

LES SERVICES Á LA PERSONNE EN AUVERGNE RHÔNE ALPES

Février 2020

DIRECCTE *Auvergne-Rhône-Alpes*
Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence,
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi



Table des matières

Contexte de l'étude.....	4
Eléments d'introduction.....	5
I. Les services à la personne : de quoi parle-t-on ?	5
1. Deux types d'activités aux histoires distinctes.....	5
1.1 Construction de professions avec l'externalisation hors de la famille.....	7
1.2 La structuration législative et réglementaire des SAP aujourd'hui	9
1.3 Le contrat de filière des SAP.....	12
2. Un regroupement d'activités disparates basé sur une logique de l'offre, peu convaincante ..	13
II. Les SAP en ARA – Eléments chiffrés	15
1. Eléments démographiques et économiques de contexte.....	15
2. Le recours aux services à la personne en ARA	16
2.1 Âge et taux de recours.....	17
2.2 Composition du ménage fiscal et taux de recours	18
2.3 Taux de recours et revenus	19
3. La structuration du secteur	20
3.1 Employeurs.....	20
3.2 Les personnels des OSP	23
3.3 Les activités	26
III. Profils des salarié.e.s et qualité de l'emploi dans les SAP	29
1. Les salariés des OSP : une très large majorité de femmes et une forte proportion de 50 ans et plus	29
2. Un nombre de CDD plus élevé et des contrats moins longs dans les SAP que dans l'ensemble des secteurs d'activité.....	30
3. Un nombre d'heures d'intervention annuelles plus élevé dans les organismes publics et les associations que dans les entreprises	31
4. Les salariés des services à la personne plus souvent victimes d'accidents du travail que la moyenne des salariés.....	33
IV. L'intervention des conseils départementaux dans la régulation de l'aide à domicile	34
1. Les principaux changements apportés par la loi adaptation de la société au vieillissement ASV	34
2. La prise en charge des nouvelles compétences et des changements depuis la loi ASV	35

3. Les modalités de la prise de décision et les orientations politiques	36
4. La mise en œuvre de l'autorisation.....	36
5. La politique de tarification et l'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) et la prestation de compensation du handicap (PCH).....	37
Conclusion : les SAP, une convergence par ses seuls critères d'emploi	39
Fiches synthétiques régionale et départementales	40
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES.....	41
AIN.....	43
ALLIER.....	45
ARDÈCHE	47
CANTAL.....	49
DRÔME	51
ISÈRE.....	53
LOIRE	55
HAUTE-LOIRE.....	57
PUY DE DÔME.....	59
RHÔNE	61
SAVOIE.....	63
HAUTE-SAVOIE	65

Sources et données utilisées

Les données utilisées pour cette étude sont principalement issues du système d'information « Nova », dans lequel les organismes de services à la personne (OSP) saisissent eux-mêmes les données relatives à leur activité.

Les **états mensuels d'activité (EMA)** sont des données mensuelles et concernent notamment les volumes d'heures d'intervention et les effectifs d'intervenants salariés ou non-salariés. Ces données font l'objet d'un redressement pour corriger les données partiellement manquantes ou incohérentes.

Les **tableaux statistiques annuels (TSA)** renseignent le nombre d'heures d'intervention selon les 21 activités réglementées du secteur des services à la personne ainsi que des informations sur les caractéristiques et le statut des salariés. 79 % des organismes prestataires actifs ont rempli leur TSA en 2016. Un redressement a été effectué afin de tenir compte de la non-réponse. Celui-ci étant de meilleure qualité sur le champ des OSP de plus de 10 salariés, seules les données de ces établissements ont été redressées. Le redressement a été effectué directement par calage sur les variables suivantes : le total des heures d'intervention issues des EMA, le département et le type d'organisme.

Des données issues d'un **investissement méthodologique Dares/Insee** sur les SAP et portant sur l'année 2013 ont également été utilisées afin de compléter certaines informations non présentes dans les EMA et les TSA. Cet investissement mobilise en effet, en plus des données Nova, les déclarations annuelles de données sociales (DADS) de l'Insee et le fichier « Particuliers employeurs périodes anonymisées » (PEA) également de l'Insee, lui permettant ainsi d'avoir des données consolidées sur le champ entier des services à la personne.

Ces sources de données propres aux services à la personne ont été complétées par d'autres sources qui ne sont pas propres à ce champ.

C'est le cas des **mouvements de main d'œuvre (MMO)**. Les MMO sont des données produites par la Dares et elles recensent l'ensemble des embauches et des fins de contrats de travail par établissements. Elles permettent de mesurer les entrées et les sorties selon le type de contrat (contrat à durée déterminée/contrat à durée indéterminée), la durée des contrats et les motifs de rupture. Ces données portent majoritairement sur les établissements employeurs depuis plus de deux ans.

Les données sur les **accidents du travail avec arrêt** sont produites par les Carsat d'Auvergne et de Rhône-Alpes sur les organismes actifs de plus de 10 salariés retrouvés.

Contexte de l'étude

Cette étude sur les services à la personne (SAP) en Auvergne-Rhône-Alpes répond à une commande passée par le service économie de proximité et territoires de la DIRECCTE à la demande des unités départementales. Elle s'inscrit dans le cadre de la stratégie régionale de la DIRECCTE pour les SAP et des plans d'action déclinés au plan régional et dans certaines unités départementales de la DIRECCTE.

La demande du service économie de proximité et territoires visait à mieux appréhender quantitativement et qualitativement les activités des SAP et notamment les principaux employeurs, leurs activités principales et leurs principales caractéristiques en matière de ressources humaines.

La commande a été validée au programme de travail annuel 2018 du service étude, statistique, évaluation (SESE) par le comité de direction de la DIRECCTE. Elle a fait l'objet d'un travail de reformulation avec l'unité départementale de l'Isère afin que les résultats répondent au mieux – dans la limite des sources disponibles – aux attentes des services opérationnels.

Ainsi, lors de la reformulation de la commande il a été décidé d'une part, d'exclure les particuliers employeurs de l'analyse et d'autre part, de restreindre le champ d'étude aux seuls organismes de service à la personne (OSP) de plus de 10 salariés intervenant en mode prestataire. L'idée étant de concentrer l'analyse sur les emplois pour lesquels la DIRECCTE dispose de leviers en termes de politiques publiques qu'il s'agisse des politiques mises en œuvre dans les champs de l'emploi, du travail ou encore de la concurrence.

A noter :

Suite à la décision du gouvernement de procéder à une restructuration des services déconcentrés du Ministère en charge de l'Economie présents dans les DIRECCTE (décision formalisée dans la circulaire du Premier Ministre en date du 24 juillet 2018) et à la mise en œuvre de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat (circulaire du 12 juin 2019), la DIRECCTE cesse d'intervenir dans les domaines de compétences relatifs au tourisme, à l'artisanat, au développement économique de proximité des territoires, sauf pour ce qui relève du niveau national.

De ce fait, le service économie de proximité et territoires, basé au sein de l'unité régionale de la DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes et commanditaire de l'étude, a été supprimé à compter du 1er septembre 2019.

La présente étude a cependant été menée à son terme, non sans être impactée par le fait que les missions qui incombaient au service économie de proximité et territoires - et en particulier la définition d'une stratégie pour les SAP et son animation régionale - ne relèvent plus d'une mise en œuvre du niveau de la DIRECCTE.

Éléments d'introduction

Le « secteur » dit des « services à la personne » (SAP) résulte d'une construction de plusieurs décennies de politiques publiques, réglementaires et fiscales. Cet ensemble des SAP est historiquement constitué de deux types d'activités : les services d'aide à domicile des personnes âgées dépendantes d'une part, et les services domestiques que l'on qualifie aujourd'hui communément de confort, d'autre part.

Ce fait établi permet d'appréhender les deux logiques – l'une d'action sociale, l'autre marchande d'externalisation des tâches domestiques – à l'œuvre dans le secteur selon qu'il s'agit de services d'aide à domicile ou de services de confort. Il fournit également des clés pour saisir la diversité de nature des employeurs : le particulier employeur dans l'emploi direct, le particulier employeur par le biais d'une association mandataire, l'association prestataire, l'entreprise privée y compris l'autoentrepreneur ou encore les centres communaux d'action sociale (CCAS). Il permet enfin de comprendre pourquoi les services à la personne sont à la croisée de plusieurs mécanismes de prestation, de financement, de tarification et de régulation qui en font un « secteur » composite. Chacun de ces éléments - logiques à l'œuvre, nature des employeurs et mécanismes de financement, tarification et régulation - permet à son tour d'analyser le secteur, notamment du point de vue de la qualité de l'emploi mais également du point de vue de la qualité du service.

I. Les services à la personne : de quoi parle-t-on ?

Les « services à la personne » ou SAP, appellation consacrée par la loi du 26 juillet 2005, sont au cœur des politiques publiques depuis plusieurs décennies. Les pouvoirs publics, en particulier à travers les lois Aubry de 1991, le plan Borloo en 2005, puis la loi du 24 mars 2009, ont souhaité étendre ces services et favoriser la demande, considérant ces activités comme constitutives d'un important gisement d'emplois et comme répondant à une demande sociale. Ainsi, la loi a précisé la liste des activités entrant dans la catégorie « services à la personne » en regroupant des activités aux historiques distincts. Les services à la personne ont été érigés en secteur d'activités mais la statistique peine à les appréhender en tant que tel. Issues de deux logiques historiques distinctes, leur relative homogénéisation est en réalité plutôt le fruit d'une construction réglementaire et fiscale.

1. Deux types d'activités aux histoires distinctes¹

Comme signalé plus haut, les SAP regroupent deux types d'activités - les services d'aide à domicile et les services domestiques et de confort - concernant principalement trois professions de la nomenclature des Professions et Catégories Socioprofessionnelles de l'Insee : les aides à domicile, les employés de maison et les gardes d'enfant. D'autres activités ont été ajoutées par le législateur, telles que l'assistance informatique, mais elles restent tout à fait marginales en nombre de structures et en nombre d'emplois.

Historiquement (cf. *Une chronologie de l'aide à domicile aux SAP*, page 5), les services d'aide à domicile et les services domestiques et de confort ont emprunté deux voies de développement foncièrement différentes.

¹ Cf. *Une chronologie de l'aide à domicile aux SAP* ; source SESE-DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes

UNE CHRONOLOGIE DE L'AIDE À DOMICILE AUX SAP

Historiquement constitué de deux types d'activités - les services d'aide à domicile (des personnes âgées dépendantes) d'une part, et les services domestiques et de confort d'autre part - le "secteur des services à la personne" apparu au début des années 2000 résulte d'une construction politique, réglementaire et fiscale dont l'objectif principal est la création d'emplois concomitamment à la solvabilisation de la demande.



1.1 Construction de professions avec l'externalisation hors de la famille

Les services d'aide à domicile, destinés aux personnes dépendantes ou fragiles, commencent à être formalisés au début du 20^e siècle et reposent essentiellement sur les organisations religieuses. Les associations laïques se développent, quant à elles, à partir de l'entre-deux guerres toujours dans une logique d'entraide et de charité bénévoles.

L'aide à domicile est ainsi entièrement prise en charge par les établissements de religieuses et les acteurs associatifs de la sphère non marchande. La logique est ici celle de l'action sociale, impulsée et mise en œuvre par les mouvements religieux comme laïcs.

S'agissant de la prise en charge de ces activités par les associations, les conséquences seront importantes : la naissance d'une profession et la nécessité d'une certification et d'une professionnalisation de leurs titulaires.

Ainsi, en 1949, un décret officialise la profession de « travailleuse familiale » et sera complété par deux textes en 1974 sur la formation et l'emploi dans lesquels la travailleuse familiale est définie en ces termes :

« La travailleuse familiale est un travailleur social qui assure à domicile des activités ménagères et familiales soit au foyer des mères de famille qu'elle supplée, soit auprès de personnes âgées infirmes ou invalides. Elle doit avoir reçu une formation appropriée sanctionnée par le certificat de travailleuse familiale. La travailleuse familiale contribue à maintenir ou rétablir l'équilibre dans les familles où elle intervient. Elle accomplit les diverses tâches ménagères qu'exige la vie quotidienne et assure la surveillance des enfants. A l'occasion de ces tâches concrètes, elle exerce une fonction d'ordre social, préventif et curatif ».

Jusqu'à la fin des années 80 et avec les incitations fiscales de nature à encourager l'embauche d'emplois familiaux par les particuliers et avant l'élargissement de l'attribution de l'agrément aux entreprises du secteur privé, le secteur associatif et, dans une moindre part, le secteur public local avec les centres communaux d'action sociale sont prépondérants dans l'aide à domicile. L'Etat en assure la régulation.

Les services domestiques et de confort s'inscrivent de leur côté, dans le sillage des domestiques des familles aristocrates et bourgeoises. Leur essor contemporain est largement favorisé par la croissance du chômage, apparaissant ainsi comme une voie de sortie², et par la progression de l'activité professionnelle de certaines catégories de femmes.

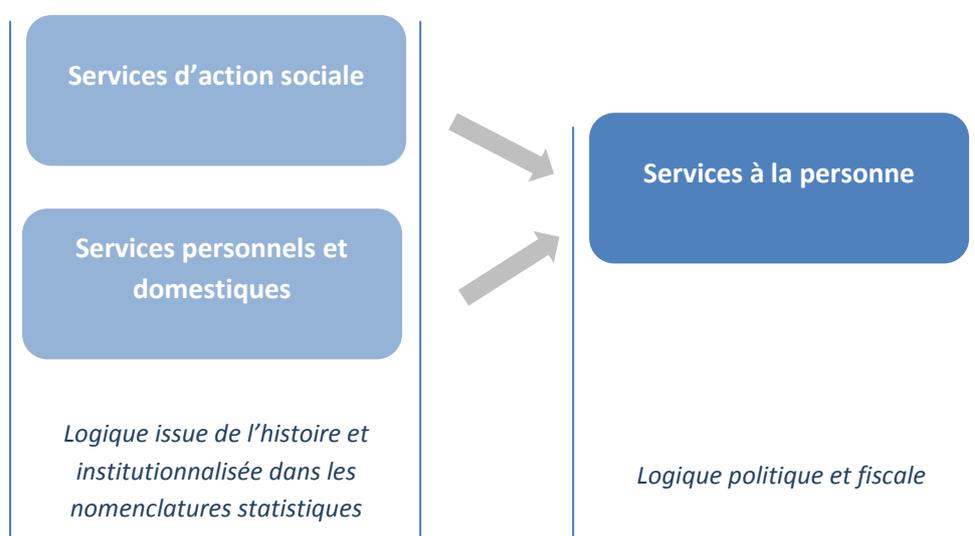
² Le plan Borloo 2005 prévoyait ainsi la création de 500 000 emplois dans les 3 ans.

Ils répondent ainsi aujourd'hui à une logique d'externalisation des tâches domestiques habituellement dévolues et réalisées par les épouses. L'activité devient marchande, s'adresse, côté employeurs aux classes moyenne ou supérieure, reste pratiquée par d'autres classes de femmes. De nouveaux rapports sociaux voient le jour³.

Des mesures sociales et fiscales incitatives sont prises tout au long des décennies 1990 et 2000 pour encourager et rendre solvable la demande ; réductions de cotisations et déductions fiscales octroyées aux emplois familiaux des lois dites Aubry de 1991 à destination des particuliers-employeurs puis large ouverture aux entreprises commerciales privées par la loi dite Borloo en 2005.

Au final, la logique fiscale (cf. schéma 1 : *Logiques de construction des SAP*) constitue le véritable socle commun à l'ensemble des activités regroupées dans la catégorie « services à la personne ».⁴

Schéma 1 : Logiques de construction des SAP



Source : DEVETTER François-Xavier, JANY-CATRICE Florence, RIBAUT Thierry (2009), *Les services à la personne*, Paris, La Découverte.

³ F. Vergès, *Un féminisme décolonial*, La Fabrique 2019.

⁴ Le récent contrat de filière signé en 2017 illustre ce propos en constatant que « Le secteur bénéficie de plus de vingt dispositifs fiscaux, sociaux et d'aides directes destinés à la fois à aider les plus fragiles et les plus modestes et à encourager l'embauche en limitant le recours au travail non déclaré. »

1.2 La structuration législative et réglementaire des SAP aujourd'hui

Les salariés des SAP peuvent dépendre de structures, les organismes de services à la personne (OSP) ou de particuliers.

Les SAP s'organisent autour de plusieurs modalités d'intervention :

- **le mode prestataire** : l'organisme fournit et facture des prestations de services aux personnes à leur domicile. Dans ce mode, les intervenants qui réalisent la prestation sont salariés de l'OSP qui propose les services. Ils interviennent sous sa responsabilité et sous son autorité hiérarchique. L'OSP choisit le ou les salariés qui vont intervenir, élabore le planning des interventions avec son client, assure la continuité du service.

- **Le service mandataire** : l'organisme peut assister le particulier-employeur dans le recrutement d'un salarié mais le particulier est le seul décisionnaire quant au candidat sélectionné et retenu. Les organismes exerçant en mode mandataire accomplissent en outre les formalités administratives et les déclarations sociales et fiscales au nom et pour le compte de leurs clients. L'intervenant reste le salarié du particulier.

- **La mise à disposition** : la mise à disposition d'un salarié auprès d'une personne physique est prévue par le 2 de l'article L.7232-6 du code du travail. Dans ce mode, l'intervenant est salarié de l'organisme de SAP mais il est mis à disposition du client qui exerce, par délégation, certaines responsabilités de l'employeur relatives aux conditions de travail (précisions sur les tâches à accomplir, horaires de travail,...). La mise à disposition peut notamment être mise en œuvre par des associations intermédiaires.

- **L'emploi direct** : le particulier est l'employeur de son salarié à domicile. Le particulier employeur peut éventuellement être accompagné par un service dit «mandataire».

Le régime spécifique des Services d'Aide et d'Accompagnement à Domicile (SAAD)

Apparaissant comme une résurgence des anciens services d'action sociale, les SAAD apparaissent en 2002 dans le code de l'action sociale et de la famille, relevant des services médico-sociaux⁵. Ils appartiennent à cet ensemble des SAP (cf. schéma 2 *Les SAAD par rapport à l'ensemble SAP*, page 9 : mais ils visent des publics spécifiques : les personnes définies comme « fragiles », c'est-à-dire les enfants de moins de 3 ans, les personnes âgées et les personnes handicapées. En outre, ils présentent des particularités tant en matière de régulation de l'aide à domicile que de financements des services.

⁵ Loi du 2 janvier 2002.

Schéma 2 : Les SAAD par rapport à l'ensemble SAP (source : Direccte – SESE ARA)



Avant la loi d'adaptation de la société au vieillissement (ASV) du 28 décembre 2015, les OSP qui souhaitaient intervenir auprès de ces personnes devaient demander un agrément pour cinq ans, délivré par les Direccte après une instruction conjointe avec les conseils départementaux. Les Direccte se chargeaient également d'enregistrer les déclarations d'activité des organismes, procédure facultative mais systématique dans les faits car elle ouvrait droit au crédit d'impôts de 50% pour les bénéficiaires des services, ce qui constituait un argument commercial non négligeable. Aucune distinction n'était opérée entre les SAP, qu'ils relèvent des SAAD ou non.

La loi ASV de décembre 2015 les distingue en unifiant le régime juridique des SAAD autour d'un régime d'autorisation délivrée par les conseils départementaux. Désormais, les OSP qui souhaitent intervenir chez les personnes âgées et personnes handicapées en mode prestataire ne doivent plus demander d'agrément à la Direccte mais une autorisation pour quinze ans aux conseils départementaux. Ces services auprès des personnes âgées et/ou handicapées représentent dans les faits l'essentiel des activités des OSP. Pour les gardes d'enfants de moins de trois ans et pour les interventions en mode mandataire quel que soit le public, en revanche, ce sont toujours des agréments qu'il faut demander aux Direccte. Ces dernières continuent également d'enregistrer les déclarations d'activités, qui ouvrent toujours droit au crédit d'impôt de 50%.

Les organismes agréés antérieurement à la loi ASV sont automatiquement « réputés autorisés » pour le nombre d'années nécessaires pour parvenir aux 15 ans qu'aurait dû durer leur autorisation. Des dispositifs transitoires doivent leur permettre de se mettre en conformité avec les critères du nouveau cahier des charges (par exemple les obligations de diplôme du chef d'entreprise).

Déclaration	Agrément	Autorisation	
<p>La déclaration enregistrée par l'Etat (DIRECCTE) permet aux organismes et à leurs clients de bénéficier des avantages fiscaux et sociaux des services à la personne. Toutes les activités de services à la personne peuvent faire l'objet d'une déclaration, y compris celles nécessitant au préalable un agrément ou une autorisation pour pouvoir être exercées.</p> <ul style="list-style-type: none"> Entretien de la maison Petit travaux de jardinage Travaux de petit bricolage Enfants de plus de 3 ans : garde à domicile, accompagnement dans leurs déplacements Soutien scolaire ou cours à domicile Personnes dépendantes : soins esthétiques à domicile, soins et promenades d'animaux de compagnie Personnes présentant une invalidité temporaire : prestation de conduite du véhicule personnel des personnes, accompagnement en dehors de leur domicile Préparation de repas à domicile Livraison à domicile : de repas, de courses Collecte et livraison à domicile de linge repassé Assistance informatique à domicile Maintenance, entretien et vigilance temporaires à domicile Assistance administrative à domicile Téléassistance et visio-assistance Interprète en langue des signes, technicien de l'écrit et codeur en langage parlé complété Assistance aux personnes qui ont besoin temporairement d'une aide personnelle à leur domicile, à l'exclusion des soins relevant d'actes médicaux Coordination et délivrance des services. 	<p>Pour exercer certaines activités de services à la personne auprès de publics fragiles (enfants de moins de 3 ans et personnes âgées ou handicapées) en mode prestataire et/ou mandataire, l'organisme doit obligatoirement obtenir un agrément délivré par l'Etat (DIRECCTE). Pour cela, l'organisme doit se conformer à un cahier des charges.</p>	<p>Depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement (ASV), les activités exercées en mode prestataire auprès des personnes âgées et des personnes handicapées ou atteintes de pathologies chroniques relèvent du régime de l'autorisation délivrée par les conseils départementaux.</p>	
	Mode mandataire		<ul style="list-style-type: none"> Assistance dans les actes quotidiens de la vie aux personnes âgées, handicapées ou atteintes de pathologies chroniques Prestation de conduite du véhicule personnel des personnes âgées, handicapées ou atteintes de pathologies chroniques Accompagnement des personnes âgées, handicapées ou atteintes de pathologies chroniques dans leurs déplacements en dehors de leur domicile
	Mode prestataire		<ul style="list-style-type: none"> Assistance dans les actes quotidiens de la vie ou l'aide à l'insertion sociale aux personnes âgées, handicapées ou atteintes de pathologies chroniques qui ont besoin de telles prestations à leur domicile ou l'aide personnel à domicile aux familles fragilisées Prestation de conduite du véhicule personnel des personnes âgées, handicapées ou atteintes de pathologies chroniques du domicile au travail, sur le lieu de vacances, pour les démarches administratives Accompagnement des personnes âgées, handicapées ou atteintes de pathologies chroniques dans leurs déplacements en dehors de leur domicile (promenades, aide à la mobilité et au transport, actes de la vie courante)
	Mode prestataire et mandataire		<ul style="list-style-type: none"> Garde d'enfants de moins de 3 ans à domicile, en mode prestataire et mandataire Accompagnement des enfants de moins de 3 ans dans leurs déplacements, en mode prestataire et mandataire
	<p>Prestation de service soumise aux dispositions de l'arrêté annuel fixant le taux d'évolution des prix, prévus à l'article L.347-1 du code de l'action sociale et des familles.</p> <p>Le prix des prestations est fixé librement mais encadré par l'État : augmentation possible par dérogation du préfet.</p>	<p>Prestation de service soumise à la réglementation applicable aux services autorisés et tarifés par les président.es des conseils départementaux.</p> <p>Le prix des prestations est fixé par les conseils départementaux.</p>	

1.3 Le contrat de filière des SAP

Sous l'égide du secrétariat d'Etat chargé de l'industrie, du secrétariat d'Etat chargé des personnes âgées et de l'autonomie et du secrétariat d'Etat chargé des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion, un contrat de filière⁶ a été passé en 2017 avec les principales fédérations professionnelles (ADMR, Familles Rurales, Fesp...), les représentants des collectivités, les partenaires (assurance maladie, vieillesse, Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie...) et des organisations syndicales, avec pour objectif de structurer le « secteur ».

Les orientations stratégiques du contrat se déclinent en 21 mesures articulées autour de trois grands axes issus des groupes de travail :

- Les sujets relatifs aux différents soutiens publics à la filière : simplifier et harmoniser les dispositifs de soutien afin de permettre à la filière des SAP de réaliser son potentiel de développement,
- Les sujets relatifs à l'emploi et à la formation : développer l'attractivité et l'emploi dans la filière des SAP,
- Les sujets relatifs à la qualité : mettre en place une stratégie qualité pour accompagner une demande croissante.

On relèvera en particulier les mesures suivantes ayant trait à la qualité de l'emploi, à la formation, aux conditions de travail et à la qualité du service :

A l'axe 1 - Simplifier et harmoniser les dispositifs de soutien afin de permettre à la filière des SAP de réaliser son potentiel de développement :

- Mesure 2 - Renforcer la lutte contre le travail dissimulé dans les SAP
- Mesure 9 - Poursuivre l'accompagnement du secteur par la mise en place d'un fonds pour la définition d'une stratégie territoriale des SAAD de 50M€ ;

A l'axe 2 - Développer l'attractivité et l'emploi dans la filière des SAP :

- Mesure 11 - Lever les freins à l'attractivité pour favoriser la mobilité des emplois en travaillant, par exemple, sur la prise en charge des temps de déplacement et du permis de conduire ;
- Mesure 12 - Développer l'emploi de qualité en conduisant des travaux de réflexion préparatoire sur les contrats courts et les temps partiels pour ouvrir des négociations de branche ;
- Mesure 13 - Améliorer la qualité de vie au travail en développant le partenariat entre la DGE, la CNAMTS et l'ANACT ;
- Mesure 14 - Faciliter l'accès pour tous les salariés à la médecine du travail et sensibiliser les médecins à l'exercice de ces métiers ;

⁶ Un contrat de filière passé entre les professionnels du secteur, les organisations syndicales et les pouvoirs publics définit une stratégie et des actions concrètes afin de structurer, accompagner et soutenir ce secteur.

Dans la définition donnée par l'Insee « La filière désigne couramment l'ensemble des activités complémentaires qui concourent, d'amont en aval, à la réalisation d'un produit fini. On parle ainsi de filière électronique (du silicium à l'ordinateur en passant par les composants) ou de filière automobile (de l'acier au véhicule en passant par les équipements). La filière intègre en général plusieurs branches.

- Mesure 15 - Sécuriser les parcours professionnels des salariés (intervenants et personnels encadrants) et dirigeants de la filière notamment en favorisant le recours aux dispositifs de formation ;
- Mesure 16 - Veiller à la construction entre les acteurs locaux de projets de campus des métiers et des qualifications « SAP » pour développer la formation initiale et continue en faveur du secteur ;
- Mesure 17 - Mutualiser l'information relative aux études, enquêtes, recherches et expérimentations concernant l'impact du numérique dans les SAP ;

Enfin, à l'axe 3 – Mettre en place une stratégie qualité pour accompagner une demande croissante :

- Mesure 19 - Faire évoluer le dispositif Charte nationale Qualité ;
- Mesure 20 - Elaborer un référentiel harmonisé de certification.

2. Un regroupement d'activités disparates basé sur une logique de l'offre, peu convaincante

Comme on l'a vu, la structuration historique, selon le régime juridique et fiscal des SAP ne permet pas de saisir un socle commun pour ces activités.

Le seul critère de cohérence qui apparaît est le lieu d'exercice de la prestation, c'est-à-dire le domicile des particuliers⁷, permettant de regrouper sous le même intitulé l'ensemble de ces activités disparates⁸. Mais ce critère est insuffisant. Car, on peut constater que de nombreux services à domicile, tels que, par exemple, les prestations des artisans n'entrent pas dans la catégorie SAP.

En effet, la dynamique prépondérante des politiques publiques successives – dominées par les politiques d'emploi – a certes consisté à étendre l'offre de ce type de services au lieu du domicile, en écartant comme critère homogénéisant le profil du destinataire du service (usager/client) ou le service dans la prise en compte de la définition des contours du « secteur ».

S'agissant du service, il est clair qu'on peut difficilement trouver des points communs entre des activités aussi différentes que l'assistance aux personnes âgées, la collecte et livraison à domicile de linge repassé, la promenade des animaux domestiques ou encore celle d'assistance informatique. En atteste le fait qu'un même service, par exemple l'activité de ménage, renvoie en réalité à des besoins, des qualifications professionnelles, un contenu de prestations tant relationnel qu'organisationnel très différents selon que ce service est réalisé auprès d'un couple de jeunes actifs parents ou auprès d'une personne âgée dépendante.

Le schéma 3 (page 13), tout en proposant le croisement de deux critères qui seraient communs aux SAP - le degré de fragilité et/ou de dépendance des personnes destinataires de la prestation (axe

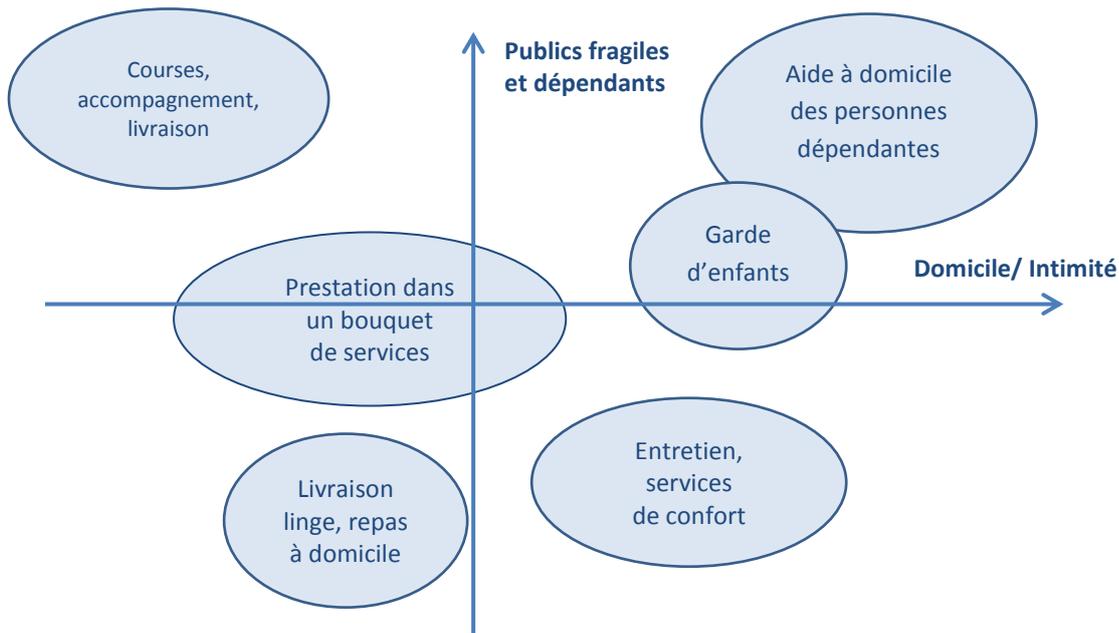
⁷ Editorial des ministres du contrat de filière SAP 23 février 2017, Commission Nationale des Services, <https://www.anact.fr/contrat-de-la-filiere-services-la-personne>: « Quel que soit le service proposé et quelle que soit la structure qui le propose, [les services à la personne] ont un point commun : le domicile, et un objectif commun : faciliter la vie de nos concitoyens, en particulier des publics les plus fragiles. »

⁸ Cf. ci-après Tableau Activités de SAP et régimes d'autorisation-déclaration-agrément, Décret 6 juin 2016.

vertical) et le degré d'intimité dans la relation entre l'intervenant.e et le destinataire du service -, illustre paradoxalement la diversité des situations auxquelles l'intervenant.e peut être confronté.e.

Une livraison de linge à domicile sera une prestation réalisable auprès d'un public indifférencié avec un degré faible d'intimité tandis que la toilette d'une personne âgée constituera une prestation plus spécialisée réalisée avec un degré élevé d'intimité tant dans la relation l'intervenant.e / destinataire que dans la présence de l'intervenant.e au domicile de la personne.

Schéma 3 :



Source : Les emplois du champ des services à la personne dans la région Nord-Pas-de-Calais - Panorama Emploi Formation Nord-Pas-de-Calais - n°57-janvier 2008 - DRTEFP Nord-Pas-de-Calais

* *
*

L'absence de critère de définition unique des SAP ne permet pas d'en faire un secteur d'activité au sens statistique, à travers la Nomenclature d'activités française. Ils relèvent d'une partie de la « santé humaine et action sociale » qui inclue l' « aide à domicile », d'une partie des « services collectifs, sociaux et personnels » - sans que l'on puisse distinguer quelles parties sont concernées -, ou encore des « services de ménage à domicile ».

Il n'est donc pas possible de les appréhender comme une agrégation de secteurs, moins encore comme une entité homogène, et s'appuyer sur les résultats des grandes enquêtes de la statistique publique telle que l'Enquête emploi ou l'enquête Conditions de travail. Il convient alors de se reporter aux seules données administratives, contenues dans la base renseignée par les organismes de service à la personne, Nova, mais qui restreint les possibilités d'analyse des conditions de travail et d'emploi des salarié.e.s des SAP.

II. Les SAP en ARA – Éléments chiffrés

La demande de services à la personne est conditionnée par les caractéristiques de la population d'un territoire. Âge, niveau de vie, composition du ménage ou encore nombre d'enfants sont autant de facteurs qui influent sur le recours aux services à la personne.

1. Éléments démographiques et économiques de contexte

Un habitant sur quatre est âgé de 60 ans ou plus en Auvergne-Rhône-Alpes

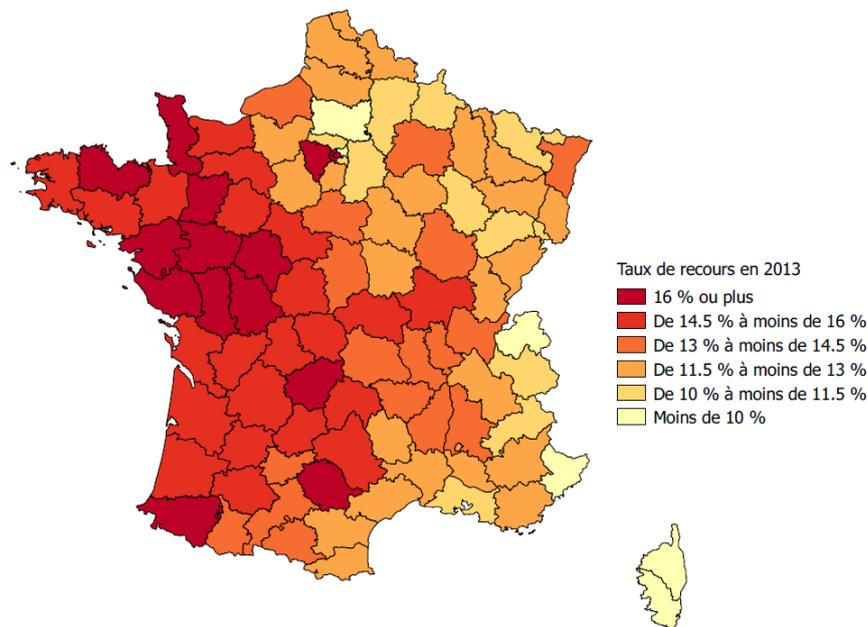
La région Auvergne-Rhône-Alpes est peuplée de 7,9 millions d'habitants en 2016, soit 12% de la population de la France. La structure par âge de la population régionale est quasi identique à celle de la population nationale et notamment en ce qui concerne la population âgée. Un habitant sur quatre est âgé de 60 ans et plus (25,2% à l'échelle nationale). Dans la région, parmi les personnes appartenant à la tranche d'âge 60-74 ans, 28,4% vivent seuls (ni en couple, ni en établissement médico-social notamment), un taux proche du taux métropolitain 28,7% ; de même pour les 75 ans et plus pour lesquels la part de personnes vivant seules est de 38% contre 38,6% à l'échelle nationale.

Un meilleur niveau de vie en Auvergne-Rhône-Alpes

La répartition des ménages fiscaux selon leur composition (familles monoparentales, couples, personnes vivant seules) en Auvergne-Rhône-Alpes est très similaire à celle de la France métropolitaine. La part de ménages fiscaux imposés y est très légèrement supérieure (52,6% contre 52% en France métropolitaine) et situe la région en 2ème position derrière l'Île-de-France. Le classement est le même pour ce qui est du niveau de vie des ménages imposables, calculé par le revenu disponible médian par unité de consommation. Il est de 21 418 € en Auvergne-Rhône-Alpes contre 20 809 € en France métropolitaine et 22 906 € en Île de France (données 2016). Cette situation plus favorable en Auvergne-Rhône-Alpes se vérifie également pour les personnes âgées dont **le taux de pauvreté** est plus faible dans la région qu'en France métropolitaine que ce soit pour la tranche d'âge de 60 à 74 ans (8% contre 9,5%) ou les personnes âgées de 75 ans et plus (7,5% contre 8,4%).

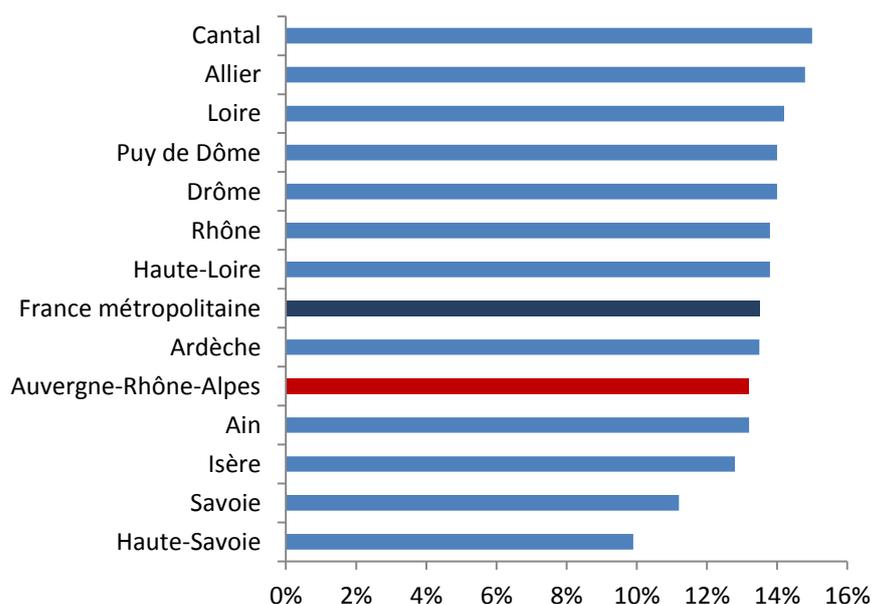
2. Le recours aux services à la personne en ARA

En Auvergne-Rhône-Alpes, 430 961 ménages fiscaux ont eu recours aux SAP (*données 2013*) soit un taux de recours de 13,2% contre 13,5% pour la France métropolitaine. Pour mémoire, les taux de recours aux services à la personne dans les deux anciennes régions Auvergne et Rhône-Alpes étaient respectivement de 14% et 13% en 2011.



Il existe cependant des disparités entre les 12 départements de la région. Ainsi, on note un recours accru pour les départementaux situés à l'ouest de la région (15% dans le Cantal, 14,8% dans l'Allier, 14,2% dans la Loire) tandis que les départements des Savoie y recourent plus faiblement (11,2% pour la Savoie et seulement 9,9% pour la Haute-Savoie).

Graphique 1 : Taux de recours aux SAP par département

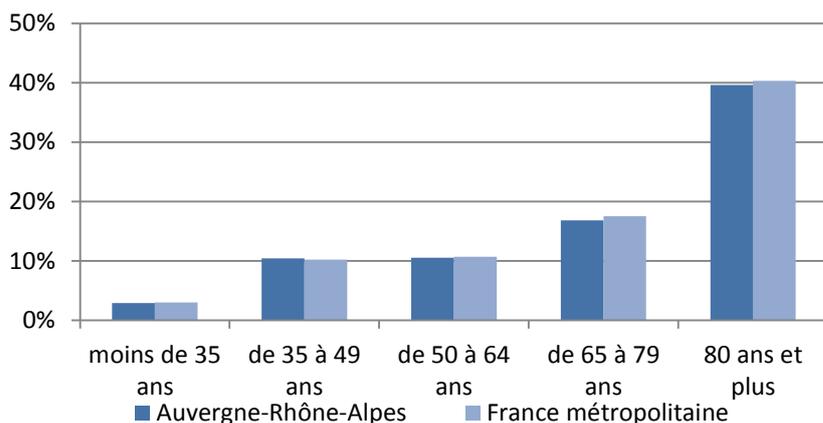


Source : INSEE, Filosofi 2013

2.1 Âge et taux de recours

Le recours aux services à la personne augmente avec l'âge de la personne de référence au sein du ménage fiscal. Il est faible (moins de 3%) pour les personnes de moins de 35 ans, mais atteint 40% pour la tranche d'âge des 80 ans et plus. Quelle que soit la tranche d'âge, les taux de recours régionaux sont très proches des taux constatés en moyenne nationale.

Graphique 2 : Taux de recours selon l'âge de la personne de référence au sein du ménage



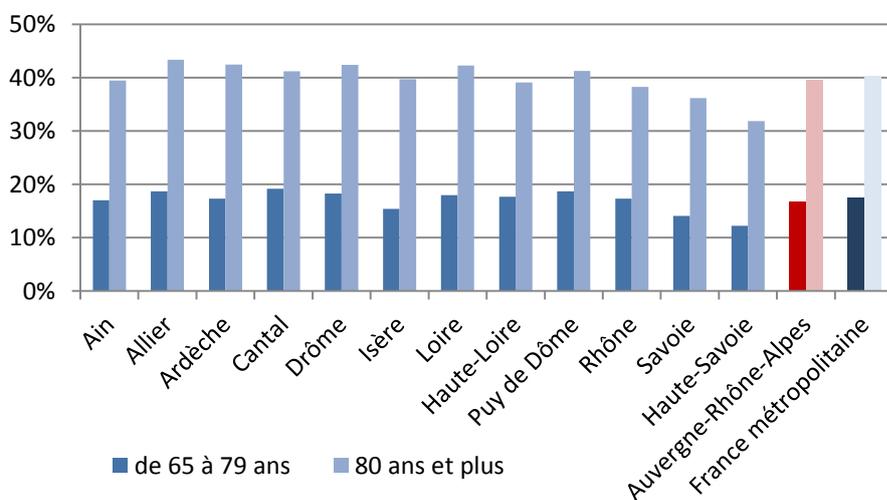
Source : INSEE, Filosofi 2013

En isolant les deux tranches d'âge ayant le plus recours aux services à la personne, on observe des différences importantes entre départements de la région.

Ainsi le recours des personnes âgées de 80 ans et plus est supérieur à la moyenne régionale (39,6%) dans les départements de l'Allier (43,4%), de l'Ardèche (42,5%), de la Drôme (42,4%), de la Loire (42,3%), du Cantal (41,2%) et du Puy de Dôme (41,3%). Mais il est nettement inférieur dans les départements de la Haute-Savoie (31,9%), de la Savoie (36,2%) et dans une moindre mesure du Rhône (38,3%).

De même s'agissant du recours des personnes âgées de 65 à 79 ans, les départements de la Haute-Savoie (12,2%), de la Savoie (14,1%) et de l'Isère (15,4%) se distinguent par un recours bien inférieur à la moyenne régionale située à 16,8%.

Graphique 3 : Taux de recours des plus de 65 ans

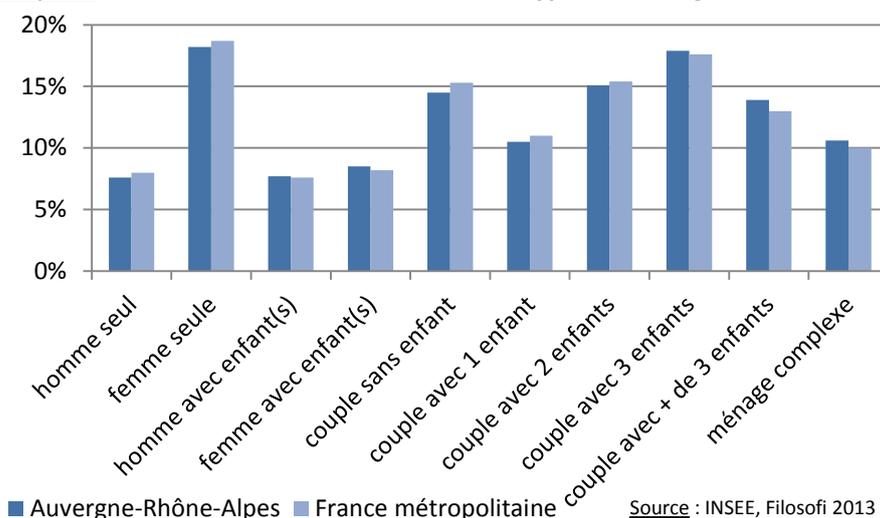


Source : INSEE, Filosofi 2013

2.2 Composition du ménage fiscal et taux de recours

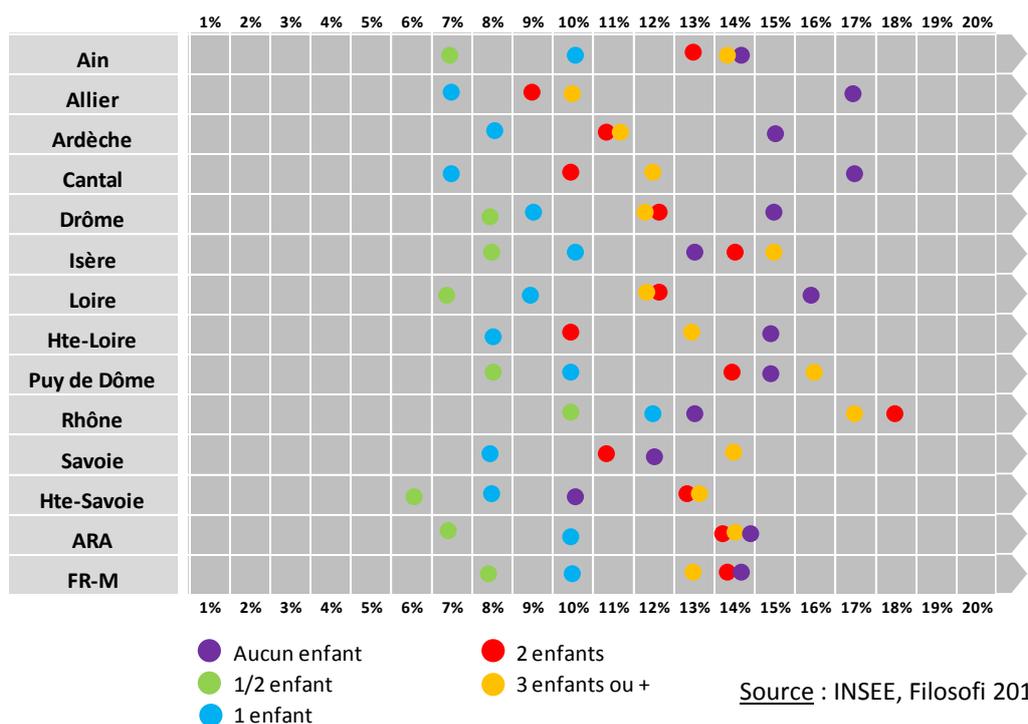
La composition du ménage fiscal est également déterminante dans le recours aux services à la personne. Ce sont les femmes seules et les couples (avec ou sans enfant) qui y recourent le plus. Avec des taux de 17,9% pour les couples avec 3 enfants et 13,9% pour ceux ayant plus de 3 enfants les ménages de la région recourent plus aux SAP qu'en moyennes nationales (respectivement 17,6% et 13%).

Graphique 4 : Taux de recours aux SAP selon le type de ménage



Dans tous les départements de la région et conformément à ce qui est observable en moyenne nationale, les ménages sans enfant et ceux comportant plus de 2 enfants recourent plus fréquemment aux SAP que ceux comptant 1 enfant y compris en garde partagée (1 ou 2 enfants).

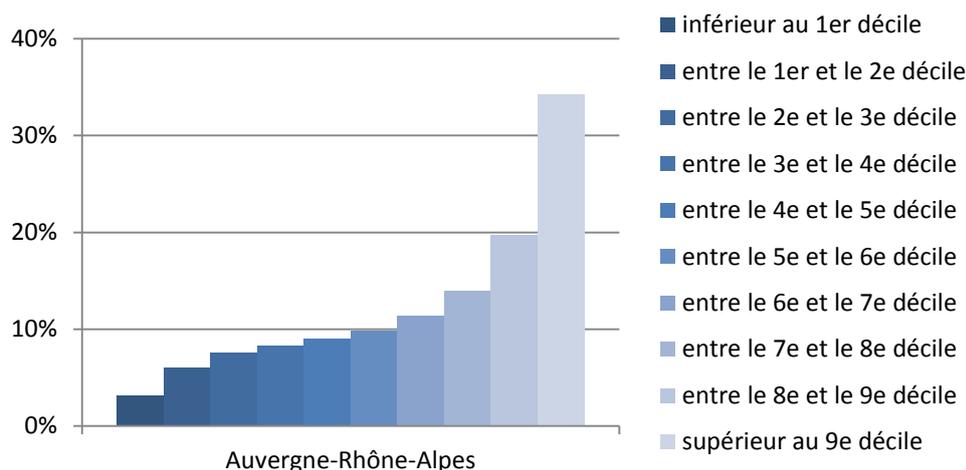
Graphique 5 : Taux de recours selon le nombre d'enfants



2.3 Taux de recours et revenus

Le recours aux SAP s'accroît avec les revenus. 3% des ménages du 1^{er} décile recourent aux SAP tandis que 20% de ceux du 9^e décile et 34% de ceux du dernier décile y ont recours. A l'exception du dernier décile qui présente un écart important entre le taux régional (34%) et celui de la France de province (39%), le taux de recours en région ARA est toujours sensiblement inférieur à la moyenne de la France de province quel que soit le niveau de revenu.

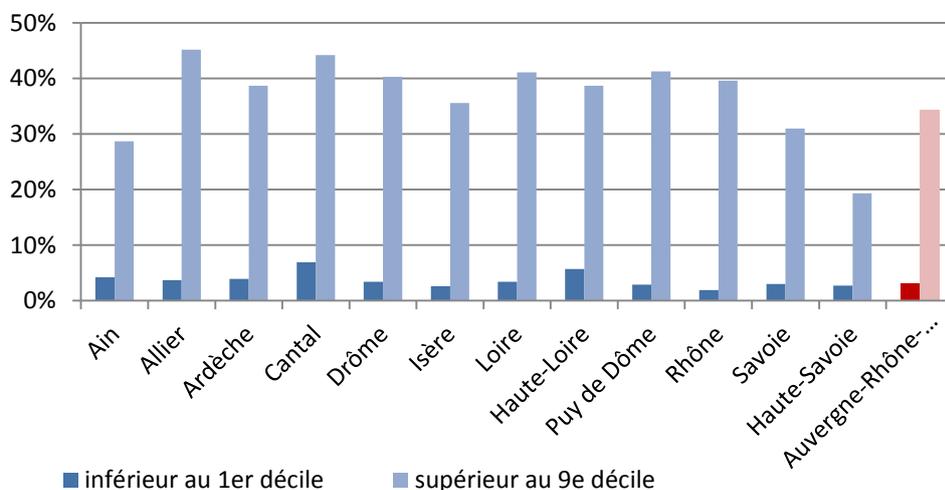
Graphique 6 : Part des ménages recourant aux SAP selon le niveau de revenu



Source : INSEE, Filosofi 2013

Dans les départements de la Haute-Savoie (19,3%), de l'Ain (28,7%) et de la Savoie (31%), les ménages les plus riches (dernier décile) recourent moins souvent aux SAP qu'en moyenne régionale (34,3%) ; tandis que pour tous les autres départements, le recours de ces ménages est plus important et particulièrement l'Allier (45,2%), le Cantal (44,2%), la Loire (41,1%) et le Puy de Dôme (41,3%). Le taux de recours des ménages les moins riches est quant à lui, inférieur à la moyenne régionale (3,1%) dans le Rhône (1,9%), l'Isère (2,6%) et la Haute-Savoie (2,7%).

Graphique 7 : Part des ménages recourant aux SAP selon le niveau de revenu et par département



Source : Insee, Filosofi 2013

3. La structuration du secteur

En Auvergne-Rhône-Alpes, les organismes de type associatif sont toujours prépondérants mais cependant en recul au profit du secteur privé. La structure des activités analysée au travers de différents indicateurs et d'une approche départementale met en évidence la prééminence des activités d'entretien de la maison et d'assistance aux personnes âgées et/ou handicapées.

3.1 Employeurs

Le recours aux services à la personne peut se faire selon trois modalités différentes [voir partie règlementaire p.8].

La première est l'offre directe sans intermédiation, c'est-à-dire la mise en relation directe entre un particulier employeur et un salarié. C'est le modèle dominant (50 % des heures rémunérées en 2016 en France entière), même s'il tend à reculer ces dernières années.

La deuxième modalité, également une offre directe, fait néanmoins intervenir un intermédiaire, en l'occurrence un organisme de service à la personne (OSP). C'est le mode mandataire. Le particulier reste l'employeur de l'intervenant – c'est pourquoi l'on parle d'offre directe - mais l'OSP se charge des formalités administratives. Ce mode de recours est le moins répandu (6 % des heures rémunérées en 2016 en France entière) et sa part tend également à diminuer.

La dernière modalité implique également un OSP mais, dans ce cas, le particulier sera client de l'organisme prestataire. L'intervenant sera soit salarié de l'organisme, soit travailleur non salarié (gérant, auto-entrepreneur, entreprise individuelle...). Ce mode de recours connaît un développement très important ces dernières années puisque sa part dans le total des heures rémunérées (44 %) a augmenté de 10 points entre 2008 et 2016 en France entière. C'est à ce dernier mode de recours qu'on s'intéresse dans cette étude.

Ainsi, en 2016, on compte 4 000 organismes actifs⁹ prestataires de services à la personne en Auvergne-Rhône-Alpes [tableau 2]. Ces organismes peuvent être des entreprises privées (y compris des auto-entrepreneurs depuis 2009), des associations ou des organismes publics (en particulier des centres communaux ou intercommunaux d'action sociale). Quel que soit l'indicateur, les organismes de type associations ou publics reculent au profit du secteur privé.

En 2016, 73 % des OSP de la région étaient des entreprises privées (34 % des auto-entrepreneurs et 39 % des entreprises privées hors auto-entrepreneurs). Les associations représentaient 21 % des OSP et les organismes publics 6 % [graphique 8]. Entre 2008 et 2016, le nombre d'OSP a été multiplié par près de 2,5, en raison notamment de l'émergence des auto-entrepreneurs en 2009. Toutefois, hors auto-entrepreneurs, les OSP du secteur privé ont également plus que doublé sur cette période.

En nombre d'heures d'intervention, les associations couvrent toujours la part la plus conséquente, mais celle-ci est en fort recul : 56 % de l'activité des OSP prestataires dans la région contre 75% en 2008. Le nombre d'heures réalisées par le secteur privé lucratif a été multiplié par plus de 3 sur cette période et leur part passe de 15 % à 37 % en 2016. Enfin celle des organismes publics est de 7 % en 2016 contre 11 % en 2008 [graphique 9].

Ce recul de l'associatif et du public en faveur du privé intervient dans un contexte d'accroissement du nombre total d'heures d'intervention : en 2016, le nombre d'heures des organismes de services à

⁹ Ayant effectué au moins une heure d'intervention ou ayant eu au moins un salarié dans l'année

la personne en mode prestataire atteint ainsi 40 301 000, soit une hausse de 31 % par rapport à 2008.

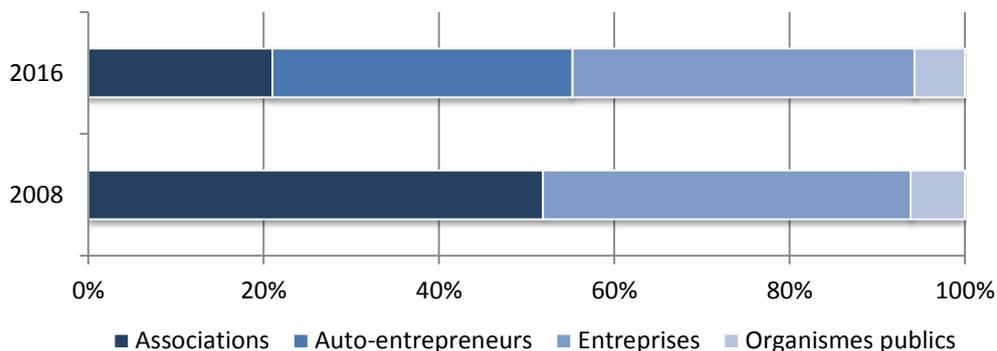
Tableau 2 : Nombre d'OSP et d'heures d'intervention par type de structure et évolution

	2008	2016	évolution 2008/2016
Nombre d'organismes	1 620	4 000	147%
Associations	840	840	0,0%
Auto-entrepreneurs		1 370	
Entreprises	680	1 560	129%
Organismes publics	100	230	130%
Nombre d'heures	30 742 000	40 301 200	31%
Associations	23 024 100	22 536 500	-2,1%
Auto-entrepreneurs		590 200	
Entreprises	4 484 100	14 380 400	221%
Organismes publics	3 231 700	2 794 200	-14%

Champ : OSP prestataires actifs d'Auvergne-Rhône-Alpes

Source : DGE-Dares, Nova (états mensuels d'activité) ; traitement Direccte ARA

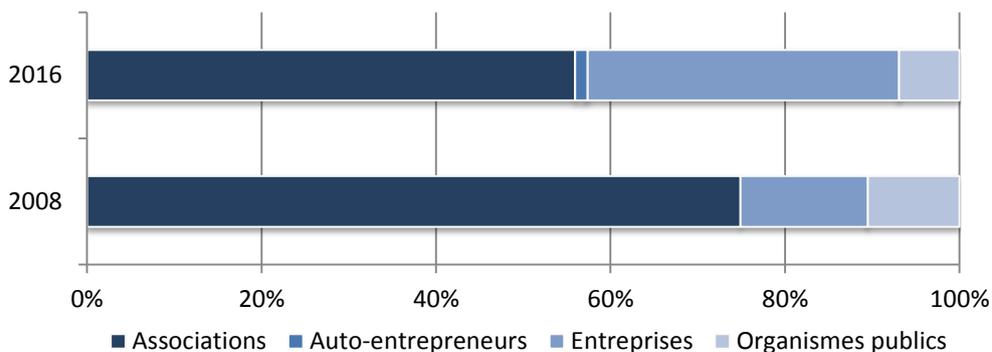
Graphique 8 : Part des différents types d'OSP en nombre de structures



Champ : OSP prestataires actifs d'Auvergne-Rhône-Alpes

Source : DGE-Dares, Nova (états mensuels d'activité) ; traitement Direccte ARA

Graphique 9 : Part des différents types d'OSP en nombre d'heures d'intervention



Champ : OSP prestataires actifs d'Auvergne-Rhône-Alpes

Source : DGE-Dares, Nova (états mensuels d'activité) ; traitement Direccte ARA

D'un point de vue territorial, les départements du Rhône et de l'Isère représentent à eux deux près de la moitié des OSP de la région [tableau 3].

S'agissant de la structuration du « secteur », les constats régionaux précédents sont plus nuancés. Si le nombre de structures a effectivement augmenté entre 2008 et 2016 dans tous les départements, il n'en va pas de même pour le nombre d'heures d'interventions, qui recule dans le Cantal et en Haute-Loire. En revanche, c'est dans le Rhône, en Isère et dans l'Ain qu'elles progressent le plus.

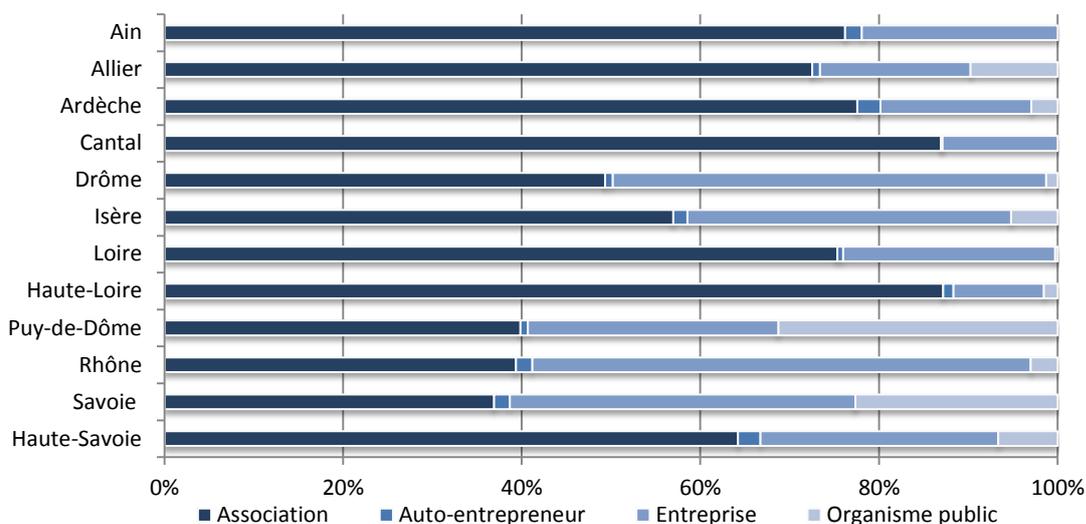
Le recours aux différents types de structures est également différent selon les départements [graphique 10]. Ainsi, le recours aux associations est très développé dans l'Ain, l'Allier, l'Ardèche, le Cantal, la Loire et la Haute-Loire puisque dans ces départements, ces structures assurent plus des trois quarts des heures d'interventions. Dans le Rhône et la Drôme, au moins la moitié des heures d'intervention sont assurées par les structures privées. Enfin, les organismes publics assurent une part d'heures d'interventions bien plus importante qu'en moyenne régionale dans les départements du Puy-de-Dôme et de la Savoie.

Tableau 3 : Nombre d'OSP et d'heures d'intervention par département

	Nombre d'OSP	Heures d'intervention	
		En nombre	évol. 2008/2016
Ain	290	2 590 500	61%
Allier	160	2 078 000	16%
Ardèche	140	941 600	17%
Cantal	70	1 123 100	-6%
Drôme	230	3 083 500	46%
Isère	800	6 365 100	54%
Loire	280	3 879 300	10%
Haute-Loire	160	1 366 600	-41%
Puy-de-Dôme	260	3 765 200	10%
Rhône	1 080	10 148 300	69%
Savoie	220	2 148 800	28%
Haute-Savoie	300	2 811 300	31%
Région	4 000	40 301 200	31%

Champ : OSP prestataires actifs d'Auvergne-Rhône-Alpes

Source : DGE-Dares, Nova (états mensuels d'activité) ; traitement Direccte ARA

Graphique 10 : Part des différents types d'OSP en nombre d'heures d'intervention par département

Champ : OSP prestataires actifs d'Auvergne-Rhône-Alpes

Source : DGE-Dares, Nova (états mensuels d'activité) ; traitement Direccte ARA

3.2 Les personnels des OSP

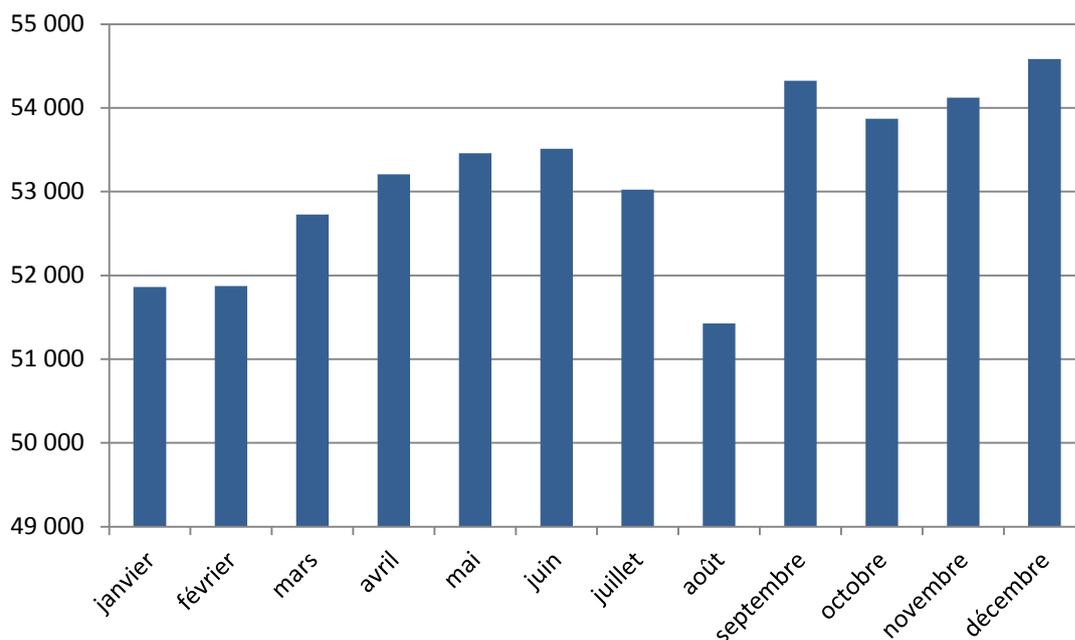
La source mobilisée ne permet pas de distinguer plusieurs caractéristiques concernant les personnes travaillant dans les OSP : celles qui interviennent au domicile des clients et/ou celles qui exercent des tâches administratives ; leur statut de salarié, non-salarié (auto-entrepreneurs ou entrepreneurs individuels par exemple) ou de bénévole (notamment dans les associations).

Par ailleurs, une même personne peut intervenir dans plusieurs organismes, sans que nous soyons en capacité de compter le nombre de personnes travaillant pour les organismes de services à la personne. La source permet seulement d'additionner le nombre d'intervenants de chaque organisme sans pouvoir identifier d'éventuels doublons¹⁰.

Enfin, il existe une forte saisonnalité du nombre d'intervenants des services à la personne au cours de l'année, avec par exemple des effectifs faibles en août et élevés en décembre [graphique 11].

Les chiffres présentés ici sont une moyenne sur l'année des effectifs mensuels. Ainsi, sur 2016, les organismes de services à la personne de la région ont fait intervenir en moyenne 53 300 personnes dont 49 500 sont salariés (soit 93 %). Le nombre d'intervenants des SAP est en hausse de 42 % par rapport à 2008 [tableau 4].

¹⁰ En 2015 en France entière, la Dares estime à 3,3 % la part des intervenants d'organismes prestataires ayant un contrat auprès de plusieurs organismes.

Graphique 11 : Nombre mensuel d'intervenants dans les organismes prestataires en 2016

Champ : OSP prestataires actifs d'Auvergne-Rhône-Alpes

Source : DGE-Dares, Nova (états mensuels d'activité) ; traitement Direccte ARA

Tableau 4 : Nombre d'intervenants des organismes de services à la personne

	2008	2016	évolution 2008/2016
Association	28 800	27 400	-5%
Auto-entrepreneur		1 200	
Entreprise	5 800	21 900	278%
Organisme public	3 000	2 900	-3%
Total intervenants	37 600	53 300	42%
<i>Dont : salariés</i>	<i>37 000</i>	<i>49 500</i>	<i>34%</i>

Champ : OSP prestataires actifs d'Auvergne-Rhône-Alpes

Source : DGE-Dares, Nova (états mensuels d'activité) ; traitement Direccte ARA

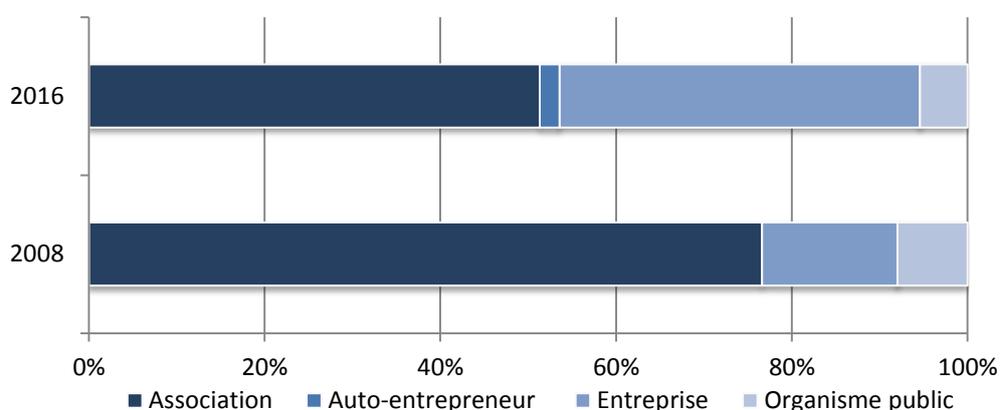
La part des différents types de structures en nombre d'intervenants laisse également apparaître une prépondérance du secteur associatif, qui regroupe un peu plus de la moitié des intervenants de la région [graphique 12]. Cependant, comme pour le nombre d'heures d'intervention, leur nombre a reculé entre 2008 et 2016 (-5 %) et l'augmentation générale des effectifs est là encore entièrement le fait du secteur privé lucratif (+278 %) dont le nombre avoisine désormais celui du secteur associatif.

Le nombre moyen d'intervenants par OSP est variable en fonction du type de structure. Les associations sont de taille plus importante puisqu'elles font intervenir en moyenne 32 personnes contre 14 dans les entreprises privées hors micro-entrepreneurs et 13 dans les organismes publics. Entre 2008 et 2016, on observe une légère baisse du nombre moyen d'intervenants dans les associations (-2), une hausse dans les entreprises privées hors micro-entrepreneurs (+5) et une forte

baisse dans les organismes publics (-18) [graphique 13]. Au total en 2016, les OSP de la région ont en moyenne 13 intervenants, soit 10 de moins qu'en 2008, cette baisse étant liée à l'émergence des micro-entrepreneurs.

Au niveau départemental, le poids de chaque type de structure en nombre d'intervenants est différent. Plus de 75 % des intervenants des départements de l'Ain, de l'Allier, de l'Ardèche, du Cantal et de la Haute-Loire sont rattachés à des associations. En revanche, dans le Rhône et en Savoie, un peu plus de 60 % des intervenants travaillent pour le compte d'entreprises privées. La taille des structures est également différente d'un département à l'autre [graphique 14]. Les OSP ont en moyenne plus d'intervenants dans le Cantal (19 intervenants), l'Allier, la Loire, la Savoie (18) et le Puy-de-Dôme (17) que sur l'ensemble de la région (13).

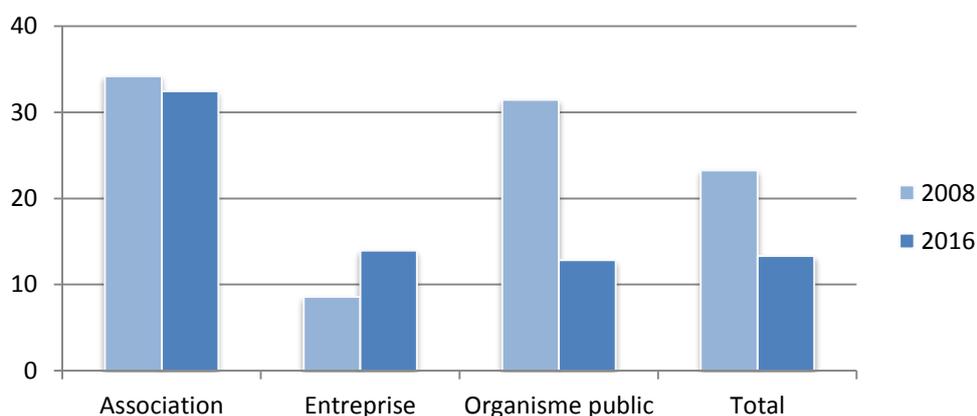
Graphique 12 : Part des différents types d'OSP en nombre d'intervenants



Champ : OSP prestataires actifs d'Auvergne-Rhône-Alpes

Source : DGE-Dares, Nova (états mensuels d'activité) ; traitement Direccte ARA

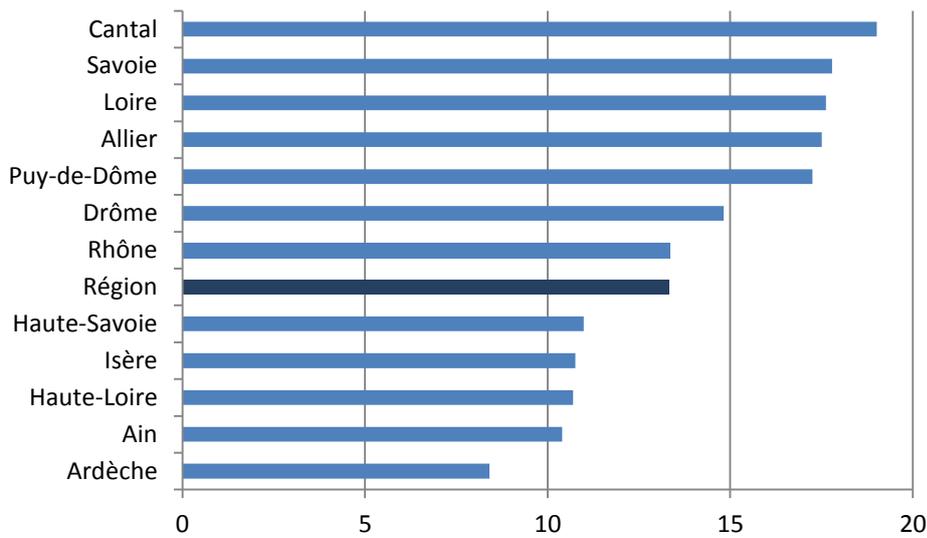
Graphique 13 : Nombre moyen d'intervenants par type de structure en 2008 et 2016



Champ : OSP prestataires actifs d'Auvergne-Rhône-Alpes

Source : DGE-Dares, Nova (états mensuels d'activité) ; traitement Direccte ARA

Graphique 14 : Nombre moyen d'intervenants par OSP par département en 2016



Champ : OSP prestataires actifs d'Auvergne-Rhône-Alpes

Source : DGE-Dares, Nova (états mensuels d'activité) ; traitement Direccte ARA

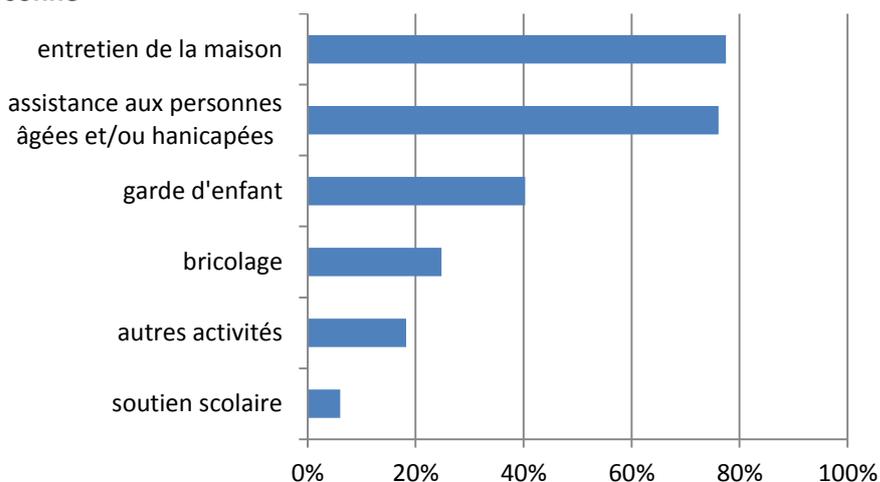
3.3 Les activités

Dans la suite de cette partie, le champ est restreint aux organismes de service à la personne ayant employés en moyenne au moins 10 salariés en 2016. En effet, tous les OSP n'ont pas déclaré leur nombre d'heures d'intervention par type d'activité. Un redressement des données a donc dû être effectué, mais les données ne sont exploitables que pour les OSP de 10 salariés et plus. Pour plus d'information voir encadré « Sources et données utilisées » page 2.

En 2016 en Auvergne-Rhône-Alpes, les activités de service à la personne les plus proposées sont celles d'entretien de la maison et d'assistance aux personnes âgées et/ou handicapées puisque plus des trois-quarts des OSP de plus de 10 salariés proposent ces deux activités [graphique 15]. Pour les activités d'assistance aux personnes âgées et/ou handicapées, ce sont même plus de 80 % des OSP de la sphère publique ou associative qui les proposent. Les activités des structures du secteur privé lucratif sont davantage diversifiées puisque nombre d'entre elles propose aussi l'entretien de la maison (80 % d'entre elles) et la garde d'enfants (57 %).

Si en nombre d'OSP proposant leurs services, les activités d'entretien de la maison et d'assistance aux personnes âgées et/ou handicapées sont équivalentes, en nombre d'heures déclarées pour chacune de ces activités il n'en va pas de même puisque 64 % des heures déclarées par les OSP sont consacrées à l'assistance des personnes dépendantes et 27 % à l'entretien de la maison. L'ensemble des autres activités ne représentent que 9 % des heures déclarées [tableau D].

Graphique 15 : Part des OSP de la région proposant les différentes activités de service à la personne



Champ : OSP prestataires de plus de 10 salariés d’Auvergne-Rhône-Alpes

Source : DGE, Nova (tableaux statistiques annuels) ; traitement Direccte ARA

Par type de structure, le constat est encore plus fort pour les associations avec 72 % de leurs heures déclarées dédiées à l’assistance aux personnes âgées et/ou handicapées, 24 % à l’entretien de la maison et 4 % seulement aux autres activités (constat similaire pour les organismes publics). Leur poids dans l’activité d’assistance aux personnes âgées et/ou handicapées est important puisqu’elles réalisent 65 % des heures d’interventions [graphique I].

A l’inverse, dans les entreprises privées, les parts que représentent chacune des activités sont plus équilibrées : 48 % pour l’assistance aux personnes âgées et/ou handicapées, 34 % pour l’entretien de la maison et 13 % pour la garde d’enfants. Les entreprises privées sont par ailleurs les principales structures à intervenir pour les activités de garde d’enfants ou de soutien scolaire puisque elles réalisent respectivement 85 et 92 % des heures d’intervention de ces deux activités.

Tableau 5 : Part que représente chaque activité dans le total des heures d’intervention par type de structure

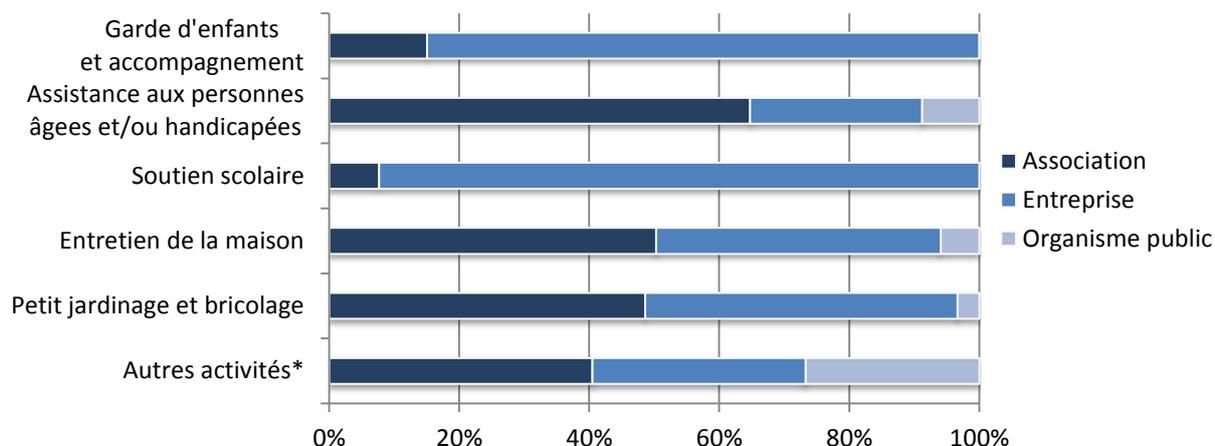
	Association	Entreprise	Organisme public	Total
Garde d'enfants et accompagnement	1%	13%	0%	5%
Assistance aux personnes âgées et handicapées	72%	48%	74%	64%
Entretien de la maison	24%	34%	21%	27%
Autres*	3%	5%	5%	4%
Total	100%	100%	100%	100%

*Autres : soutien scolaire, jardinage et bricolage, assistance informatique, préparation de repas à domicile, livraison de courses...

Champ : OSP prestataires de plus de 10 salariés d’Auvergne-Rhône-Alpes

Source : DGE, Nova (tableaux statistiques annuels) ; traitement Direccte ARA

Graphique 16 : Part de chaque type de structure dans le nombre d'heures d'intervention effectuées pour chaque activité de service à la personne



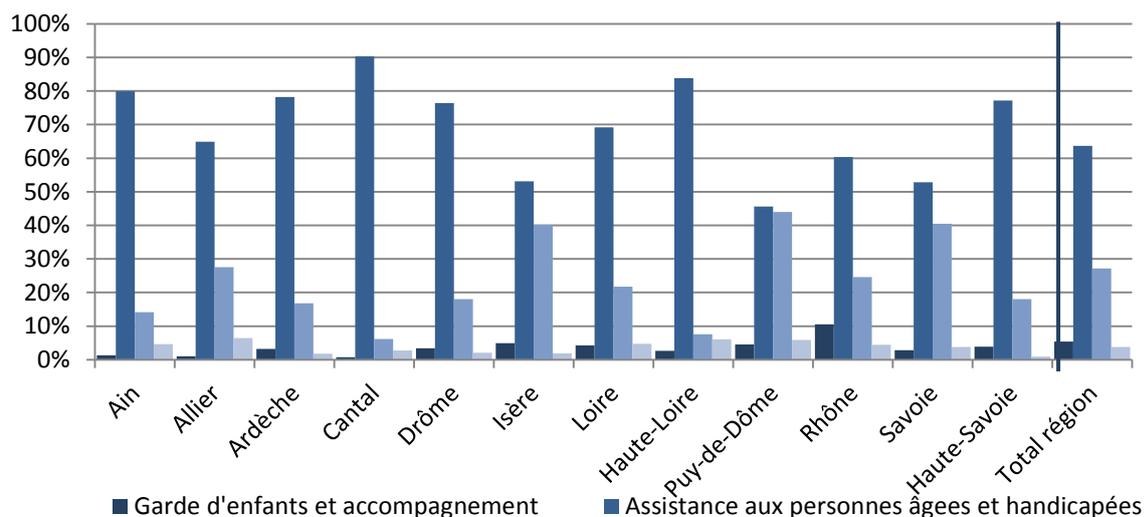
*Autres activités : assistance informatique, préparation de repas à domicile, livraison de courses...

Champ : OSP prestataires de plus de 10 salariés d'Auvergne-Rhône-Alpes

Source : DGE, Nova (tableaux statistiques annuels) ; traitement Direccte ARA

La part que représente chaque type d'activité de service à la personne est différente selon les départements [graphique 17]. L'assistance aux personnes âgées et/ou handicapées représente plus de 75 % des heures d'intervention des OSP prestataires dans l'Ain, l'Ardèche, le Cantal, la Drôme, la Haute-Loire et la Haute-Savoie. L'Isère, le Puy-de-Dôme et la Savoie se distinguent quant à eux par la proportion d'heures d'intervention consacrées à l'entretien de la maison, celle-ci étant comprise entre 40 % et 45 % dans ces départements, contre 27 % dans l'ensemble de la région. Enfin, dans le Rhône, la garde d'enfants représente 11 % des heures d'intervention totales, soit plus du double de la moyenne régionale (5 %).

Graphique 17 : Part de chaque type d'activité dans le nombre d'heures d'intervention effectuées pour département



*Autres : soutien scolaire, jardinage et bricolage, assistance informatique, préparation de repas à domicile, livraison de courses...

Champ : OSP prestataires de plus de 10 salariés d'Auvergne-Rhône-Alpes

Source : DGE, Nova (tableaux statistiques annuels) ; traitement Direccte ARA

III. Profils des salarié.e.s et qualité de l'emploi dans les SAP

Les intervenants des services à la personne ont souvent plusieurs employeurs, enchainent les interventions au domicile des clients - faisant ainsi face à des déplacements fréquents et parfois longs - et interviennent pour plusieurs types d'activités. De plus, leurs horaires de travail sont bien souvent variables et atypiques avec de fortes amplitudes journalières et des interventions en soirée et le weekend.

Au niveau national, comme le montre la publication de la DARES exploitant les données de l'enquête emploi, les conditions de travail dans les organismes prestataires semblent moins favorables que pour les salariés des particuliers employeurs, avec davantage d'horaires de travail atypiques et des salaires horaires plus faibles¹¹.

Nous chercherons à voir s'il existe des différences liées au type de structure (associations, entreprises privées ou organismes publics).

Nous nous focalisons dans cette partie sur les organismes de plus de 10 salariés car les données auxquelles nous avons recours ici sont plus fiables sur les établissements de taille plus importante [voir encadré « Sources et données utilisées » page suivante].

1. Les salariés des OSP : une très large majorité de femmes et une forte proportion de 50 ans et plus

Le « secteur »¹² des services à la personne est fortement féminisé. Les intervenants salariés des OSP prestataires de la région sont en grande majorité des femmes (95 % en 2016) et ce constat vaut quel que soit le type de structures [tableau 6]. Par département la situation est également identique puisque la part des femmes n'est inférieure à 90 % pour aucun des départements.

Tableau 6 : Part des hommes et des femmes parmi les salariés des OSP par type de structure

	Association	Entreprise	Organisme public	Total
Sexe				
Hommes	6%	5%	3%	5%
Femmes	94%	95%	97%	95%

Champ : OSP prestataires de plus de 10 salariés d'Auvergne-Rhône-Alpes

Source : DGE, Nova (tableaux statistiques annuels) ; traitement Direccte ARA

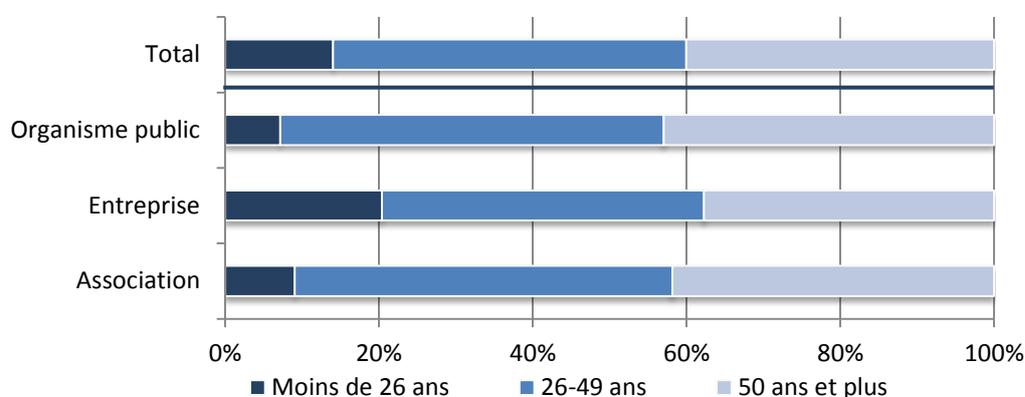
¹¹ Kulanthaivelu E., Thiérous L. : « Les salariés des services à la personne : comment évoluent leurs conditions de travail et d'emploi ? », *DARES résultats* n°038, août 2018

¹² Le mot « secteur » ne s'entend pas ici au sens de la nomenclature d'activité usuelle mais désigne les organismes agréés et/ou déclarés proposant au moins une des activités de services à la personne définies dans le décret n° 2011-1133 du 20 septembre 2011.

Le secteur se distingue également par l'âge de ses salariés. En effet, les 50 ans et plus représentent 40 % des salariés intervenants des OSP [graphique 18] contre 27 % dans le reste de l'économie¹³. 46 % des salariés des OSP ont entre 26-49 ans et les moins de 26 sont minoritaires puisque leur part s'élève à 14 %. Ces parts varient en fonction du type de structures : les entreprises de la sphère privée emploient plus de jeunes (20%) que les associations (6 %) ou les organismes publics (3 %). En revanche, la part des 50 ans et plus est d'environ 40 % quel que soit le type de structure.

L'âge des intervenants salariés varie également selon les départements. En Isère et dans le Rhône, la part des jeunes est ainsi plus importante que dans l'ensemble de la région (respectivement 18 % et 22 %). À l'inverse, les 50 ans et plus représentent la moitié des salariés intervenant dans le Cantal et dans la Drôme.

Graphique 18 : Part des salariés par tranche d'âge selon le type de structure



Champ : OSP prestataires de plus de 10 salariés d'Auvergne-Rhône-Alpes

Source : DGE, Nova (tableaux statistiques annuels) ; traitement Direccte ARA

2. Un nombre de CDD plus élevé et des contrats moins longs dans les SAP que dans l'ensemble des secteurs d'activité

Près de 70 % des salariés intervenants des OSP sont en CDI [graphique 19] à rapprocher des données du recensement de la population qui font état de 80% de salariés en contrat à durée indéterminée, titulaires de la fonction publique inclus. Dans les associations se sont les trois-quarts qui sont en CDI, tandis que cette part descend à 64 % dans les entreprises privées. Dans les départements de l'Ain, de l'Ardèche, de la Drôme et de la Haute-Savoie, ce sont plus de 80 % des salariés qui sont en CDI. Cette part est inférieure à 50 % dans l'Allier et la Savoie.

En revanche, si on s'intéresse aux embauches de 2016 des OSP prestataires de plus de 10 salariés, les CDD représentent 94 % du total des entrées, soit une part plus importante que dans l'ensemble des secteurs d'activité (86 %). Ce sont les associations qui embauchent le moins en CDI (3 %).

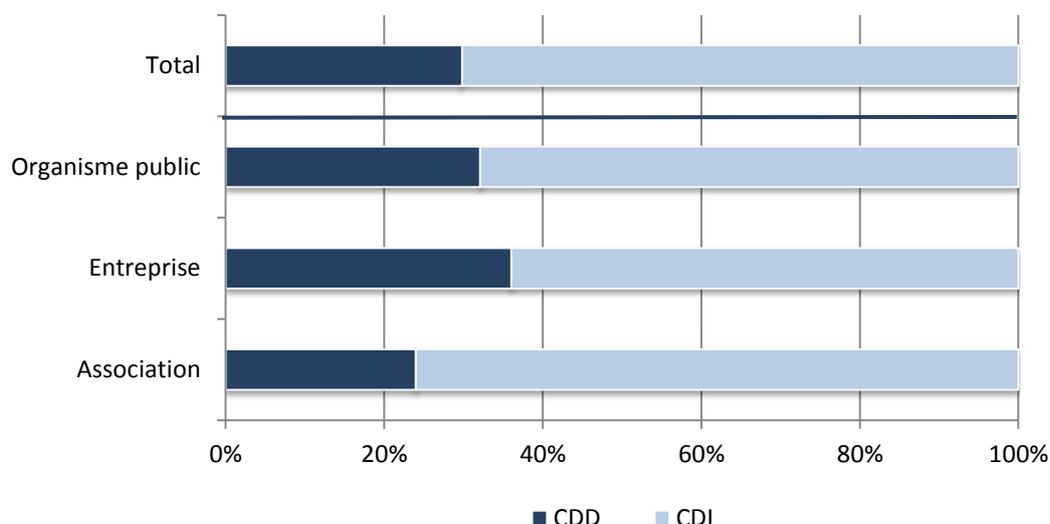
Les situations départementales sont là encore très diverses, puisqu'en Ardèche près d'un quart des embauches se fait en CDI tandis que dans le Cantal, l'Allier et la Haute-Loire, la part d'embauches en CDI est inférieure à 1 %.

¹³ Ce chiffre est issu du recensement de la population 2016

Les fins de CDD représentent 89 % des sorties des structures et les démissions 4 % (un peu moins dans les associations : 2 %). La part des démissions est moins importante que dans l'ensemble des secteurs d'activité où celles-ci représentaient 7 % des sorties en Auvergne-Rhône-Alpes en 2016.

La durée des contrats qui se sont achevés en 2016 est, pour les trois quart, inférieure à un mois. Dans l'ensemble de l'économie, cette part est moins importante (65 %). Seuls 4 % des contrats achevés en 2016 dans les OSP de la région ont eu une durée supérieure à un an (contre 13 % dans l'ensemble des secteurs d'activité). On note cependant que pour les CDI, qui ne représentent que 6 % des fins de contrats et dont le poids est par conséquent faible sur ces résultats, la part des contrats ayant duré plus d'un an est de 57 % (67 % dans le reste de l'économie).

Graphique 19 : Contrat des salariés intervenants selon le type de structure



Champ : OSP prestataires de plus de 10 salariés d'Auvergne-Rhône-Alpes

Source : DGE, Nova (tableaux statistiques annuels) ; traitement Direccte ARA

3. Un nombre d'heures d'intervention annuelles plus élevé dans les organismes publics et les associations que dans les entreprises

Les conventions collectives des services à la personne indiquent qu'un salarié est à temps plein si son temps de travail est de 40h par semaine. Après déduction des 5 semaines de congés payés annuels, on peut estimer qu'un équivalent temps-plein s'élève à 1 880 heures de travail annuelles.

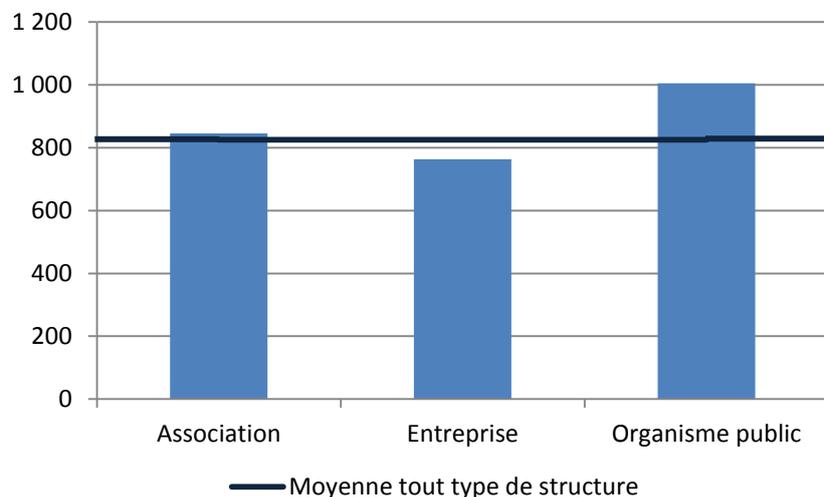
Les salariés des OSP de plus de 10 salariés ont travaillé en moyenne 825 heures en 2016¹⁴ pour leur organisme, soit moins d'un demi temps-plein annuel tel qu'estimé plus haut. Cependant, pour compléter leur activité professionnelle, ils ont pu travailler pour plusieurs organismes, pour des particuliers employeurs ou encore en dehors de la sphère des services à la personne, sans qu'il soit possible ici de mesurer ces phénomènes¹⁵. Le temps de travail annuel moyen est plus important dans

¹⁴ Ces heures sont des heures *travaillées*. Pour obtenir des heures salariées, il conviendrait de les majorer de 10 %.

les organismes publics (1 005 heures par an) [graphique 20] que dans les associations (846 heures) ou dans les entreprises privées (764 heures).

Ce temps varie également selon les départements. Il dépasse 900 heures dans l'Ardèche et dans la Drôme mais est inférieur à 800 heures dans le Cantal, la Haute-Loire et le Rhône.

Graphique 20 : Temps de travail annuel moyen par salarié et par type de structure



Champ : OSP prestataires de plus de 10 salariés d'Auvergne-Rhône-Alpes

Source : DGE-Dares, Nova (états mensuels d'activité) ; traitement Direccte ARA

Salaires et multi-activité des salariés des OSP en 2013

Les dernières données disponibles sur les salaires et la multi-activité dans les OSP de la région concernent l'année 2013. Elles portent sur un champ plus large que celui de la présente étude puisqu'elles incluent tous les établissements mandataires ou prestataires employant au moins un salarié.

En 2013, le salaire horaire brut médian des salariés des OSP était de 10,4 euros (par comparaison le SMIC horaire brut était de 9,43 euros). Celui des hommes était légèrement supérieur (10,6 €) à celui des femmes (10,4 €). En revanche, l'âge n'avait que peu d'influence sur le salaire médian puisqu'il était de 10,4 euros pour toutes les tranches d'âges, excepté pour les salariés de 55 à 64 ans (10,5 €). Sur l'année, le salaire brut médian était de 8 940 euros avec des salaires plus élevés dans les organismes publics (14 266 €) et les associations (9 832 €) que dans les entreprises (6 073 €). De plus, les disparités salariales entre les 25 % de salariés les mieux payés et les 25 % de salariés les moins bien payés étaient plus importantes dans les entreprises (salaires 5,6 fois supérieur) que dans les associations (3,4 fois supérieur) ou dans les organismes publics (2,1 fois supérieur). Ces différences de salaire peuvent cependant s'expliquer en partie par un nombre d'heures plus faible effectuées par les salariés des OSP du privé.

¹⁵ En 2013, le nombre moyen d'heures travaillées par salarié des SAP (particulier employeur ou OSP) pour des activités SAP et hors SAP était de 1 048.

Pour compléter leur activité professionnelle, les salariés des OSP (mandataires ou prestataires) peuvent également travailler pour des particuliers employeurs (26,8 % d'entre eux en 2013) ou en dehors de la sphère des services à la personne (14,6 % d'entre eux).

4. Les salariés des services à la personne plus souvent victimes d'accidents du travail que la moyenne des salariés

Les risques d'accidents du travail sont multiples pour les salariés des services à la personne : manutentions manuelles, chutes, lombalgie, brûlures dues aux produits d'entretien, accidents de la route entre deux interventions... Les accidents du travail dans les organismes de service à la personne sont ainsi plus de deux fois plus élevés que dans l'ensemble des secteurs d'activité. L'indice de fréquence¹⁶ y est en effet de 83,5 en 2016, contre 38,8 tous secteurs confondus en Auvergne et 37 en Rhône-Alpes. Cet indice est différent selon le type de structure : il est nettement plus élevé dans les entreprises privées (104,7) ou dans les associations (86,6) que dans les organismes publics (31,6). Il varie également selon les départements : il est très élevé en Isère (118) ou en Haute-Savoie (95) et nettement plus faible en Haute-Loire (37,9) ou dans le Cantal (49,5).

¹⁶ L'indice de fréquence représente le nombre d'accidents avec arrêt rapporté à 1 000 salariés

IV. L'intervention des conseils départementaux dans la régulation de l'aide à domicile

Les politiques destinées aux personnes âgées relèvent essentiellement des conseils départementaux. Ils sont non seulement les principaux financeurs de la demande de services au travers du versement de l'APA (allocation personnalisée d'autonomie) à domicile, mais également les pilotes du secteur de l'aide à domicile au travers d'une part, des politiques d'autorisation des structures à dispenser ces services et d'autre part des politiques de fixation des tarifs horaires que les structures peuvent facturer. Ils assument en cela leur rôle de garant de la qualité de l'accompagnement des personnes et d'autorité de tutelle des organismes autorisés.

La loi de décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement (ASV) devait permettre aux conseils départementaux de mieux répondre aux besoins identifiés sur leur territoire notamment par le biais de la régulation et de la structuration de l'offre que permet la conclusion de contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) avec les SAAD (article 46 de la loi ASV).

Onze entretiens menés auprès des personnes en charge des SAAD au sein des conseils départementaux¹⁷ ont permis d'interroger la manière dont la collectivité a appréhendé les changements intervenus depuis la loi ASV. Comment les nouvelles compétences ont été prises en charge ? Quelles ont été les modalités de la prise de décision depuis la réforme ? Comment s'est faite la mise en œuvre du nouveau régime d'autorisation ? Et enfin, quelles sont les grandes orientations de la politique de tarification dans le département ?

1. Les principaux changements apportés par la loi adaptation de la société au vieillissement ASV

Afin de permettre aux départements, chefs de file des politiques d'action sociale, de mieux structurer une offre de services de qualité sur leur territoire, les articles 47, 48, et 67, de la loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement (ASV) ont unifié les régimes juridiques des services d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD) intervenant auprès des personnes âgées, des personnes handicapées et des familles fragiles en faisant prévaloir celui de l'autorisation.

La loi ASV organise la bascule automatique dans le régime de l'autorisation des SAAD prestataires agréés qui interviennent auprès des publics fragiles. Par l'effet direct de l'entrée en vigueur de la loi ASV (article 47), les services intervenant auprès des personnes âgées ou handicapées sont réputés détenir une autorisation ne valant pas habilitation à recevoir des bénéficiaires de l'aide sociale à compter de la date d'effet de leur dernier agrément. Ils peuvent demander, sans appel à projet, une autorisation, une extension d'activité ou l'habilitation à l'aide sociale auprès des conseils départementaux. Ils peuvent en tout état de cause intervenir auprès des bénéficiaires de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou de la prestation de compensation du handicap (PCH).

¹⁷ Les Conseils départementaux ont été sollicités pour un entretien mené entre la fin 2018 et le début 2019. Les entretiens se sont déroulés en face à face avec les personnes en charge des questions relatives aux services d'aide et d'accompagnement à domicile. Ces entretiens ont ensuite fait l'objet d'une analyse thématique.

Toutefois, le basculement automatique dans le régime de l'autorisation n'entraîne pas une tarification administrée ou habilitation à l'aide sociale. Concernant la tarification : Les services ont la possibilité de rester dans une tarification libre ou, avec l'accord du conseil départemental, d'entrer dans une tarification administrée. Concernant l'habilitation à l'aide sociale : seuls les services intervenant auprès des publics bénéficiaires de l'APA ou de la PCH sont réputés autorisés au titre de l'article L.313-1-2 du CASF. Les autres services peuvent à tout moment faire une demande d'habilitation à l'aide sociale auprès du conseil départemental.

L'autorisation renouvelée s'impose désormais et soumet au code de l'action sociale et des familles tous les SAAD prestataires intervenant auprès de publics fragiles pour des activités sensibles, qu'ils soient financés ou non par le conseil départemental. Le conseil départemental devient le seul compétent pour gérer le flux des nouvelles demandes de création de SAAD prestataires.

Un cahier des charges (CDC) national fixe des règles techniques minimales d'organisation et de fonctionnement pour l'ensemble des SAAD autorisés. Conformément à l'article 47 de la loi ASV, un cahier des charges national des SAAD est prévu à l'article L313-1-3 du code de l'action sociale et des familles. Ce cahier des charges national applicable à compter du 1er juillet 2016 soumet tous les SAAD prestataires intervenant auprès des personnes âgées ou handicapées et des familles fragilisées aux mêmes règles techniques d'organisation et de fonctionnement afin d'assurer une même qualité des prestations sur l'ensemble du territoire. Le cahier des charges national reprend en grande partie les dispositions du cahier des charges de l'agrément en les actualisant, notamment en renforçant le niveau de protection du consommateur conformément à la loi consommation du 17 mars 2014. Le cahier des charges introduit en outre pour les services la possibilité de signer un CPOM (contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens) avec le conseil départemental dont il dépend.

2. La prise en charge des nouvelles compétences et des changements depuis la loi ASV

Si la loi a donné aux conseils départementaux de nouvelles compétences en matière d'aide à domicile, pour autant, en Auvergne-Rhône-Alpes, la plupart des interlocuteurs rencontrés étaient déjà en charge de questions liées aux services d'aide à domicile avant 2015 (soit à leur poste actuel, soit sur des missions proches). D'après leur perception, la loi a provoqué un élargissement des missions du conseil départemental, notamment en ce qui concerne la régulation de l'offre de service sur leur territoire. Les principales difficultés recensées qui sont directement liées à la loi tiennent aux organismes qui ont basculé du régime de l'agrément à celui de l'autorisation. Ces derniers peinent à s'adapter au nouveau cahier des charges ainsi qu'aux nouvelles exigences de leurs missions. Les entretiens mettent également en évidence une augmentation de la charge de travail liée au nombre beaucoup plus grand d'interlocuteurs à suivre.

En Auvergne-Rhône-Alpes, les conseils départementaux mobilisent entre 2 et 8 ETP pour s'occuper du suivi et de la gestion des services d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD). L'instruction des dossiers d'autorisation ne représente qu'une faible part du volume de travail et l'évaluation de la qualité des prestations fournies par les OSP une fois obtenue leur autorisation est variable : certains conseils départementaux ne s'appuient que sur les éventuels dispositifs d'alerte et sur les lois de la concurrence qui dirigent les bénéficiaires vers d'autres organismes en cas de mécontentement ; à

l'inverse, d'autres départements ont initié une importante démarche pour améliorer la qualité des prestations et ont mis en place des procédures d'évaluation complètes.

3. Les modalités de la prise de décision et les orientations politiques

Les modalités de la prise de décision au sein des conseils départementaux sur le sujet de l'autonomie des personnes dépendantes en conseil départemental dépendent beaucoup des services auxquels est rattaché le service en charge des personnes âgées et des personnes handicapées : parfois il existe un service dédié à l'autonomie, dans ce cas les politiques d'autorisation et de tarification sont menées conjointement avec les actions liées à la démarche qualité ou à l'amélioration des qualifications des intervenant.e.s à domicile, dans d'autres cas les activités sont dissociées.

Dans tous les cas, la logique qui prévaut dans la prise de décision est avant tout centrée sur le bénéficiaire : l'objectif est d'assurer une offre de service partout sur le territoire du département mais aussi que ce service ne soit pas interrompu ou perturbé par des événements (absence des intervenants ou fermeture des organismes) ou en cas de jours fériés. Cette logique conduit un certain nombre de conseils départementaux à se soucier de la viabilité des structures auxquelles ils délivrent des autorisations : il ne s'agit alors pas tant de privilégier un type d'OSP plutôt qu'un autre mais plutôt d'inciter à des regroupements ou des fusions pour augmenter la taille des structures et garantir une certaine solidité.

Une nette différence est perceptible entre les départements qui se sont lancés dans la signature des CPOM (Contrats pluriannuel d'objectifs et de moyens) et les autres. Ces contrats ont amené les départements à revoir en profondeur l'ensemble des aspects de leur activité et à les articuler les uns avec les autres ; cela s'est souvent accompagné de moyens financiers supplémentaires issus de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) ou du département lui-même.

4. La mise en œuvre de l'autorisation

Il existe deux « niveaux » d'autorisation qui peuvent être délivrés par les conseils départementaux aux organismes. Le premier niveau, l'autorisation simple, est indispensable pour intervenir auprès des publics fragiles et nécessite de répondre au cahier des charges national défini par le décret d'avril 2016. Aucun conseil départemental n'a pour l'instant ajouté de critères spécifiques à ce cahier des charges ni priorisé un critère plutôt qu'un autre. Tous soulignent la complexité du cahier des charges et la difficulté pour une structure qui serait en train de se monter d'y répondre parfaitement. En revanche, certains conseils départementaux ajoutent des étapes à la procédure, soit en amont des dépôts de dossier pour éviter les candidatures qui ne correspondraient pas, soit en plus du dépôt de dossier, en cours d'instruction, pour évaluer les demandes à travers un autre prisme que les seules pièces justificatives.

Le deuxième niveau est l'autorisation assortie d'une habilitation à l'aide sociale. Cette habilitation permet de prendre en charge des bénéficiaires qui reçoivent l'aide sociale mais implique des contraintes tarifaires pour les organismes : ceux-ci ne pourront pas pratiquer de surtarification pour limiter au maximum la part à la charge des bénéficiaires. C'est sur cet aspect que les pratiques sont les plus différentes d'un département à l'autre : certains départements ne délivrent pas ou plus cette habilitation (l'Ain, l'Ardèche, la Haute-Loire, le Puy de Dôme et le Rhône), d'autres y ont toujours recours et d'autres encore l'ont remplacée par les CPOM.

Dans la plupart des départements, le volume des demandes d'autorisation est faible depuis 2016, voire très faible (à la date des entretiens, le maximum était de 29 demandes dans la Loire pour un minimum de 3 demandes en 3 ans en Haute-Savoie, de la part d'organismes qui avaient entamé des démarches de demande d'agrément avant le changement). Sur ces demandes, une part importante des dossiers est rejetée pour cause de non-conformité avec le cahier des charges. Plusieurs conseils départementaux s'étaient attendus à un « appel d'air » qui ne s'est pas traduit dans les faits. Néanmoins, quatre départements font état d'une volonté de limiter le nombre d'autorisations avec habilitation accordées afin d'assurer aux organismes concernés une meilleure viabilité et garantir une continuité de service aux bénéficiaires ; enfin, un cinquième département projetait de le faire courant 2019. Cette limitation passe le plus souvent par un volume horaire minimum à assurer auprès de bénéficiaires de l'aide sociale, qui exclut les structures trop petites du dispositif.

5. La politique de tarification et l'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) et la prestation de compensation du handicap (PCH)

La politique de tarification et l'attribution de l'APA et la PCH ne correspondent pas à deux actions distinctes mais bien à une action unique. Elles sont établies soit en partant du point de vue du bénéficiaire, soit en partant du point de vue des SAAD. En effet, lorsqu'un bénéficiaire dépose une demande d'allocation à la MDPH, une équipe médico-sociale évalue les besoins en intervention relativement à la situation du bénéficiaire et chiffre ces besoins en nombre d'heures hebdomadaires. Son allocation sera alors la part du coût de ces interventions qui est prise en charge par le conseil départemental. Cette part sera versée directement aux organismes de services à la personne. En fonction des ressources du bénéficiaire, un reste à charge lui sera facturé, auquel s'ajoutera éventuellement un surcoût horaire lorsque l'organisme auquel il fait appel, le pratique.

Lorsqu'un conseil départemental décide d'une tarification, il décide du montant horaire maximal qu'il accepte de prendre en charge par bénéficiaire. Si le bénéficiaire a des ressources trop faibles pour prendre en charge le solde de son plan d'aide, le Conseil départemental versera ce montant multiplié par le nombre d'heures du plan d'aide au service qui intervient chez lui. Parmi les départements rencontrés, les tarifs s'échelonnent de 17,70 euros de l'heure (tarif de base défini par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse) à 21,30 euros. A cela s'ajoutent dans un grand nombre de départements, de possibles majorations du tarif horaire remboursées en fonction de certains critères. Le plus souvent, ces majorations sont définies par les CPOM signés avec les services d'aide à domicile : en échange de la prise en charge de certaines missions (couverture de zones difficiles, prise en charge des handicaps les plus lourds), le Conseil départemental prend en charge un taux horaire plus favorable pour ces interventions, qui peut aller jusqu'à 25 ou 26 euros de l'heure.

Les OSP habilités n'ont, la plupart du temps, pas le droit de pratiquer une sur-tarification, ce qui peut constituer une source de difficultés financières pour les organismes. Le système des CPOM a été retenu dans certains départements pour contourner cette difficulté, d'autres départements ont choisi de permettre une surtarification partielle pour certaines interventions coûteuses (Rhône ou Métropole) ou plafonnée en fonction des ressources du bénéficiaire (Isère).

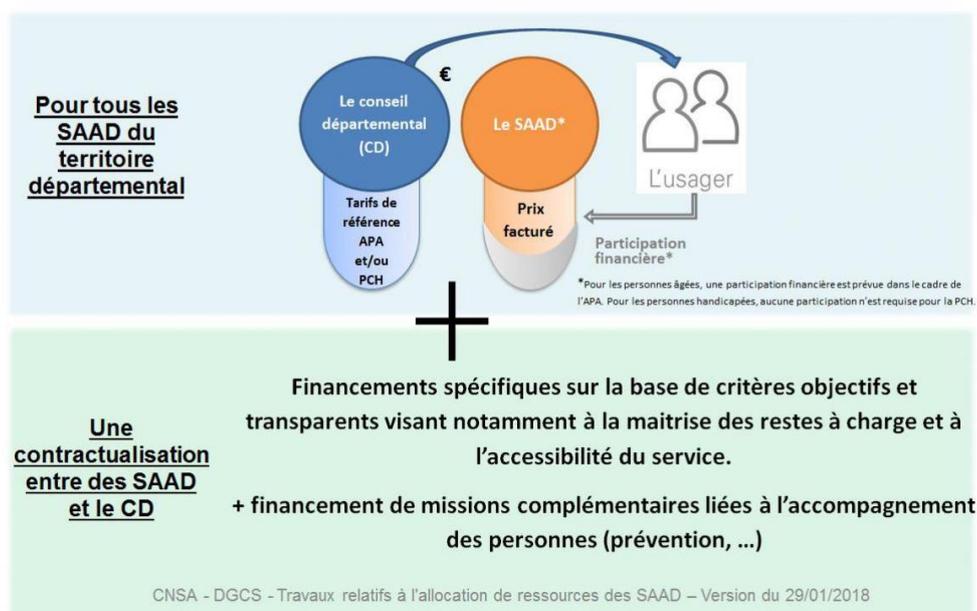
En fonction de la part qui reste à leur charge et d'une éventuelle sur tarification, les bénéficiaires peuvent choisir de ne pas « consommer » la totalité des heures prévues dans leur plan d'aide, c'est pourquoi les décisions de tarification des Conseils départementaux ont un double impact :

- Un rôle sur la santé financière des organismes, qui peuvent se voir rembourser une intervention moins chère qu'elle ne leur coûte (dans la Loire par exemple) ce qui les oblige à contrebalancer leur activité chez les personnes âgées et personnes handicapées par des interventions de service à la personne hors autorisation pour lesquelles la facturation est libre,
- Un impact sur le bénéficiaire, qui peut renoncer à une prise en charge plus complète par mesure d'économie.

Un rapport de la Cour des Comptes de février 2018 pointe des disparités dans l'attribution de l'APA et de la PCH d'un département à l'autre. Lorsqu'il a été évoqué lors des entretiens, ce rapport n'était généralement pas connu et ne coïncidait pas avec le ressenti des interlocuteurs : les critères de calcul du reste à charge leurs paraissant objectifs, ils avaient tous le sentiment que les inégalités n'étaient pas liées à la politique départementale mais à des facteurs humains marginaux. On peut supposer que ces inégalités importantes sont le fruit de deux facteurs : le calcul des plans d'aides, plus ou moins « généreux » dans certains départements, puisque des tentatives de « minutage » des besoins élémentaires dans le but de limiter le nombre d'heures allouées ont été dénoncées par les associations d'usagers, et le fait qu'un même plan d'heures soit remboursé 17,70 euros ou 21,30 selon la politique tarifaire du département.

A noter que pour limiter les inégalités et permettre l'accessibilité au plus grand nombre, la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie a proposé un schéma cible¹⁸ comme modèle de financement. Elle distingue le financement qui relève de l'intervention auprès de l'utilisateur, alloué à tous les services du territoire, des autres financements alloués à des services dans le cadre d'un CPOM. Ces derniers sont attribués en fonction d'objectifs définis entre le Conseil départemental et les services, visant notamment à maîtriser les restes à charge et à assurer l'accessibilité du service aux bénéficiaires.

Tendre vers un schéma cible



¹⁸ <https://www.cnsa.fr/actualites-agenda/actualites/travaux-relatifs-a-l-allocation-de-ressources-des-services-daide-a-domicile-vers-un-nouveau-modele-de-tarifification>

Conclusion : les SAP, une convergence par ses seuls critères d'emploi

La logique d'action sociale qui a présidé au développement des services à la personne s'est estompée au fil des ans au profit de celle dédiée à la création d'emplois avec pour conséquence une tension forte entre différents enjeux : réduction du chômage avec des employeurs ou des clients qui sont des particuliers d'une part, service de qualité et bonnes conditions d'emploi des intervenant.e.s d'autre part.

C'est effectivement bien du point de vue des caractéristiques de l'emploi que les services à la personne peuvent apparaître comme homogènes. En effet, si, avec les SAP, l'homogénéité sectorielle est mise à mal, l'homogénéité des profils des intervenant.e.s est en revanche notable : on constate une large dominante féminine, relevant massivement des plus de 50 ans, avec une surreprésentation de personnes d'origine étrangère. Les métiers occupés étant jugés peu qualifiés, encore considérés comme de « petits boulots », les salaires restent de faibles niveaux et les conditions de travail parmi les moins bonnes. L'histoire ne suffit pas à expliquer ces évolutions ; les infirmier.e.s, par exemple, ayant pourtant connu une histoire proche de celle des SAP « sociaux », ne sont pas dans une situation comparable.

Il sera intéressant de suivre les évolutions des deux types d'activités et ce faisant, des métiers qui en relèvent. Les évolutions de ces deux activités pourraient diverger, l'une compte tenu de son empreinte « sociale » la rapprochant des activités/métiers du soin, l'autre fondée sur le confort et donc dépendant fortement de l'évolution des rapports sociaux.

Fiches synthétiques régionale et départementales

Pour chacun des départements et pour la région, les fiches reprennent les éléments chiffrés suivants :

Taux de recours

- Taux de recours selon l'âge
- Taux de recours selon le revenu

Structuration du secteur

- Nombre d'OSP prestataires
- Part des différents types d'OSP en nombre de structures
- Nombre d'intervenants

Activités des OSP

- Part des différents types d'OSP en nombre d'heures d'intervention
- Répartition des heures d'intervention des OSP selon le type d'activité SAP
- Part des OSP proposant les différentes activités de SAP
- Part des différents types d'OSP pour chaque activité SAP (en nombre d'heures d'intervention)

Salariés des OSP de 10 salariés et plus

- Part de femmes parmi les salariés des OSP
- Part des salariés par tranche d'âge selon le type de structure
- Part des CDI parmi les salariés des OSP
- Temps de travail annuel moyen par type de structure
- Indice de fréquence d'accident du travail par type de structure

Salaires et multi-activité

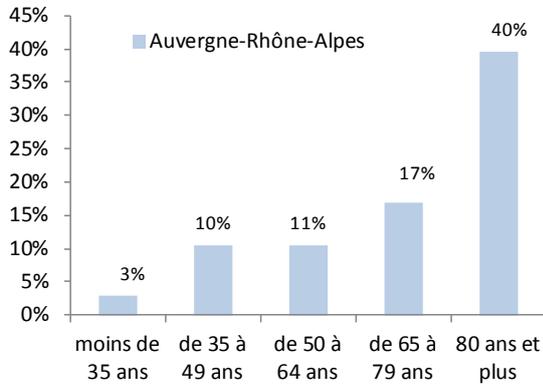
- Salaire horaire brut médian
- Salaire annuel brut médian
- Part des salariés des OSP travaillant également pour des particuliers employeurs
- Part des salariés des OSP travaillant également hors de la sphère des SAP

AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

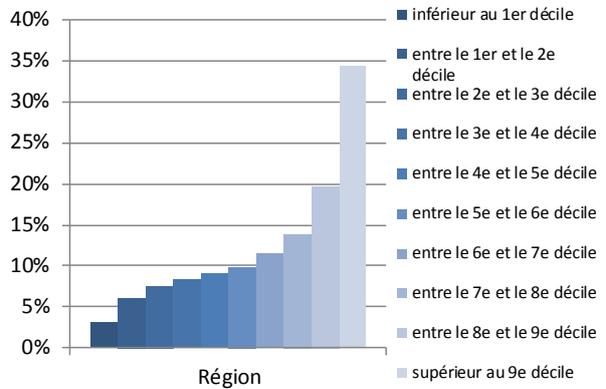
I. Taux de recours au SAP

En 2016, le taux de recours aux SAP est de 13,2 % dans la région Auvergne-Rhône-Alpes.

Taux de recours selon l'âge de la personne de référence au sein du ménage



Taux de recours aux SAP selon le revenu

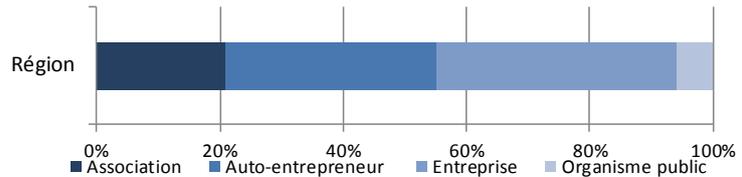


II. La structuration du secteur

Les OSP prestataires :

=> 3996 OSP en Auvergne-Rhône-Alpes en 2016, soit une hausse de 150 % depuis 2008

Part des différents types d'OSP en nombre de structure



Les intervenants des OSP prestataires :

=> 53302 intervenants dans les OSP d'Auvergne-Rhône-Alpes en 2016, soit une hausse de 40 % depuis 2008.

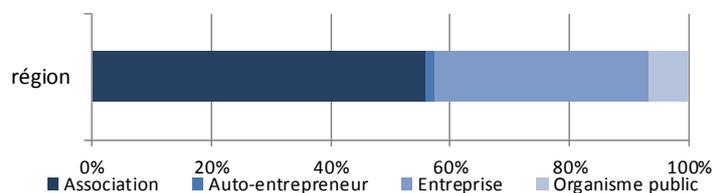
➤ Nombre d'intervenants moyen :

- 32 dans les associations
- 14 dans les entreprises privées hors micro ent.
- 13 dans les organismes publics

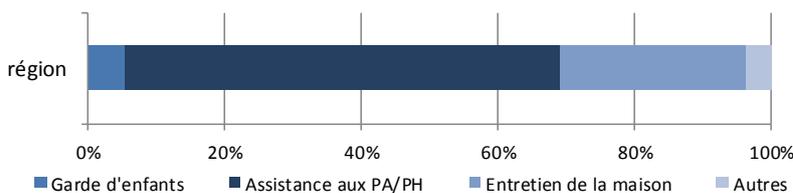
III. Les activités des OSP

=> 40301246 heures d'interventions réalisées par les OSP prestataires d'Auvergne-Rhône-Alpes en 2016 soit une hausse de 30 % par rapport à 2008

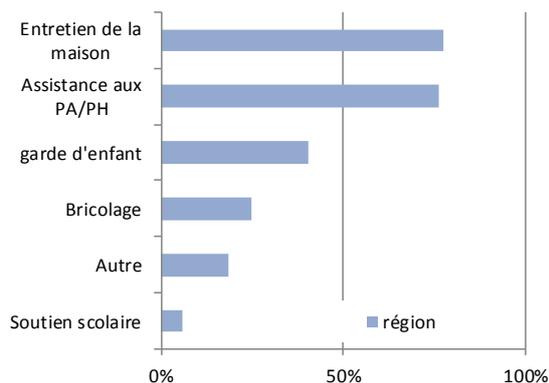
Part des différents types d'OSP en nombre d'heures d'intervention



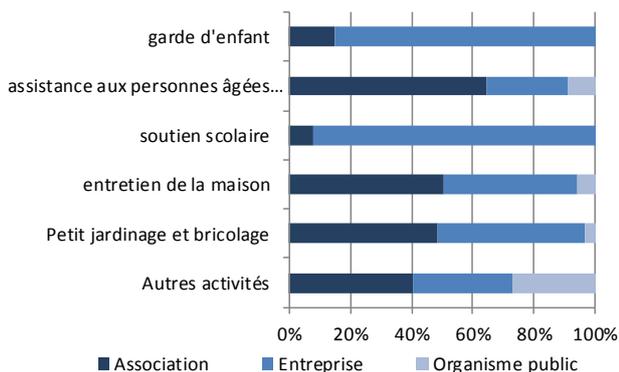
Répartition des heures d'interventions des OSP prestataires selon le type d'activité SAP



Part des OSP proposant les différentes activités de SAP



Part des différents types d'OSP pour chaque activité SAP (en nombre d'heures d'intervention)

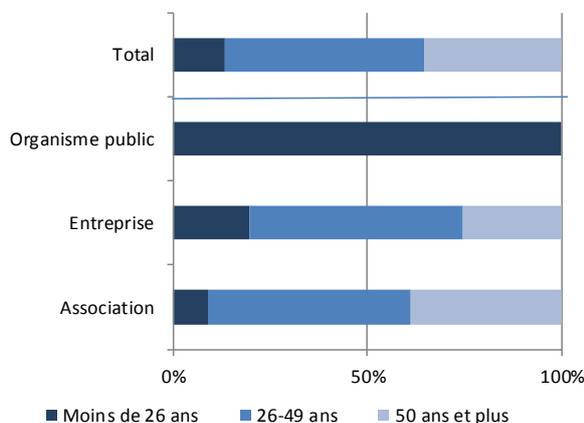


IV. Les salariés des OSP de 10 salariés et plus

Part de femme parmi les salariés des OSP

	Région
Association	94%
Entreprise	95%
Organisme public	97%
Total	95%

Part des salariés par tranche d'âge selon le type de structure



Part de CDI parmi les salariés des OSP

	Région
Association	76%
Entreprise	64%
Organisme public	68%
Total	70%

Temps de travail annuel moyen par type de structure

	Région
Association	846
Entreprise	764
Organisme public	1005
Total	825

Indice de fréquence d'accident du travail par type de structure

	Région
Association	86,6
Entreprise	104,7
Organisme public	31,6
Total	83,5

Salaires et mult-activité

Kit SAP Dares/Insee - Données 2013 - OSP prestataires et mandataires d'au moins un salarié

=> Salaire horaire brut médian des salariés des OSP d'Auvergne-Rhône-Alpes : 10,4 euros

=> Salaire annuel brut médian des salariés des OSP d'Auvergne-Rhône-Alpes : 8940 euros

=> Part des salariés des OSP travaillant également pour des particuliers employeurs : 26,8 %

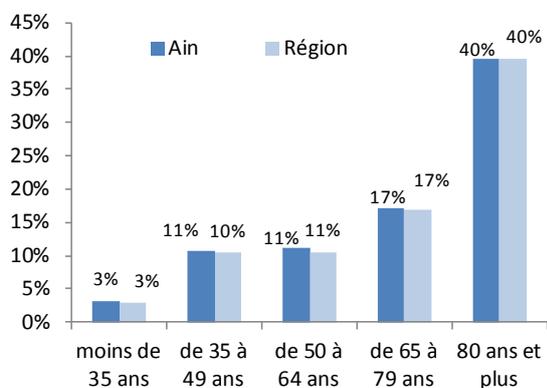
=> Part des salariés des OSP travaillant également en dehors de la sphère des SAP : 14,6 %

AIN

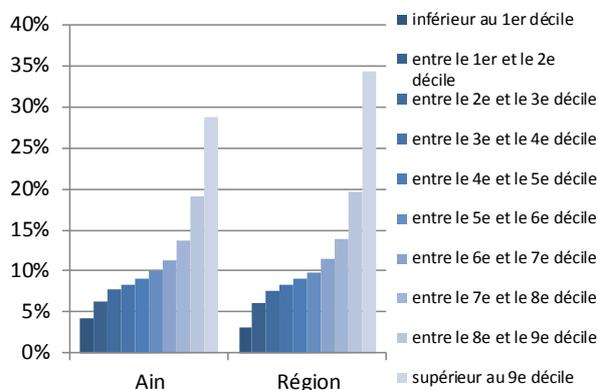
I. Taux de recours au SAP

En 2016, le taux de recours aux SAP est de 13,2 % dans l'Ain, contre 13,2 % dans l'ensemble de la région.

Taux de recours selon l'âge de la personne de référence au sein du ménage



Taux de recours aux SAP selon le revenu

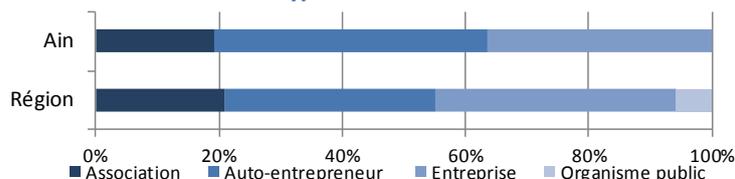


II. La structuration du secteur

Les OSP prestataires :

=> 292 OSP dans l'Ain en 2016, soit une hausse de 289,3 % depuis 2008

Part des différents types d'OSP en nombre de structure



Les intervenants des OSP prestataires :

=> 3036 intervenants dans les OSP de l'Ain en 2016, soit une hausse de 63,2 % depuis 2008.

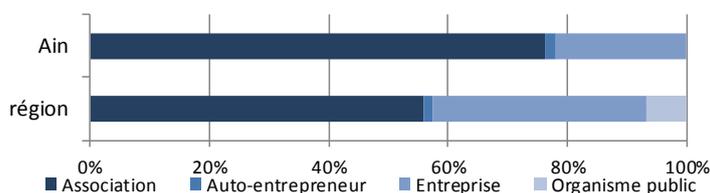
➤ Nombre d'intervenants moyen :

- 40 dans les associations (contre 32 dans la région)
- 6 dans les entreprises privées hors micro ent. (14 dans la région)
- Pas d'organisme public dans le département

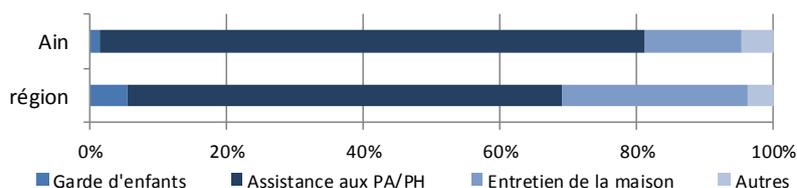
III. Les activités des OSP

=> 2590522 heures d'interventions réalisées par les OSP prestataires de l'Ain en 2016 soit une hausse de 61 % par rapport à 2008

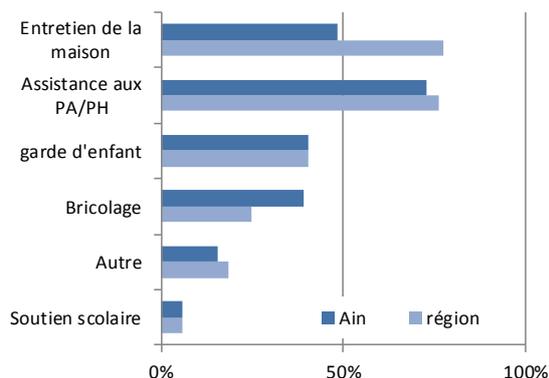
Part des différents types d'OSP en nombre d'heures d'intervention



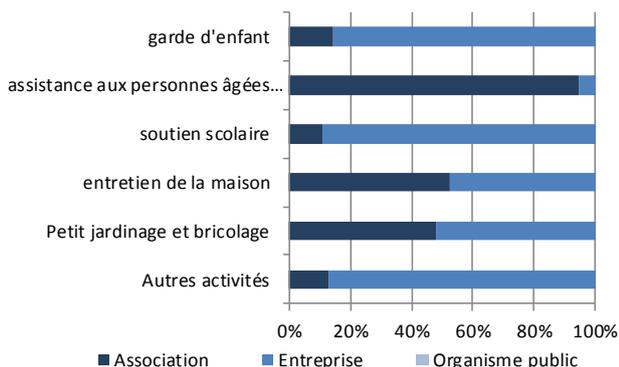
Répartition des heures d'interventions des OSP prestataires selon le type d'activité SAP



Part des OSP proposant les différentes activités de SAP



Part des différents types d'OSP pour chaque activité SAP (en nombre d'heures d'intervention)

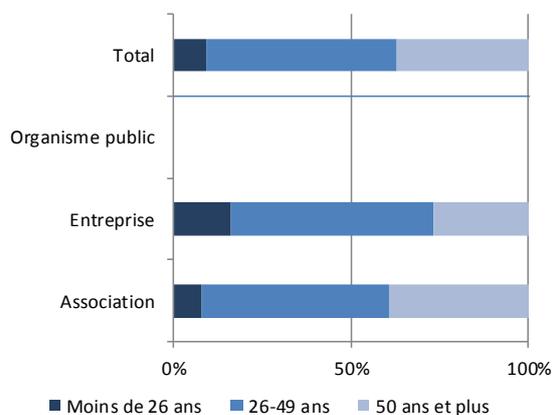


IV. Les salariés des OSP de 10 salariés et plus

Part de femme parmi les salariés des OSP

	Ain (%)	Région (%)
Association	95%	94%
Entreprise	94%	95%
Organisme public		97%
Total	95%	95%

Part des salariés par tranche d'âge selon le type de structure



Part de CDI parmi les salariés des OSP

	Ain (%)	Région (%)
Association	80%	76%
Entreprise	83%	64%
Organisme public		68%
Total	81%	70%

Temps de travail annuel moyen par type de structure

	Ain (heures)	Région (heures)
Association	860	846
Entreprise	828	764
Organisme public		1005
Total	851	825

Indice de fréquence d'accident du travail par type de structure

	Ain (indice)	Région (indice)
Association	93,6	86,6
Entreprise	81,1	104,7
Organisme public		31,6
Total	92,4	83,5

Salaires et mult-activité

Kit SAP Dares/Insee - Données 2013 - OSP prestataires et mandataires d'au moins un salarié

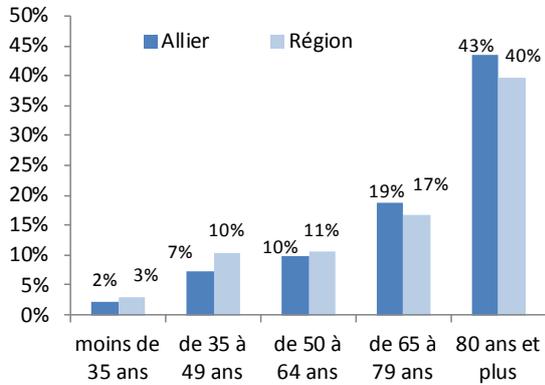
- => Salaire horaire brut médian des salariés des OSP de l'Ain : 10,5 euros (10,4 euros dans la région)
- => Salaire annuel brut médian des salariés des OSP de l'Ain : 10322 euros (8940 euros dans la région)
- => Part des salariés des OSP travaillant également pour des particuliers employeurs : 26,2 % (14,6 % en région)
- => Part des salariés des OSP travaillant également en dehors de la sphère des SAP : 14,8 % (14,6 % en région)

ALLIER

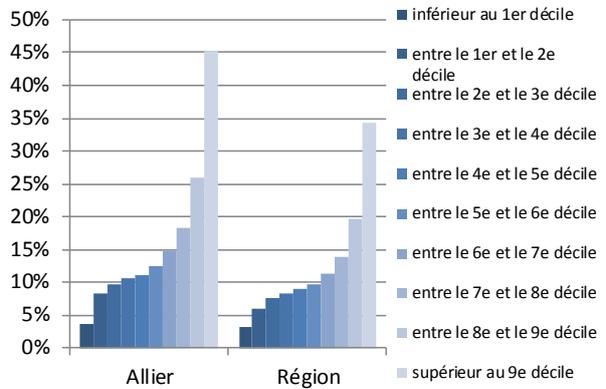
I. Taux de recours au SAP

En 2016, le taux de recours aux SAP est de 14,8 % dans l'Allier, contre 13,2 % dans l'ensemble de la région.

Taux de recours selon l'âge de la personne de référence au sein du ménage



Taux de recours aux SAP selon le revenu

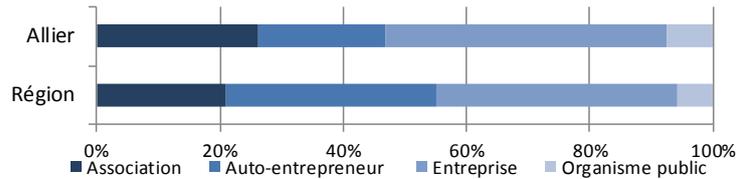


II. La structuration du secteur

Les OSP prestataires :

=> 160 OSP dans l'Allier en 2016, soit une hausse de 73,9 % depuis 2008

Part des différents types d'OSP en nombre de structure



Les intervenants des OSP prestataires :

=> 2801 intervenants dans les OSP de l'Allier en 2016, soit une hausse de 1,7 % depuis 2008.

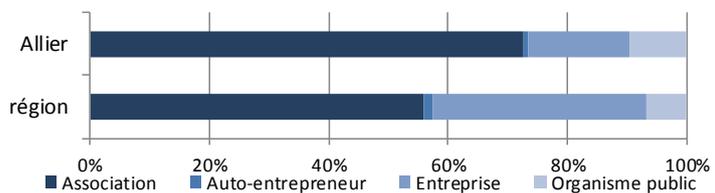
➤ Nombre d'intervenants moyen :

- 51 dans les associations (contre 32 dans la région)
- 6 dans les entreprises privées hors micro ent. (14 dans la région)
- 15 dans les organismes publics (13 dans la région)

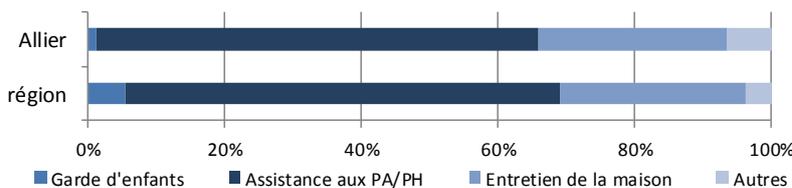
III. Les activités des OSP

=> 2078080 heures d'interventions réalisées par les OSP prestataires de l'Allier en 2016 soit une hausse de 15,6 % par rapport à 2008

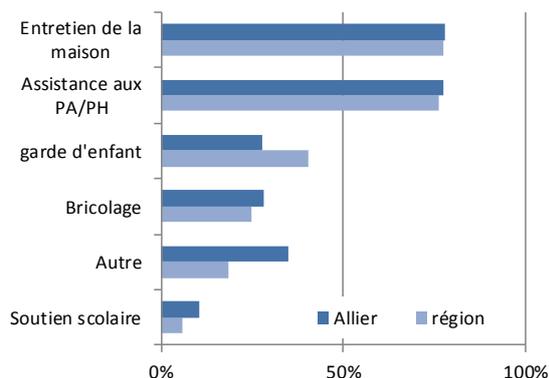
Part des différents types d'OSP en nombre d'heures d'intervention



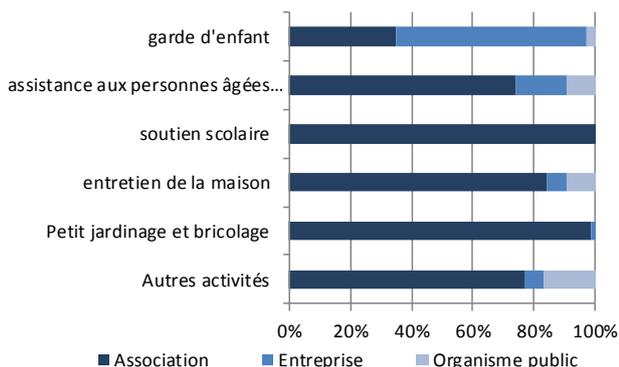
Répartition des heures d'interventions des OSP prestataires selon le type d'activité SAP



Part des OSP proposant les différentes activités de SAP



Part des différents types d'OSP pour chaque activité SAP (en nombre d'heures d'intervention)

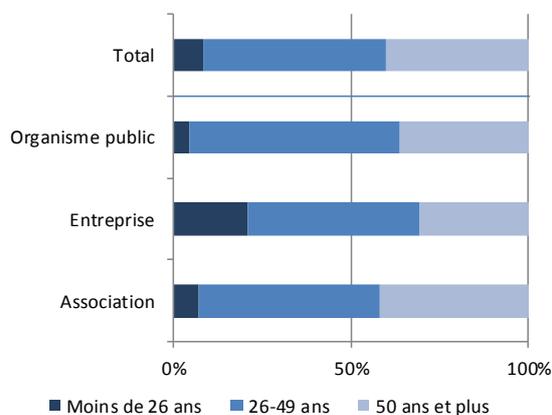


IV. Les salariés des OSP de 10 salariés et plus

Part de femme parmi les salariés des OSP

	Allier (%)	Région (%)
Association	89%	94%
Entreprise	95%	95%
Organisme public	98%	97%
Total	90%	95%

Part des salariés par tranche d'âge selon le type de structure



Part de CDI parmi les salariés des OSP

	Allier (%)	Région (%)
Association	42%	76%
Entreprise	84%	64%
Organisme public	63%	68%
Total	48%	70%

Temps de travail annuel moyen par type de structure

	Allier	Région
Association	769	846
Entreprise	814	764
Organisme public	1134	1005
Total	843	825

Indice de fréquence d'accident du travail par type de structure

	Allier	Région
Association	70,3	86,6
Entreprise	86,0	104,7
Organisme public	s	31,6
Total	71,4	83,5

Salaires et mult-activité

Kit SAP Dares/Insee - Données 2013 - OSP prestataires et mandataires d'au moins un salarié

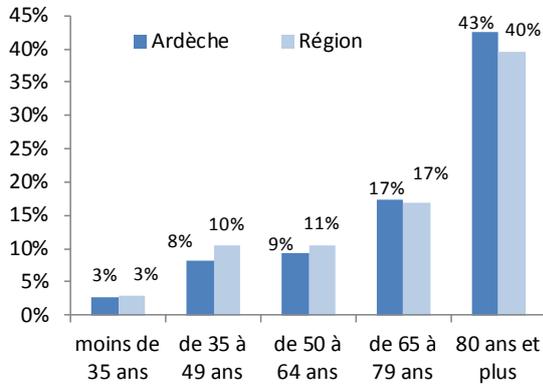
- => Salaire horaire brut médian des salariés des OSP de l'Allier : 10,4 euros (10,4 euros dans la région)
- => Salaire annuel brut médian des salariés des OSP de l'Allier : 8000 euros (8940 euros dans la région)
- => Part des salariés des OSP travaillant également pour des particuliers employeurs : 37,9 % (14,6 % en région)
- => Part des salariés des OSP travaillant également en dehors de la sphère des SAP : 16,7 % (14,6 % en région)

ARDÈCHE

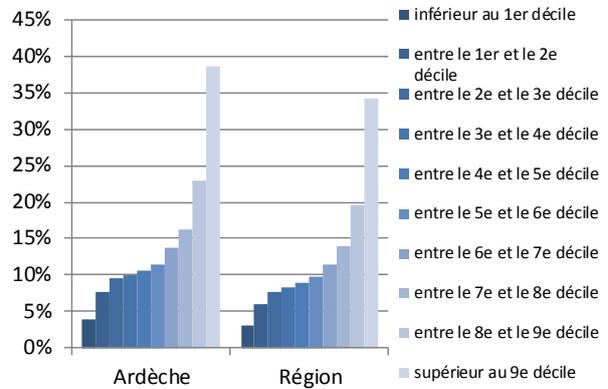
I. Taux de recours au SAP

En 2016, le taux de recours aux SAP est de 13,5 % en Ardèche, contre 13,2 % dans l'ensemble de la région.

Taux de recours selon l'âge de la personne de référence au sein du ménage



Taux de recours aux SAP selon le revenu

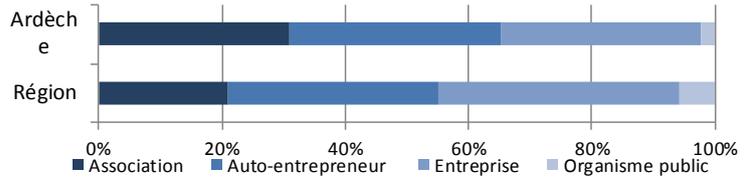


II. La structuration du secteur

Les OSP prestataires :

=> 136 OSP en Ardèche en 2016, soit une hausse de 86,3 % depuis 2008

Part des différents types d'OSP en nombre de structure



Les intervenants des OSP prestataires :

=> 1144 intervenants dans les OSP de l'Ardèche en 2016, soit une hausse de 11,2 % depuis 2008.

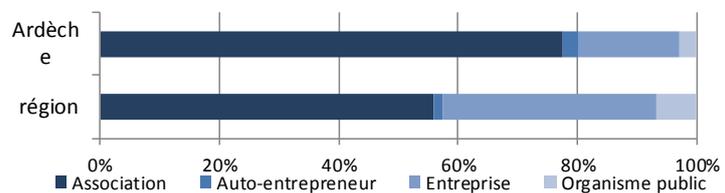
➤ Nombre d'intervenants moyen :

- 22 dans les associations (contre 32 dans la région)
- 4 dans les entreprises privées hors micro ent. (14 dans la région)
- 10 dans les organismes publics (13 dans la région)

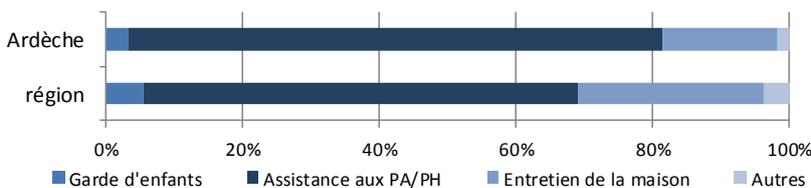
III. Les activités des OSP

=> 941549 heures d'interventions réalisées par les OSP prestataires de l'Ardèche en 2016 soit une hausse de 17,1 % par rapport à 2008

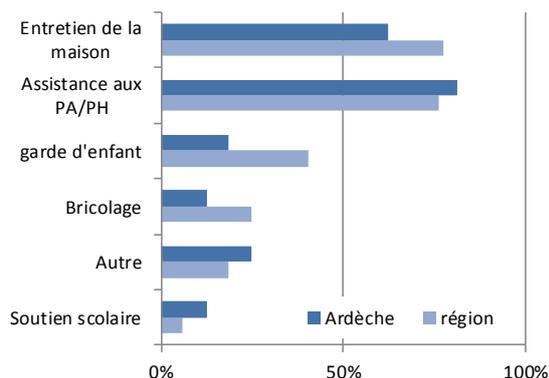
Part des différents types d'OSP en nombre d'heures d'intervention



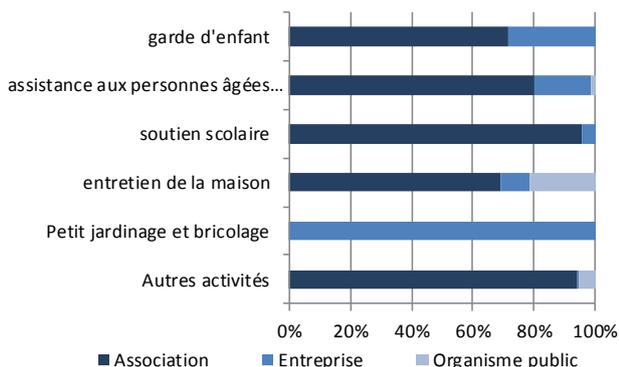
Répartition des heures d'interventions des OSP prestataires selon le type d'activité SAP



Part des OSP proposant les différentes activités de SAP



Part des différents types d'OSP pour chaque activité SAP (en nombre d'heures d'intervention)



IV. Les salariés des OSP de 10 salariés et plus

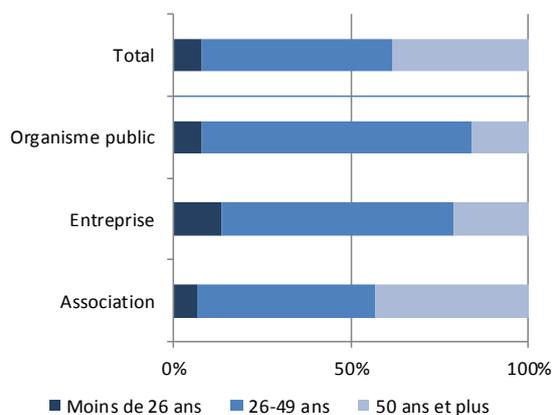
Part de femme parmi les salariés des OSP

	Ardèche	Région
Association	97%	94%
Entreprise	88%	95%
Organisme public	96%	97%
Total	95%	95%

Part de CDI parmi les salariés des OSP

	Ardèche	Région
Association	83%	76%
Entreprise	97%	64%
Organisme public	48%	68%
Total	84%	70%

Part des salariés par tranche d'âge selon le type de structure



Temps de travail annuel moyen par type de structure

	Ardèche	Région
Association	891	846
Entreprise	1021	764
Organisme public	996	1005
Total	918	825

Indice de fréquence d'accident du travail par type de structure

	Ardèche	Région
Association	64,7	86,6
Entreprise	227,3	104,7
Organisme public		31,6
Total	90,6	83,5

Salaires et mult-activité

Kit SAP Dares/Insee - Données 2013 - OSP prestataires et mandataires d'au moins un salarié

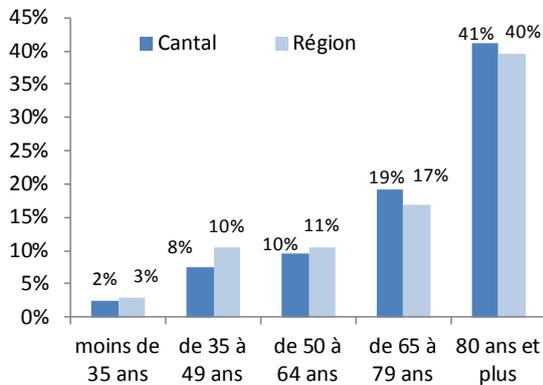
- => Salaire horaire brut médian des salariés des OSP de l'Ardèche : 10,2 euros (10,4 euros dans la région)
- => Salaire annuel brut médian des salariés des OSP de l'Ardèche : 10057 euros (8940 euros dans la région)
- => Part des salariés des OSP travaillant également pour des particuliers employeurs : 25,3 % (14,6 % en région)
- => Part des salariés des OSP travaillant également en dehors de la sphère des SAP : 13 % (14,6 % en région)

CANTAL

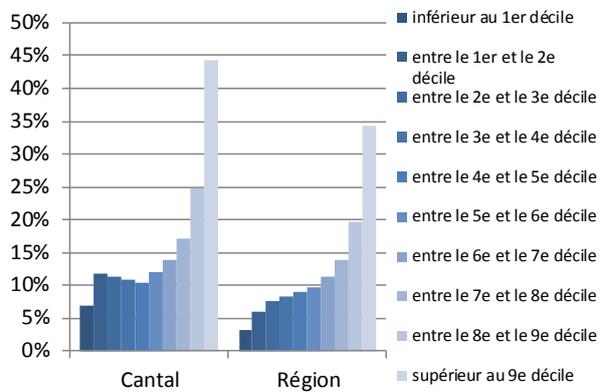
I. Taux de recours au SAP

En 2016, le taux de recours aux SAP est de 15 % dans le Cantal, contre 13,2 % dans l'ensemble de la région.

Taux de recours selon l'âge de la personne de référence au sein du ménage



Taux de recours aux SAP selon le revenu

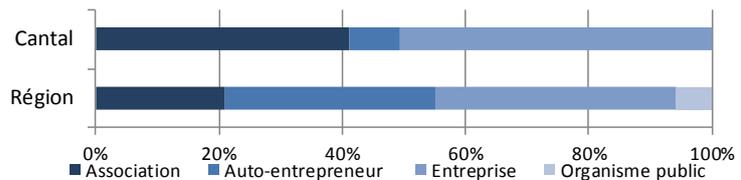


II. La structuration du secteur

Les OSP prestataires :

=> 73 OSP dans le Cantal en 2016, soit une hausse de 102,8 % depuis 2008

Part des différents types d'OSP en nombre de structure



Les intervenants des OSP prestataires :

=> 1388 intervenants dans les OSP du Cantal en 2016, soit une baisse de 15,6 % depuis 2008.

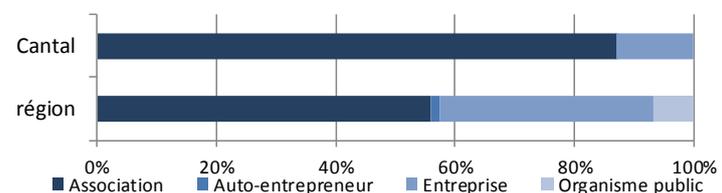
➤ Nombre d'intervenants moyen :

- 42 dans les associations (contre 32 dans la région)
- 4 dans les entreprises privées hors micro ent. (14 dans la région)
- Pas d'organisme public dans le département

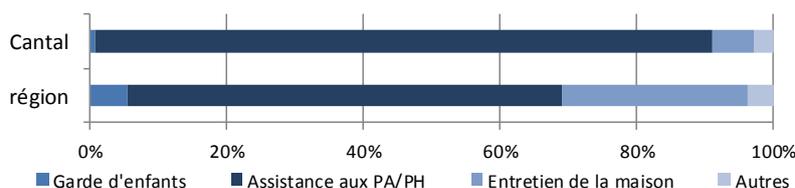
III. Les activités des OSP

=> 1123120 heures d'interventions réalisées par les OSP prestataires du Cantal en 2016 soit une baisse de 5,8 % par rapport à 2008

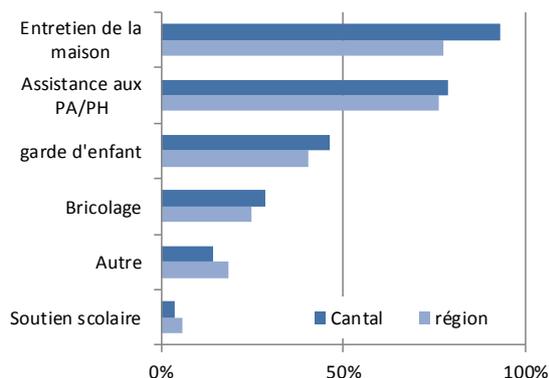
Part des différents types d'OSP en nombre d'heures d'intervention



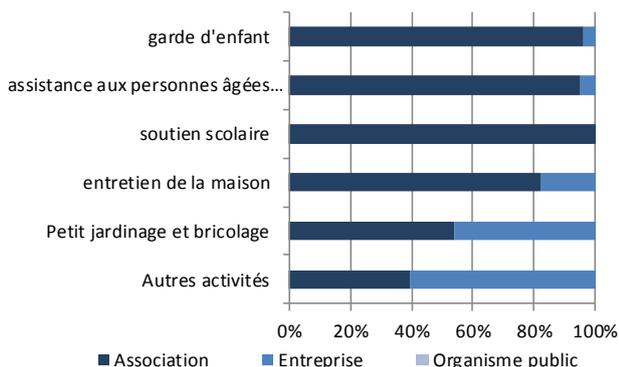
Répartition des heures d'interventions des OSP prestataires selon le type d'activité SAP



Part des OSP proposant les différentes activités de SAP



Part des différents types d'OSP pour chaque activité SAP (en nombre d'heures d'intervention)

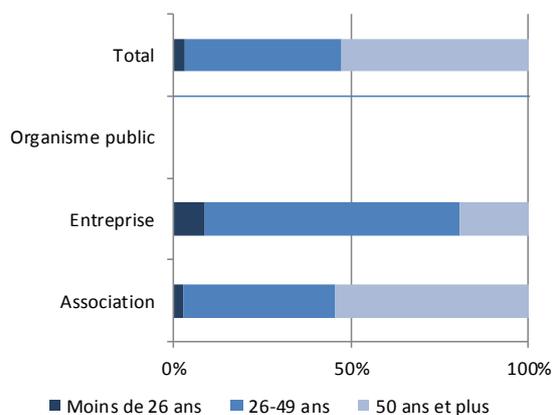


IV. Les salariés des OSP de 10 salariés et plus

Part de femme parmi les salariés des OSP

	Cantal	Région
Association	95%	94%
Entreprise	85%	95%
Organisme public		97%
Total	94%	95%

Part des salariés par tranche d'âge selon le type de structure



Part de CDI parmi les salariés des OSP

	Cantal	Région
Association	74%	76%
Entreprise	79%	64%
Organisme public		68%
Total	74%	70%

Temps de travail annuel moyen par type de structure

	Cantal	Région
Association	695	846
Entreprise	1017	764
Organisme public		1005
Total	740	825

Indice de fréquence d'accident du travail par type de structure

	Cantal	Région
Association	43,9	86,6
Entreprise	66,7	104,7
Organisme public		31,6
Total	45,9	83,5

Salaires et mult-activité

Kit SAP Dares/Insee - Données 2013 - OSP prestataires et mandataires d'au moins un salarié

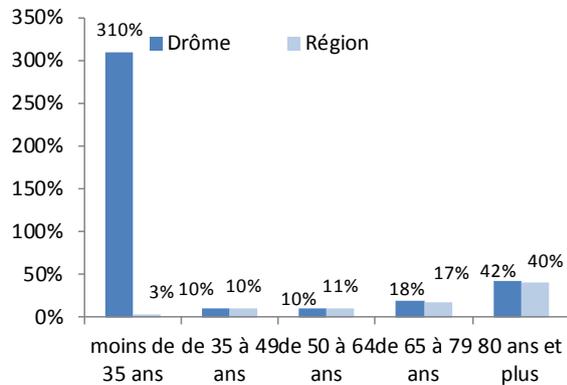
- => Salaire horaire brut médian des salariés des OSP du Cantal : 10,4 euros (10,4 euros dans la région)
- => Salaire annuel brut médian des salariés des OSP du Cantal : 8723 euros (8940 euros dans la région)
- => Part des salariés des OSP travaillant également pour des particuliers employeurs : 55,8 % (14,6 % en région)
- => Part des salariés des OSP travaillant également en dehors de la sphère des SAP : 17,1 % (14,6 % en région)

DRÔME

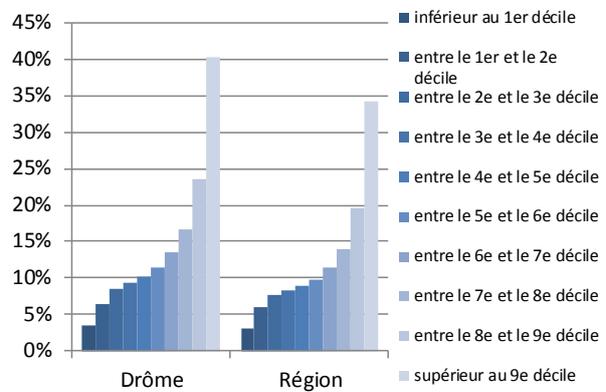
I. Taux de recours au SAP

En 2016, le taux de recours aux SAP est de 14 % dans la Drôme, contre 13,2 % dans l'ensemble de la région.

Taux de recours selon l'âge de la personne de référence au sein du ménage



Taux de recours aux SAP selon le revenu

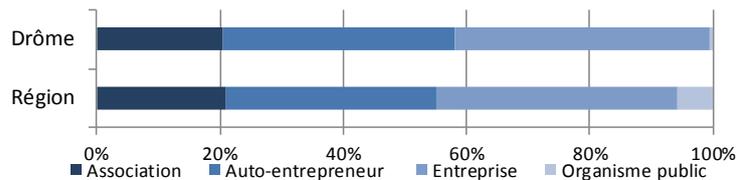


II. La structuration du secteur

Les OSP prestataires :

=> 225 OSP dans la Drôme en 2016, soit une hausse de 125 % depuis 2008

Part des différents types d'OSP en nombre de structure



Les intervenants des OSP prestataires :

=> 3350 intervenants dans les OSP de la Drôme en 2016, soit une hausse de 38,4 % depuis 2008.

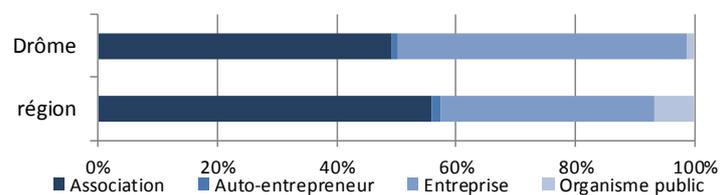
➤ Nombre d'intervenants moyen :

- 34 dans les associations (contre 32 dans la région)
- 18 dans les entreprises privées hors micro ent. (14 dans la région)
- 35 dans les organismes publics (13 dans la région)

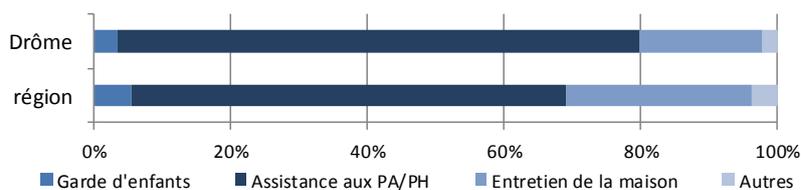
III. Les activités des OSP

=> 3083481 heures d'interventions réalisées par les OSP prestataires de la Drôme en 2016 soit une hausse de 45,8 % par rapport à 2008

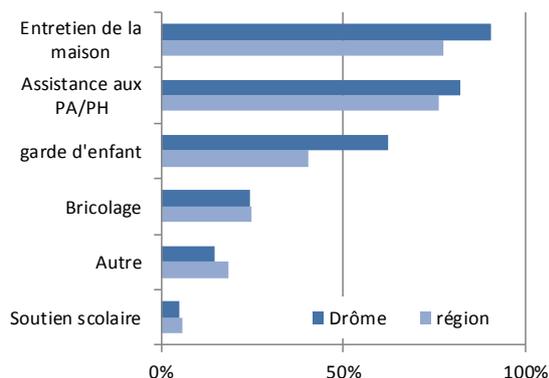
Part des différents types d'OSP en nombre d'heures d'intervention



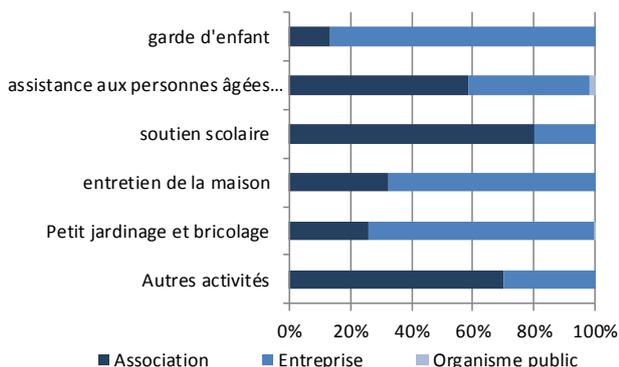
Répartition des heures d'interventions des OSP prestataires selon le type d'activité SAP



Part des OSP proposant les différentes activités de SAP



Part des différents types d'OSP pour chaque activité SAP (en nombre d'heures d'intervention)

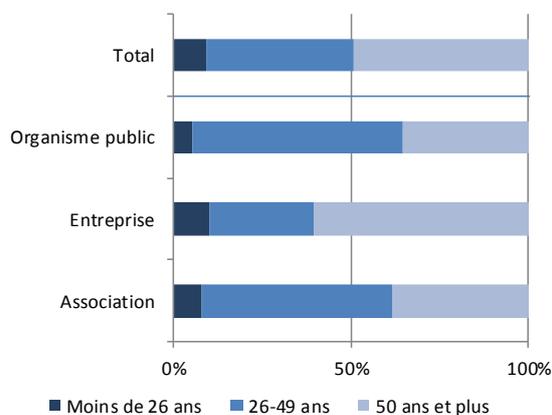


IV. Les salariés des OSP de 10 salariés et plus

Part de femme parmi les salariés des OSP

	Drôme (%)	Région (%)
Association	98%	94%
Entreprise	98%	95%
Organisme public	95%	97%
Total	98%	95%

Part des salariés par tranche d'âge selon le type de structure



Part de CDI parmi les salariés des OSP

	Drôme (%)	Région (%)
Association	82%	76%
Entreprise	88%	64%
Organisme public	68%	68%
Total	85%	70%

Temps de travail annuel moyen par type de structure

	Drôme (heures)	Région (heures)
Association	960	846
Entreprise	824	764
Organisme public	1151	1005
Total	912	825

Indice de fréquence d'accident du travail par type de structure

	Drôme (indice)	Région (indice)
Association	77,0	86,6
Entreprise	83,7	104,7
Organisme public	31,6	31,6
Total	78,6	83,5

Salaires et mult-activité

Kit SAP Dares/Insee - Données 2013 - OSP prestataires et mandataires d'au moins un salarié

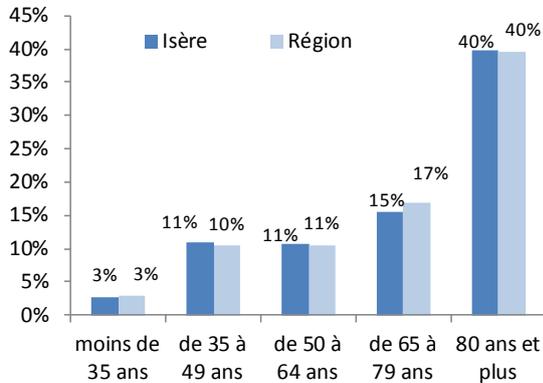
- => Salaire horaire brut médian des salariés des OSP de la Drôme : 10,3 euros (10,4 euros dans la région)
- => Salaire annuel brut médian des salariés des OSP de la Drôme : 10681 euros (8940 euros dans la région)
- => Part des salariés des OSP travaillant également pour des particuliers employeurs : 26,4 % (14,6 % en région)
- => Part des salariés des OSP travaillant également en dehors de la sphère des SAP : 11,9 % (14,6 % en région)

ISÈRE

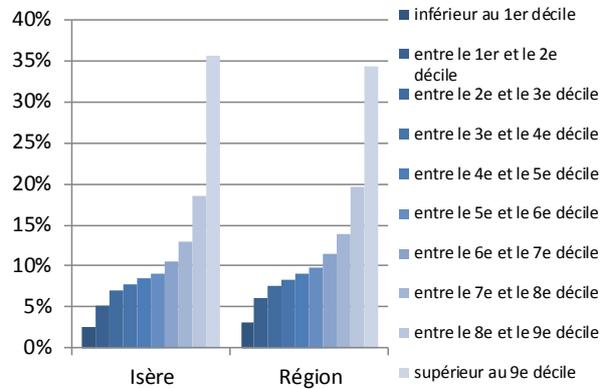
I. Taux de recours au SAP

En 2016, le taux de recours aux SAP est de 12,8 % en Isère, contre 13,2 % dans l'ensemble de la région.

Taux de recours selon l'âge de la personne de référence au sein du ménage



Taux de recours aux SAP selon le revenu

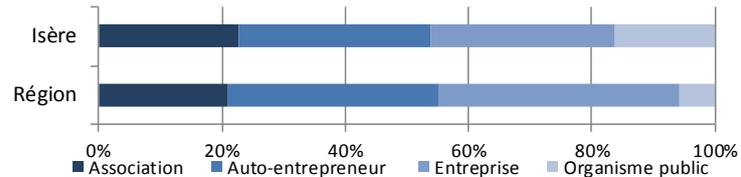


II. La structuration du secteur

Les OSP prestataires :

=> 802 OSP en Isère en 2016, soit une hausse de 201,5 % depuis 2008

Part des différents types d'OSP en nombre de structure



Les intervenants des OSP prestataires :

=> 8632 intervenants dans les OSP de l'Isère en 2016, soit une hausse de 69 % depuis 2008.

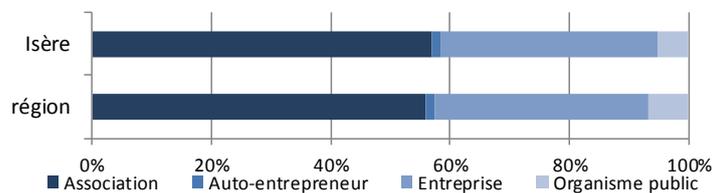
➤ Nombre d'intervenants moyen :

- 25 dans les associations (contre 32 dans la région)
- 14 dans les entreprises privées hors micro ent. (14 dans la région)
- 4 dans les organismes publics (13 dans la région)

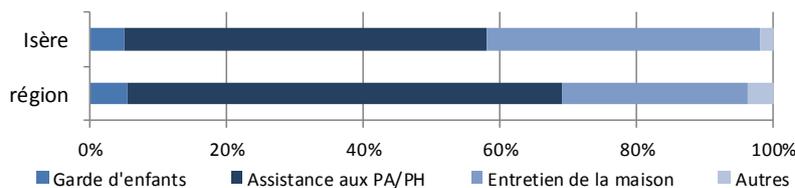
III. Les activités des OSP

=> 6365059 heures d'interventions réalisées par les OSP prestataires de l'Isère en 2016 soit une hausse de 53,8 % par rapport à 2008

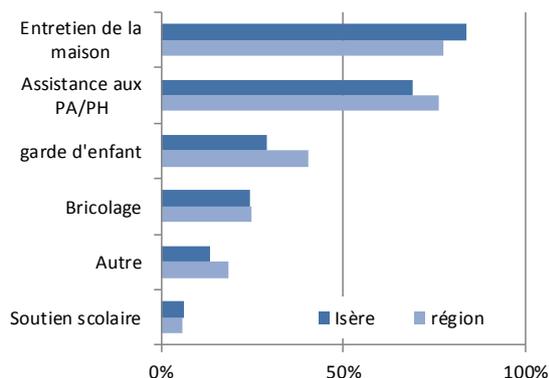
Part des différents types d'OSP en nombre d'heures d'intervention



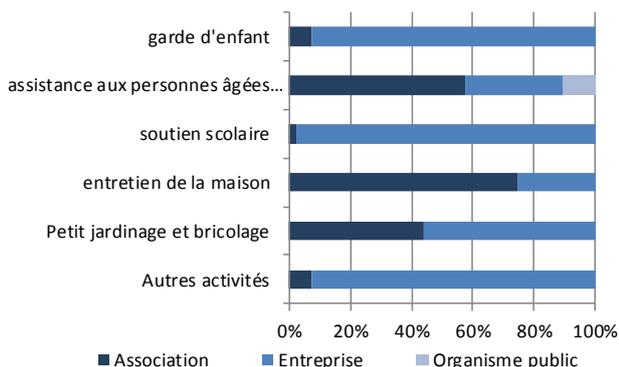
Répartition des heures d'interventions des OSP prestataires selon le type d'activité SAP



Part des OSP proposant les différentes activités de SAP



Part des différents types d'OSP pour chaque activité SAP (en nombre d'heures d'intervention)

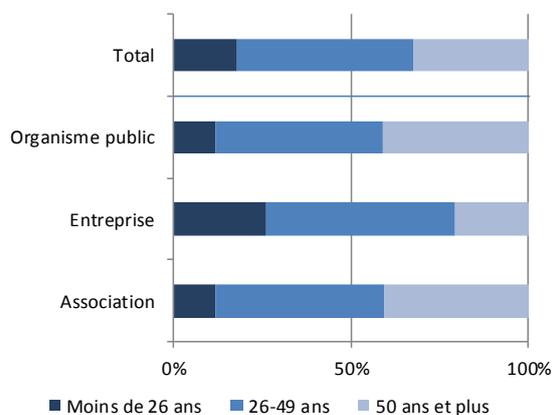


IV. Les salariés des OSP de 10 salariés et plus

Part de femme parmi les salariés des OSP

	Isère (%)	Région (%)
Association	92%	94%
Entreprise	95%	95%
Organisme public	97%	97%
Total	94%	95%

Part des salariés par tranche d'âge selon le type de structure



Part de CDI parmi les salariés des OSP

	Isère (%)	Région (%)
Association	74%	76%
Entreprise	74%	64%
Organisme public	55%	68%
Total	73%	70%

Temps de travail annuel moyen par type de structure

	Isère	Région
Association	855	846
Entreprise	777	764
Organisme public	640	1005
Total	816	825

Indice de fréquence d'accident du travail par type de structure

	Isère	Région
Association	111,0	86,6
Entreprise	148,5	104,7
Organisme public	54,5	31,6
Total	118,0	83,5

Salaires et mult-activité

Kit SAP Dares/Insee - Données 2013 - OSP prestataires et mandataires d'au moins un salarié

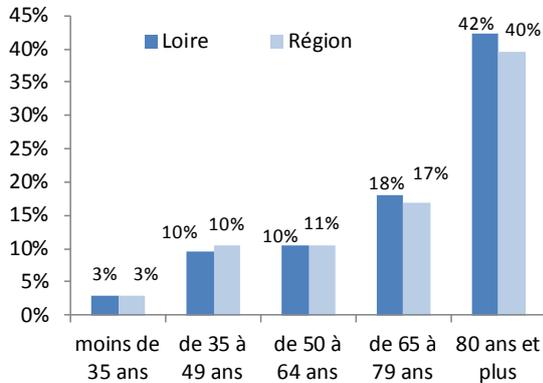
- => Salaire horaire brut médian des salariés des OSP de l'Isère : 10,5 euros (10,4 euros dans la région)
- => Salaire annuel brut médian des salariés des OSP de l'Isère : 7579 euros (8940 euros dans la région)
- => Part des salariés des OSP travaillant également pour des particuliers employeurs : 25,8 % (14,6 % en région)
- => Part des salariés des OSP travaillant également en dehors de la sphère des SAP : 15,8 % (14,6 % en région)

LOIRE

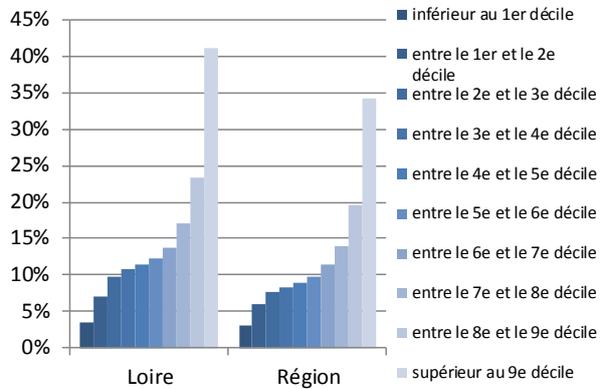
I. Taux de recours au SAP

En 2016, le taux de recours aux SAP est de 14,2 % dans la Loire, contre 13,2 % dans l'ensemble de la région.

Taux de recours selon l'âge de la personne de référence au sein du ménage



Taux de recours aux SAP selon le revenu

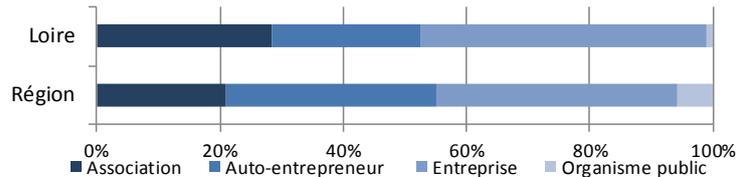


II. La structuration du secteur

Les OSP prestataires :

=> 278 OSP dans la Loire en 2016, soit une hausse de 77,1 % depuis 2008

Part des différents types d'OSP en nombre de structure



Les intervenants des OSP prestataires :

=> 4916 intervenants dans les OSP de la Loire en 2016, soit une hausse de 12,4 % depuis 2008.

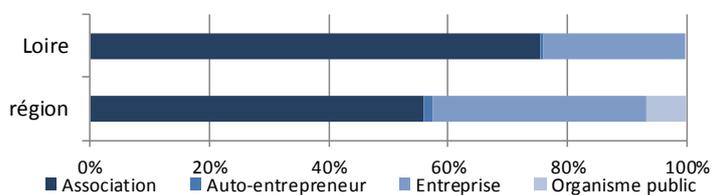
➤ Nombre d'intervenants moyen :

- 46 dans les associations (contre 32 dans la région)
- 9 dans les entreprises privées hors micro ent. (14 dans la région)
- 4 dans les organismes publics (13 dans la région)

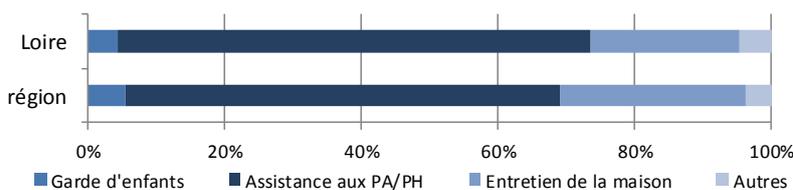
III. Les activités des OSP

=> 3879295 heures d'interventions réalisées par les OSP prestataires de la Loire en 2016 soit une hausse de 10 % par rapport à 2008

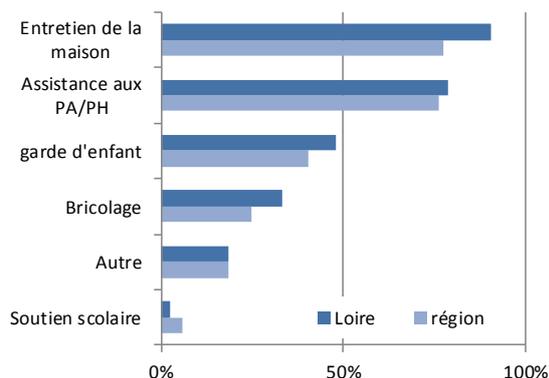
Part des différents types d'OSP en nombre d'heures d'intervention



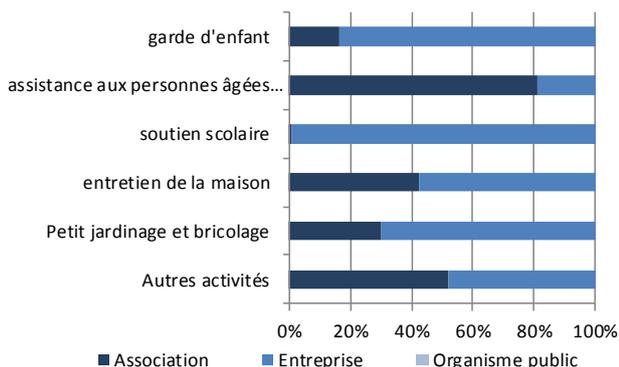
Répartition des heures d'interventions des OSP prestataires selon le type d'activité SAP



Part des OSP proposant les différentes activités de SAP



Part des différents types d'OSP pour chaque activité SAP (en nombre d'heures d'intervention)

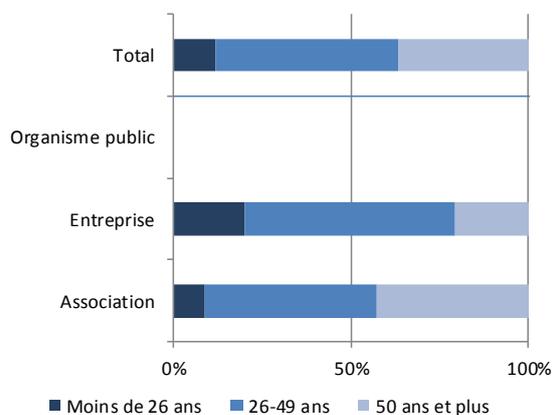


IV. Les salariés des OSP de 10 salariés et plus

Part de femme parmi les salariés des OSP

	Loire (%)	Région (%)
Association	95%	94%
Entreprise	88%	95%
Organisme public		97%
Total	93%	95%

Part des salariés par tranche d'âge selon le type de structure



Part de CDI parmi les salariés des OSP

	Loire (%)	Région (%)
Association	71%	76%
Entreprise	94%	64%
Organisme public		68%
Total	77%	70%

Temps de travail annuel moyen par type de structure

	Loire (heures)	Région (heures)
Association	820	846
Entreprise	773	764
Organisme public		1005
Total	804	825

Indice de fréquence d'accident du travail par type de structure

	Loire (indice)	Région (indice)
Association	82,9	86,6
Entreprise	112,8	104,7
Organisme public		31,6
Total	89,5	83,5

Salaires et mult-activité

Kit SAP Dares/Insee - Données 2013 - OSP prestataires et mandataires d'au moins un salarié

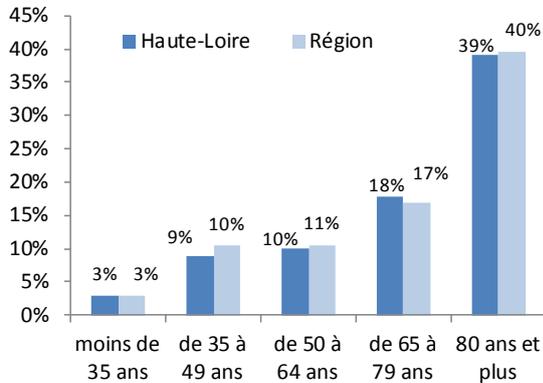
- => Salaire horaire brut médian des salariés des OSP de la Loire : 10,4 euros (10,4 euros dans la région)
- => Salaire annuel brut médian des salariés des OSP de la Loire : 9335 euros (8940 euros dans la région)
- => Part des salariés des OSP travaillant également pour des particuliers employeurs : 27,6 % (14,6 % en région)
- => Part des salariés des OSP travaillant également en dehors de la sphère des SAP : 14,8 % (14,6 % en région)

HAUTE-LOIRE

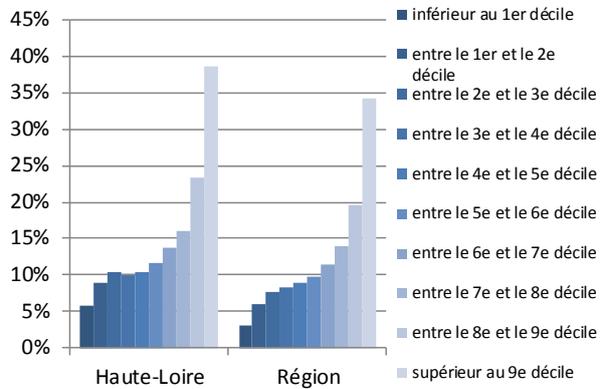
I. Taux de recours au SAP

En 2016, le taux de recours aux SAP est de 13,8 % en Haute-Loire, contre 13,2 % dans l'ensemble de la région.

Taux de recours selon l'âge de la personne de référence au sein du ménage



Taux de recours aux SAP selon le revenu

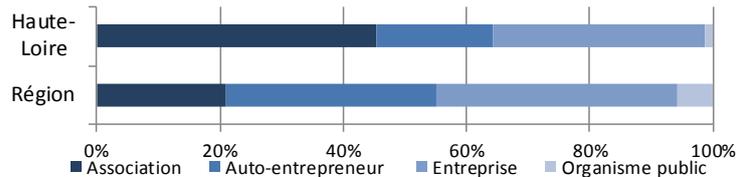


II. La structuration du secteur

Les OSP prestataires :

=> 163 OSP en Haute-Loire en 2016, soit une hausse de 75,3 % depuis 2008

Part des différents types d'OSP en nombre de structure



Les intervenants des OSP prestataires :

=> 1745 intervenants dans les OSP de la Haute-Loire en 2016, soit une baisse de 38,3 % depuis 2008.

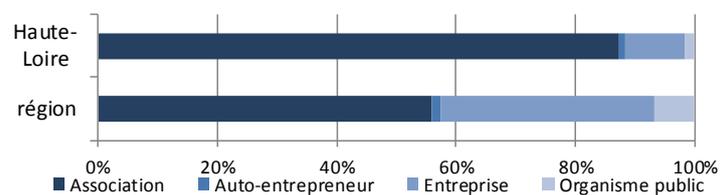
➤ Nombre d'intervenants moyen :

- 20 dans les associations (contre 32 dans la région)
- 3 dans les entreprises privées hors micro ent. (14 dans la région)
- 13 dans les organismes publics (13 dans la région)

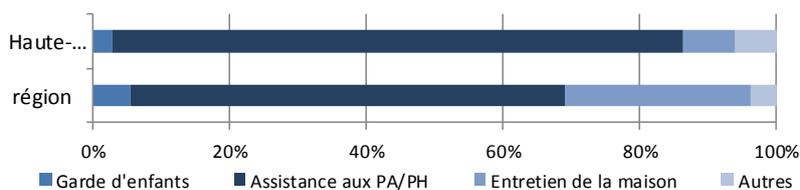
III. Les activités des OSP

=> 1366577 heures d'interventions réalisées par les OSP prestataires de la Haute-Loire en 2016 soit une baisse de 40,7 % par rapport à 2008

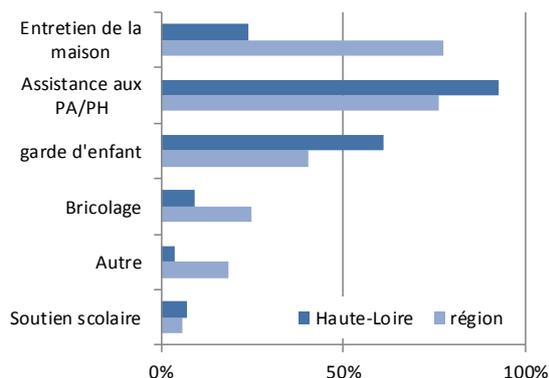
Part des différents types d'OSP en nombre d'heures d'intervention



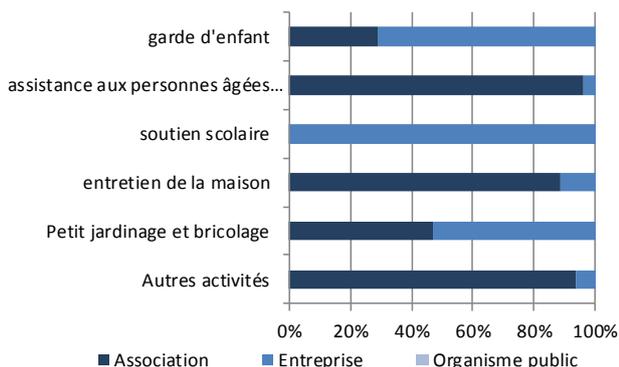
Répartition des heures d'interventions des OSP prestataires selon le type d'activité SAP



Part des OSP proposant les différentes activités de SAP



Part des différents types d'OSP pour chaque activité SAP (en nombre d'heures d'intervention)



IV. Les salariés des OSP de 10 salariés et plus

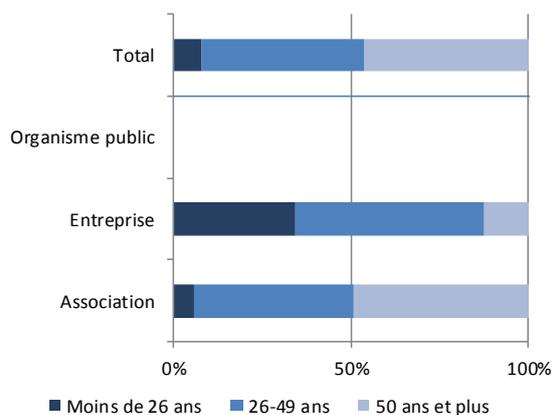
Part de femme parmi les salariés des OSP

	Haute-Loire	Région
Association	97%	94%
Entreprise	93%	95%
Organisme public		97%
Total	97%	95%

Part de CDI parmi les salariés des OSP

	Haute-Loire	Région
Association	81%	76%
Entreprise	73%	64%
Organisme public		68%
Total	80%	70%

Part des salariés par tranche d'âge selon le type de structure



Temps de travail annuel moyen par type de structure

	Haute-Loire	Région
Association	790	846
Entreprise	734	764
Organisme public	764	1005
Total	784	825

Indice de fréquence d'accident du travail par type de structure

	Haute-Loire	Région
Association	38,8	86,6
Entreprise	58,8	104,7
Organisme public		31,6
Total	37,9	83,5

Salaires et multi-activité

Kit SAP Dares/Insee - Données 2013 - OSP prestataires et mandataires d'au moins un salarié

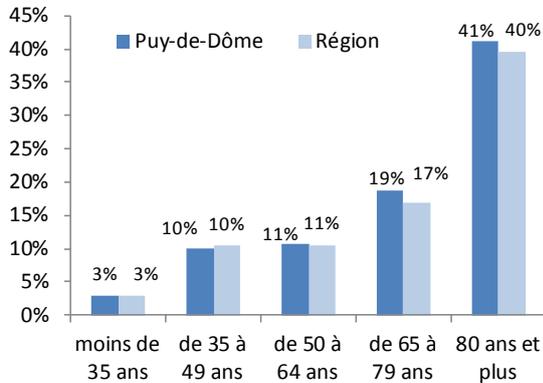
- => Salaire horaire brut médian des salariés des OSP de la Haute-Loire : 10,4 euros (10,4 euros dans la région)
- => Salaire annuel brut médian des salariés des OSP de la Haute-Loire : 9827 euros (8940 euros dans la région)
- => Part des salariés des OSP travaillant également pour des particuliers employeurs : 26,4 % (14,6 % en région)
- => Part des salariés des OSP travaillant également en dehors de la sphère des SAP : 15,3 % (14,6 % en région)

PUY DE DÔME

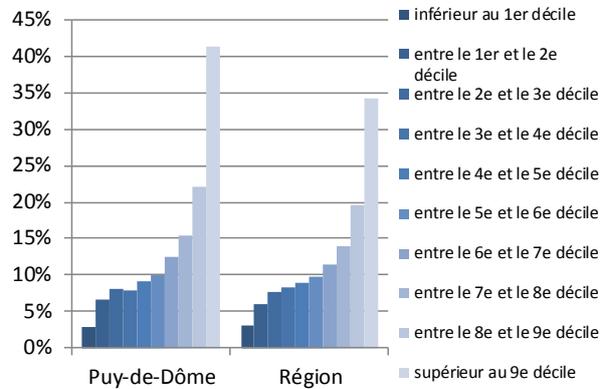
I. Taux de recours au SAP

#N/A

Taux de recours selon l'âge de la personne de référence au sein du ménage



Taux de recours aux SAP selon le revenu

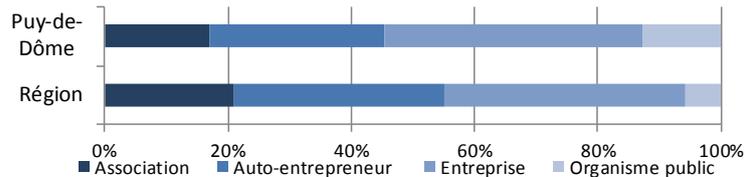


II. La structuration du secteur

Les OSP prestataires :

=> 258 OSP dans le Puy-de-Dôme en 2016, soit une hausse de 101,6 % depuis 2008

Part des différents types d'OSP en nombre de structure



Les intervenants des OSP prestataires :

=> 4485 intervenants dans les OSP du Puy-de-Dôme en 2016, soit une hausse de 16,5 % depuis 2008.

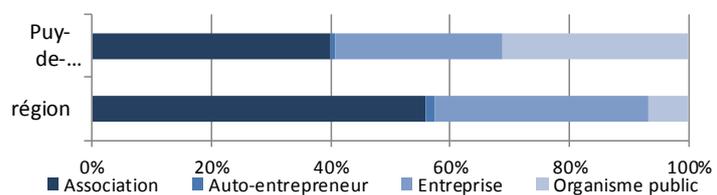
➤ Nombre d'intervenants moyen :

- 39 dans les associations (contre 32 dans la région)
- 14 dans les entreprises privées hors micro ent. (14 dans la région)
- 35 dans les organismes publics (13 dans la région)

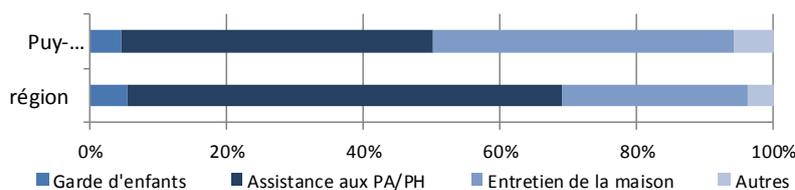
III. Les activités des OSP

=> 3765151 heures d'interventions réalisées par les OSP prestataires du Puy-de-Dôme en 2016 soit une hausse de 9,9 % par rapport à 2008

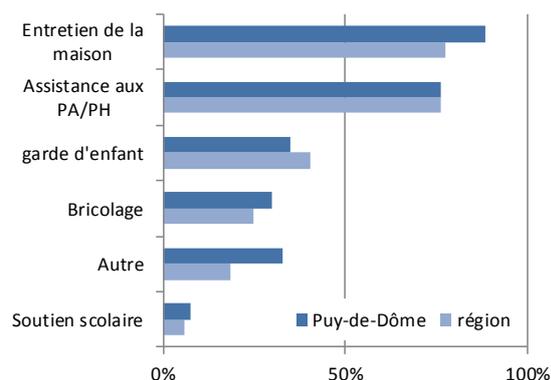
Part des différents types d'OSP en nombre d'heures d'intervention



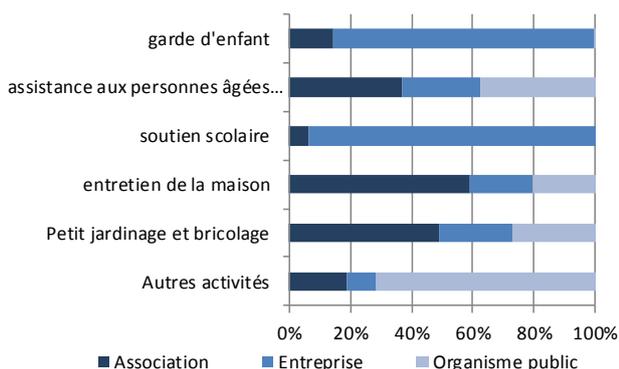
Répartition des heures d'interventions des OSP prestataires selon le type d'activité SAP



Part des OSP proposant les différentes activités de SAP



Part des différents types d'OSP pour chaque activité SAP (en nombre d'heures d'intervention)

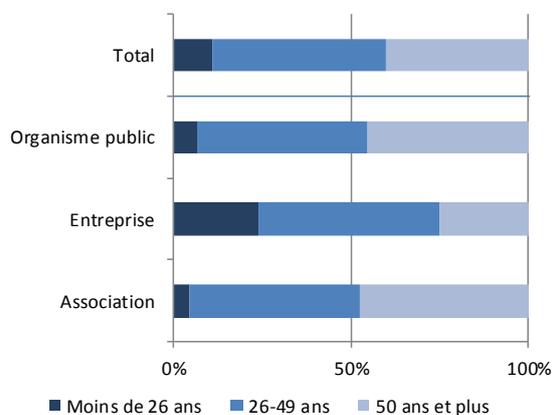


IV. Les salariés des OSP de 10 salariés et plus

Part de femme parmi les salariés des OSP

	Puy-de-Dôme	Région
Association	95%	94%
Entreprise	95%	95%
Organisme public	98%	97%
Total	96%	95%

Part des salariés par tranche d'âge selon le type de structure



Part de CDI parmi les salariés des OSP

	Puy-de-Dôme	Région
Association	83%	76%
Entreprise	83%	64%
Organisme public	69%	68%
Total	80%	70%

Temps de travail annuel moyen par type de structure

	Puy-de-Dôme	Région
Association	827	846
Entreprise	700	764
Organisme public	1022	1005
Total	842	825

Indice de fréquence d'accident du travail par type de structure

	Puy-de-Dôme	Région
Association	72,9	86,6
Entreprise	58,8	104,7
Organisme public	37,9	31,6
Total	58,1	83,5

Salaires et mult-activité

Kit SAP Dares/Insee - Données 2013 - OSP prestataires et mandataires d'au moins un salarié

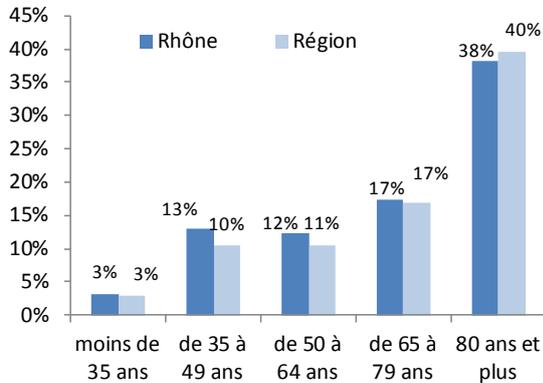
- => Salaire horaire brut médian des salariés des OSP du Puy-de-Dôme : 10,5 euros (10,4 euros dans la région)
- => Salaire annuel brut médian des salariés des OSP du Puy-de-Dôme : 10736 euros (8940 euros dans la région)
- => Part des salariés des OSP travaillant également pour des particuliers employeurs : 31,1 % (14,6 % en région)
- => Part des salariés des OSP travaillant également en dehors de la sphère des SAP : 12,7 % (14,6 % en région)

RHÔNE

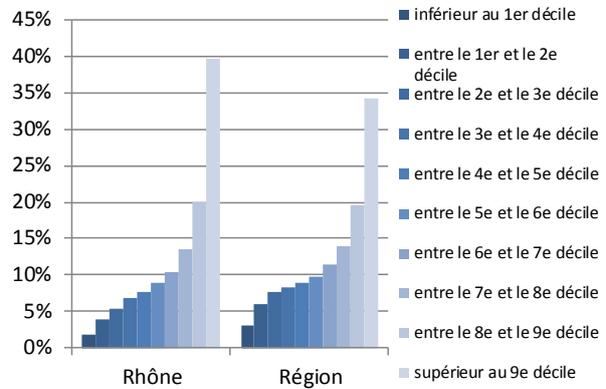
I. Taux de recours au SAP

En 2016, le taux de recours aux SAP est de 13,8 % dans le Rhône, contre 13,2 % dans l'ensemble de la région.

Taux de recours selon l'âge de la personne de référence au sein du ménage



Taux de recours aux SAP selon le revenu

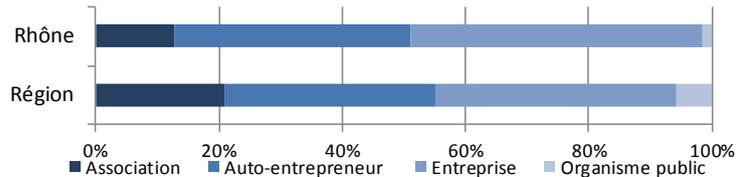


II. La structuration du secteur

Les OSP prestataires :

=> 1079 OSP dans le Rhône en 2016, soit une hausse de 173,2 % depuis 2008

Part des différents types d'OSP en nombre de structure



Les intervenants des OSP prestataires :

=> 14459 intervenants dans les OSP du Rhône en 2016, soit une hausse de 96,3 % depuis 2008.

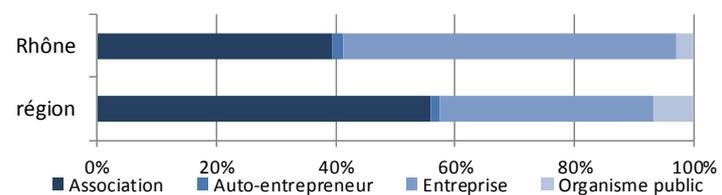
➤ Nombre d'intervenants moyen :

- 33 dans les associations (contre 32 dans la région)
- 18 dans les entreprises privées hors micro ent. (14 dans la région)
- 17 dans les organismes publics (13 dans la région)

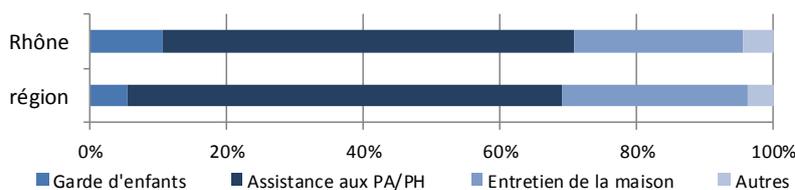
III. Les activités des OSP

=> 10148302 heures d'interventions réalisées par les OSP prestataires du Rhône en 2016 soit une hausse de 68,9 % par rapport à 2008

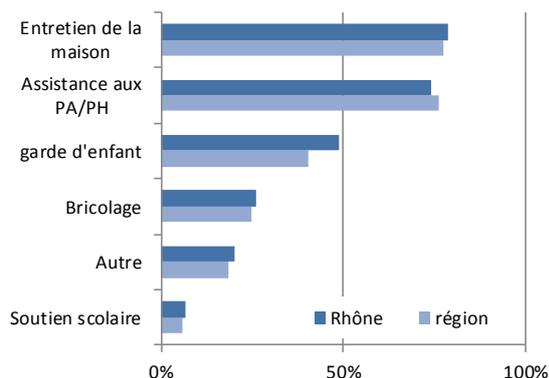
Part des différents types d'OSP en nombre d'heures d'intervention



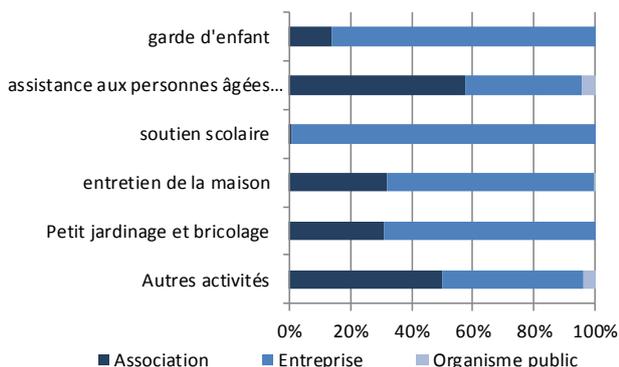
Répartition des heures d'interventions des OSP prestataires selon le type d'activité SAP



Part des OSP proposant les différentes activités de SAP



Part des différents types d'OSP pour chaque activité SAP (en nombre d'heures d'intervention)

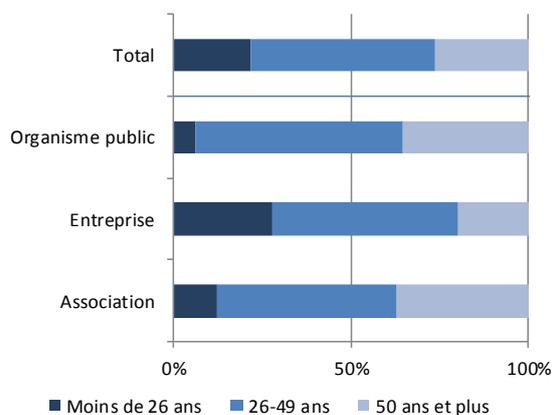


IV. Les salariés des OSP de 10 salariés et plus

Part de femme parmi les salariés des OSP

	Rhône	Région
Association	94%	94%
Entreprise	93%	95%
Organisme public	98%	97%
Total	94%	95%

Part des salariés par tranche d'âge selon le type de structure



Part de CDI parmi les salariés des OSP

	Rhône	Région
Association	80%	76%
Entreprise	73%	64%
Organisme public	63%	68%
Total	75%	70%

Temps de travail annuel moyen par type de structure

	Rhône	Région
Association	837	846
Entreprise	749	764
Organisme public	1085	1005
Total	791	825

Indice de fréquence d'accident du travail par type de structure

	Rhône	Région
Association	82,8	86,6
Entreprise	86,1	104,7
Organisme public	13,4	31,6
Total	75,4	83,5

Salaires et multi-activité

Kit SAP Dares/Insee - Données 2013 - OSP prestataires et mandataires d'au moins un salarié

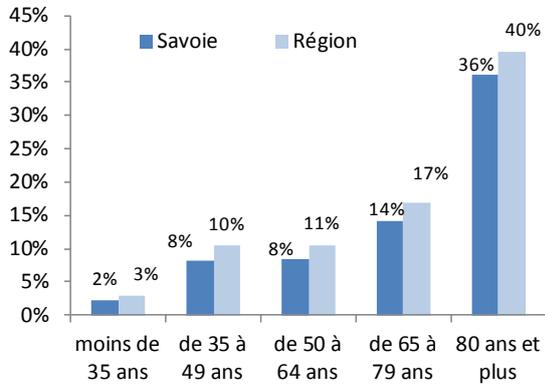
- => Salaire horaire brut médian des salariés des OSP du Rhône : 10,4 euros (10,4 euros dans la région)
- => Salaire annuel brut médian des salariés des OSP du Rhône : 6918 euros (8940 euros dans la région)
- => Part des salariés des OSP travaillant également pour des particuliers employeurs : 21,5 % (14,6 % en région)
- => Part des salariés des OSP travaillant également en dehors de la sphère des SAP : 15 % (14,6 % en région)

SAVOIE

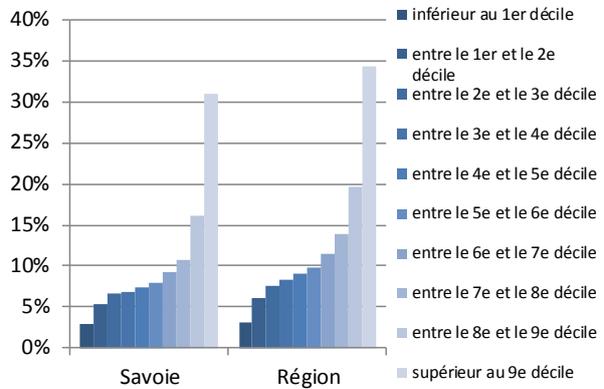
I. Taux de recours au SAP

En 2016, le taux de recours aux SAP est de 11,2 % en Savoie, contre 13,2 % dans l'ensemble de la région.

Taux de recours selon l'âge de la personne de référence au sein du ménage



Taux de recours aux SAP selon le revenu

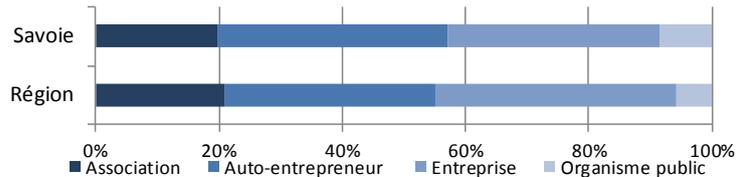


II. La structuration du secteur

Les OSP prestataires :

=> 224 OSP en Savoie en 2016, soit une hausse de 154,5 % depuis 2008

Part des différents types d'OSP en nombre de structure



Les intervenants des OSP prestataires :

=> 3985 intervenants dans les OSP de la Savoie en 2016, soit une hausse de 133,5 % depuis 2008.

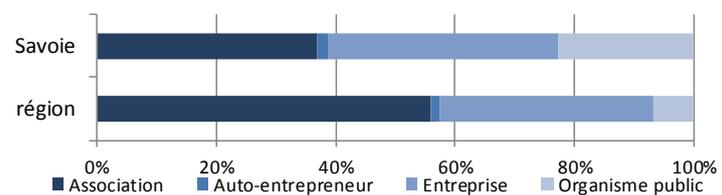
➤ Nombre d'intervenants moyen :

- 22 dans les associations (contre 32 dans la région)
- 32 dans les entreprises privées hors micro ent. (14 dans la région)
- 25 dans les organismes publics (13 dans la région)

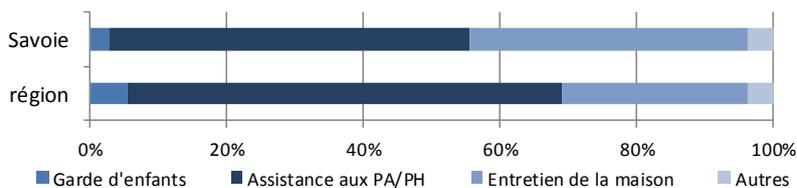
III. Les activités des OSP

=> 2148765 heures d'interventions réalisées par les OSP prestataires de la Savoie en 2016 soit une hausse de 27,7 % par rapport à 2008

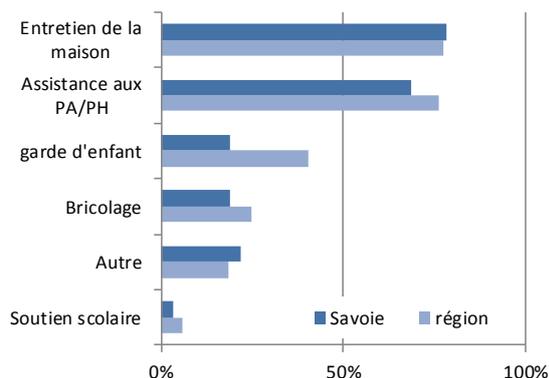
Part des différents types d'OSP en nombre d'heures d'intervention



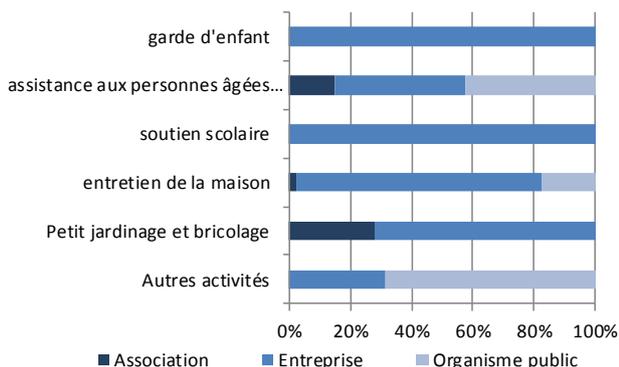
Répartition des heures d'interventions des OSP prestataires selon le type d'activité SAP



Part des OSP proposant les différentes activités de SAP



Part des différents types d'OSP pour chaque activité SAP (en nombre d'heures d'intervention)

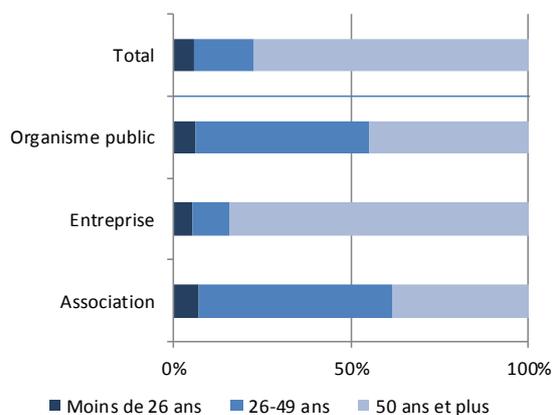


IV. Les salariés des OSP de 10 salariés et plus

Part de femme parmi les salariés des OSP

	Savoie	Région
Association	87%	94%
Entreprise	99%	95%
Organisme public	96%	97%
Total	98%	95%

Part des salariés par tranche d'âge selon le type de structure



Part de CDI parmi les salariés des OSP

	Savoie	Région
Association	85%	76%
Entreprise	17%	64%
Organisme public	77%	68%
Total	28%	70%

Temps de travail annuel moyen par type de structure

	Savoie	Région
Association	825	846
Entreprise	756	764
Organisme public	1029	1005
Total	846	825

Indice de fréquence d'accident du travail par type de structure

	Savoie	Région
Association	96,0	86,6
Entreprise	94,7	104,7
Organisme public	36,5	31,6
Total	75,8	83,5

Salaires et mult-activité

Kit SAP Dares/Insee - Données 2013 - OSP prestataires et mandataires d'au moins un salarié

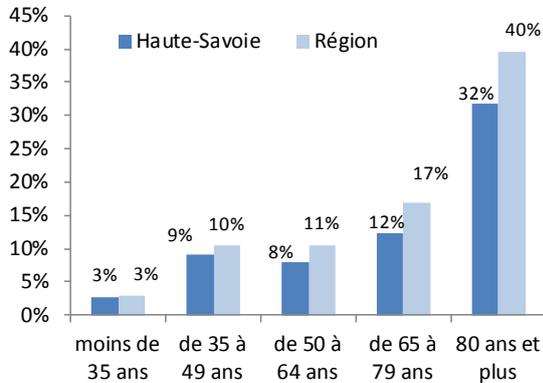
- => Salaire horaire brut médian des salariés des OSP de la Savoie : 10,8 euros (10,4 euros dans la région)
- => Salaire annuel brut médian des salariés des OSP de la Savoie : 10049 euros (8940 euros dans la région)
- => Part des salariés des OSP travaillant également pour des particuliers employeurs : 19,4 % (14,6 % en région)
- => Part des salariés des OSP travaillant également en dehors de la sphère des SAP : 13,8 % (14,6 % en région)

HAUTE-SAVOIE

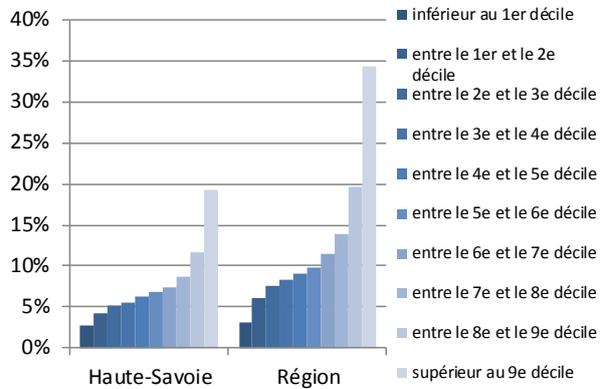
I. Taux de recours au SAP

En 2016, le taux de recours aux SAP est de 9,9 % en Haute-Savoie, contre 13,2 % dans l'ensemble de la région.

Taux de recours selon l'âge de la personne de référence au sein du ménage



Taux de recours aux SAP selon le revenu

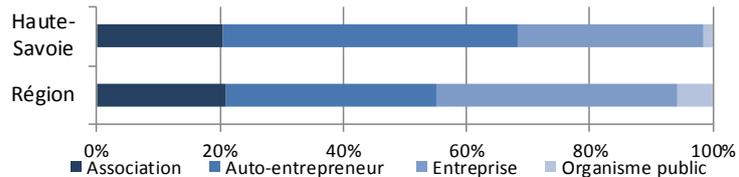


II. La structuration du secteur

Les OSP prestataires :

=> 306 OSP en Haute-Savoie en 2016, soit une hausse de 166,1 % depuis 2008

Part des différents types d'OSP en nombre de structure



Les intervenants des OSP prestataires :

=> 3362 intervenants dans les OSP de la Haute-Savoie en 2016, soit une hausse de 26,6 % depuis 2008.

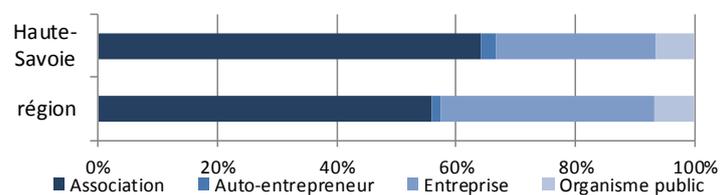
➤ Nombre d'intervenants moyen :

- 33 dans les associations (contre 32 dans la région)
- 11 dans les entreprises privées hors micro ent. (14 dans la région)
- 43 dans les organismes publics (13 dans la région)

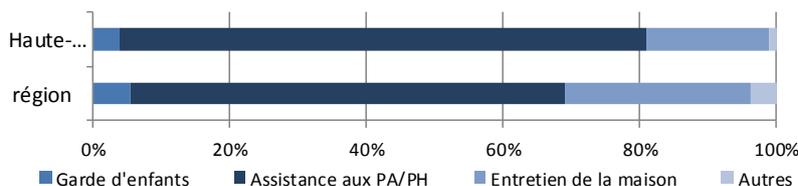
III. Les activités des OSP

=> 2811345 heures d'interventions réalisées par les OSP prestataires de la Haute-Savoie en 2016 soit une hausse de 31,4 % par rapport à 2008

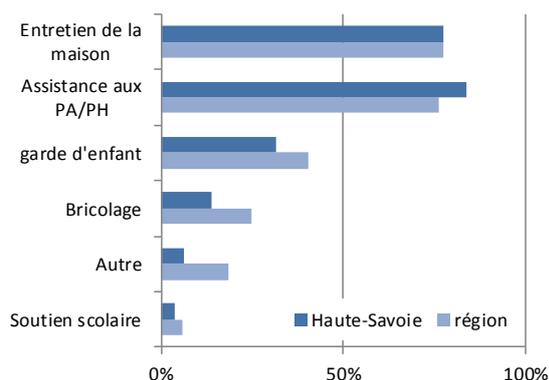
Part des différents types d'OSP en nombre d'heures d'intervention



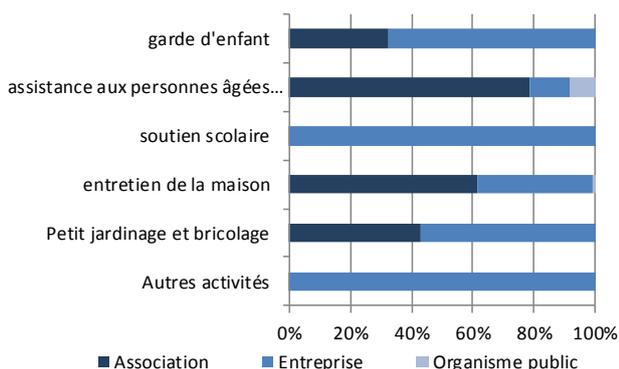
Répartition des heures d'interventions des OSP prestataires selon le type d'activité SAP



Part des OSP proposant les différentes activités de SAP



Part des différents types d'OSP pour chaque activité SAP (en nombre d'heures d'intervention)

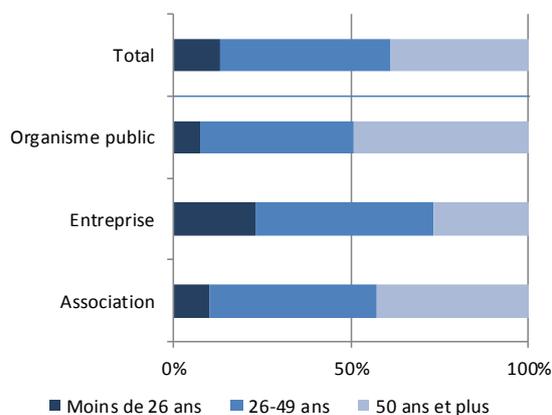


IV. Les salariés des OSP de 10 salariés et plus

Part de femme parmi les salariés des OSP

	Haute-Savoie	Région
Association	96%	94%
Entreprise	86%	95%
Organisme public	95%	97%
Total	93%	95%

Part des salariés par tranche d'âge selon le type de structure



Part de CDI parmi les salariés des OSP

	Haute-Savoie	Région
Association	88%	76%
Entreprise	86%	64%
Organisme public	65%	68%
Total	86%	70%

Temps de travail annuel moyen par type de structure

	Haute-Savoie	Région
Association	959	846
Entreprise	708	764
Organisme public	933	1005
Total	877	825

Indice de fréquence d'accident du travail par type de structure

	Haute-Savoie	Région
Association	99,0	86,6
Entreprise	85,2	104,7
Organisme public	78,9	31,6
Total	95,1	83,5

Salaires et multi-activité

Kit SAP Dares/Insee - Données 2013 - OSP prestataires et mandataires d'au moins un salarié

- => Salaire horaire brut médian des salariés des OSP de la Haute-Savoie : 10,6 euros (10,4 euros dans la région)
- => Salaire annuel brut médian des salariés des OSP de la Haute-Savoie : 9803 euros (8940 euros dans la région)
- => Part des salariés des OSP travaillant également pour des particuliers employeurs : 23,3 % (14,6 % en région)
- => Part des salariés des OSP travaillant également en dehors de la sphère des SAP : 13,5 % (14,6 % en région)