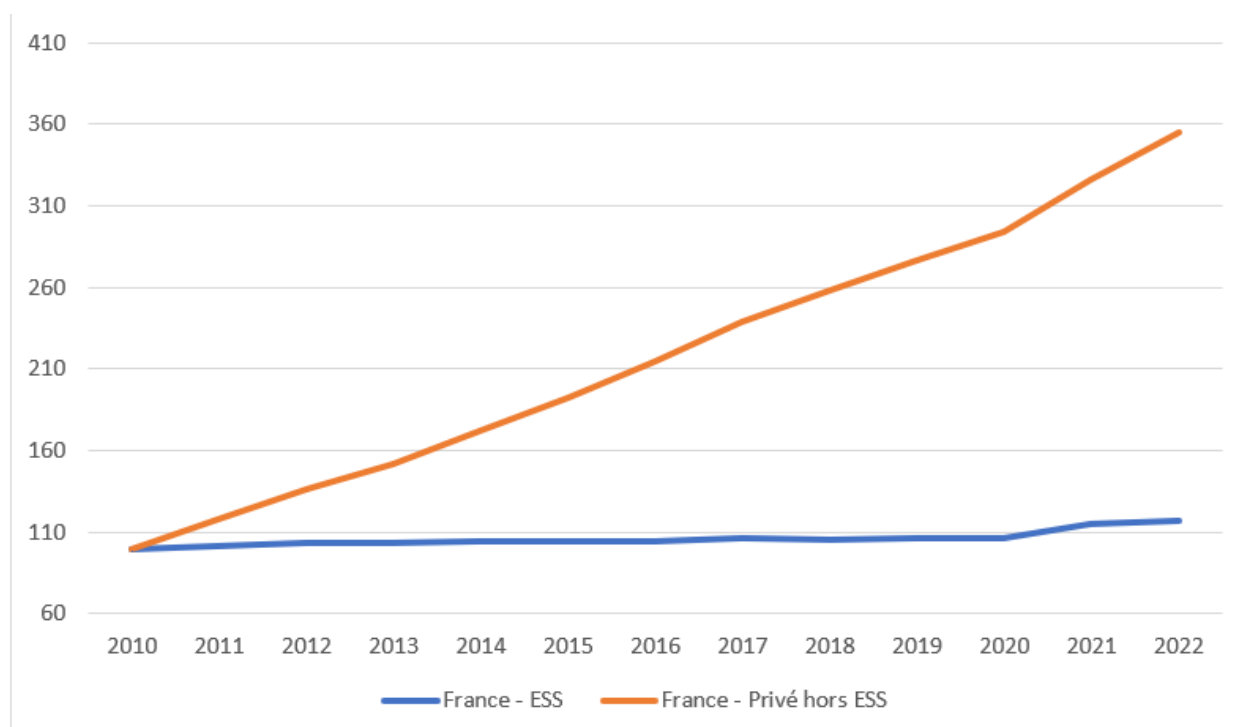
ND : secret statistique

La densité par bassin est très variable, mais il faut prendre en compte qu'une partie des postes intervenants sur différents bassins est rattachée à un siège externe aux territoires considérés. Ces données ne sont donc pas interprétables directement, sans information complémentaire, malheureusement difficilement disponible.

## 3

## Évolution des masses salariales, données nationales (base 100 au 31/12/2010)

Source : Urssaf, traitement CRESS BFC



Les données régionales ne sont pas disponibles pour la masse salariale.

Note sur la situation de la filière de l'aide à domicile · Mai 2024 ·



Une publication



**Site de Besançon**  
Maison de l'ESS,  
7 Rue Léonard de Vinci  
25000 BESANÇON  
Tél : 03 81 50 75 09

**Site de Dijon**  
12 avenue Gustave Eiffel  
21000 DIJON  
Tél : 03 80 59 96 75  
**contact@cress-bfc.org**

Document  
téléchargeable sur :  
[www.ess-bfc.org](http://www.ess-bfc.org)

Avec les contributions de :



Avec le soutien de :

