

## Les plateformes territoriales des services à la personne confirment leur importance dans le recrutement en PACA.

### OBSERVATOIRE DU RECRUTEMENT : RESULTATS AU 2<sup>EME</sup> SEMESTRE 2013

#### Contenu

<b>1. De nouvelles demandes de travail s'affichent au 1<sup>er</sup> semestre 2013.....</b>	<b>2</b>
1.1. Le profil des demandeurs d'emploi dans les services à la personne.....	2
1.2. Le profil des candidats sortis .....	3
1.3. La demande d'emploi : bilan entre les entrées et sorties .....	4
<b>2. Les offres d'emplois au 1<sup>er</sup> semestre 2013 .....</b>	<b>5</b>
2.1. Les offres réceptionnées par les plateformes.....	5
2.2. Les offres satisfaites .....	6
2.3. Les flux des offres .....	7
<b>3. Les demandes, les offres et les ajustements entre janvier 2012 et juin 2013.....</b>	<b>8</b>
3.1. Les demandeurs d'emploi s'ajustent aux conditions d'employeurs .....	8
3.2. Les offres d'emploi, souvent satisfaites, avec des profils plus qualifiés.....	11
<b>4. La synthèse des résultats.....</b>	<b>13</b>
<b>5. La méthode employée.....</b>	<b>15</b>



## Introduction :

La dynamique de création d'emplois par le secteur des services à la personne (SAP) est souvent évoquée. Sur le terrain, néanmoins, les professionnels se confrontent régulièrement à des difficultés de recrutement.

A l'échelle nationale, régionale et infra régionale, la mesure de l'emploi dans les SAP est un exercice difficile (Jany-Catrice, 2012 et 2009, CNIS, 2012). Dans la pratique, les informations objectives, aussi bien quantitatives que qualitatives, sont au mieux rares ou au plus souvent inexistantes sur ce sujet.

C'est la raison pour laquelle les acteurs du territoire en PACA, soutenus par le Conseil Régional, se sont saisis de cette problématique. L'observatoire du recrutement créé à cette occasion vise à objectiver le marché du travail et apporter les informations manquantes à ce jour aux acteurs du territoire.

Plus précisément, les plateformes de services (Dom'Inno, Qualidom Sud, plateforme de l'Etang de Berre, CQFD et plateforme de services du Pays d'Aix) et le Pôle Services à la Personne ont décidé de collecter et de partager des indicateurs communs sur la demande et sur l'offre d'emploi. Les plateformes couvrent une bonne partie du territoire régional (Dom'Inno sur le Vaucluse, Qualidom Sud sur les Alpes-Maritimes, la plateforme de l'Etang de Berre sur les 18 communes du pourtour, CQFD sur les Bouches-du-Rhône et Pôle d'activité de services d'Aix sur les 34 communes du pays d'Aix). En cumulé, ces plateformes fédèrent 159 structures en 2012, représentant 15 000 salariés et 10 000 Equivalents Temps Plein (ETP).

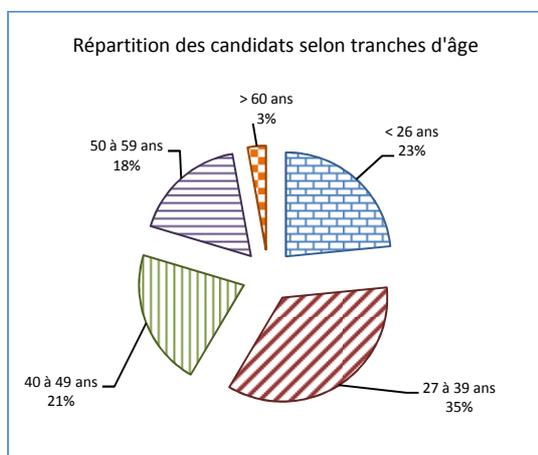
*In fine*, les statistiques du recrutement indiquent les caractéristiques principales des demandeurs, des offreurs d'emploi et de la manière dont la rencontre s'établit entre eux. Ce document présente, d'abord, les statistiques sur le premier semestre 2013 et, ensuite, celles qui couvrent toute la période de l'observatoire, allant de janvier 2012 à fin juin 2013. Il s'inscrit dans la continuité des résultats publiés sur le 1<sup>er</sup> semestre 2012.

Un travail complémentaire avec le Pôle Emploi, à l'échelle régionale, a été formalisé en 2012, avec la signature d'une convention de partenariat. Les premiers résultats devraient être publiés en 2014.

## 1. De nouvelles demandes de travail s'affichent au 1<sup>er</sup> semestre 2013

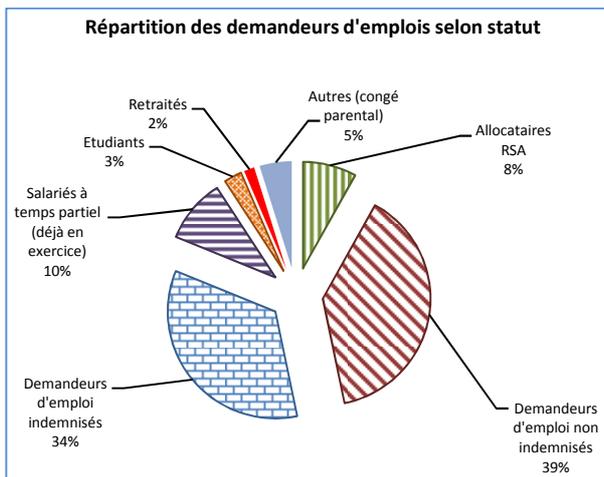
### 1.1. LE PROFIL DES DEMANDEURS D'EMPLOI DANS LES SERVICES A LA PERSONNE

Les plateformes territoriales reçoivent et enregistrent en continue des candidatures (demandes) pour un emploi dans le secteur. Au courant du premier semestre 2013, elles ont enregistré 416 candidatures, provenant des femmes à très grande majorité (91%). L'âge moyen des candidats s'établit à 37 ans.

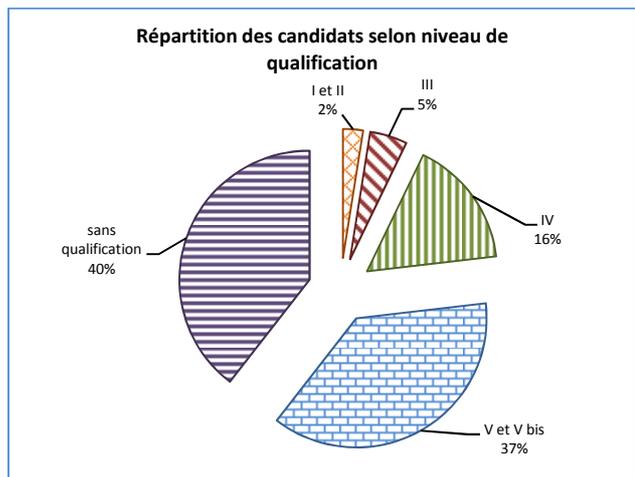


N.B. Population : 416 candidats (mois et plateformes cumulés)

Ces demandeurs d'emploi sont le plus souvent non indemnisés par le Pôle Emploi (39%) et ont un bas niveau de qualifications (77% des candidats « sans qualification » et « niveau V et V bis »).



N.B. Population : 186 candidats

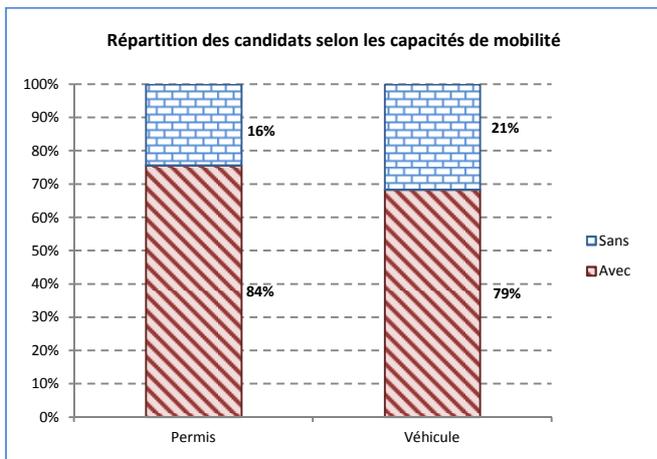


N.B. Population : 281 candidats

Les candidats sont orientés vers les plateformes par plusieurs acteurs de l'emploi ; les principaux « prescripteurs » sont le Pôle emploi (24% des candidats), les forums emploi (14%), les missions locales (5%), le PLIE (4%) et les organismes de formation (3%). Un candidat sur trois s'inscrit spontanément (37%).

**Les demandeurs sont à la recherche d'un emploi stable. Ils cherchent quasi exclusivement des CDI (94%), mais pas nécessairement à plein temps ; 56% candidats demandent un temps de travail complet, tandis que 44% d'entre eux visent un temps partiel.**

En moyenne, un candidat sur cinq connaît des problèmes de mobilité, en étant sans permis de conduire (16%) ou sans véhicule (21%). La mobilité est souvent évoquée comme étant le premier frein à l'embauche.



N.B. Population : 222 candidats pour le permis et 313 pour le véhicule.

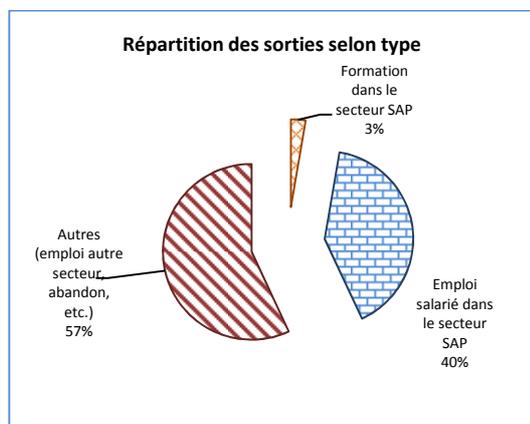
## 1.2. LE PROFIL DES CANDIDATS SORTIS

Les plateformes enregistrent également « au fil de l'eau » des « sorties » de candidats à l'emploi. Ces sorties se matérialisent sous trois formes : les candidats ayant trouvé soit un emploi salarié dans le secteur (quelles que soient ses caractéristiques), une formation dans le secteur SAP, ou autres (un emploi trouvé dans un autre secteur, un abandon de recherche, etc.). Un candidat peut connaître plusieurs sorties sur un semestre ; dans ce cas en général il s'agit d'un enchaînement des contrats en CDD ou des départs en formation.

Sur le premier semestre 2013, les plateformes en PACA ont connu 189 sorties, qui ont concernées 119 personnes. Parmi ces dernières, 50 personnes ont réalisé deux sorties sur la période.

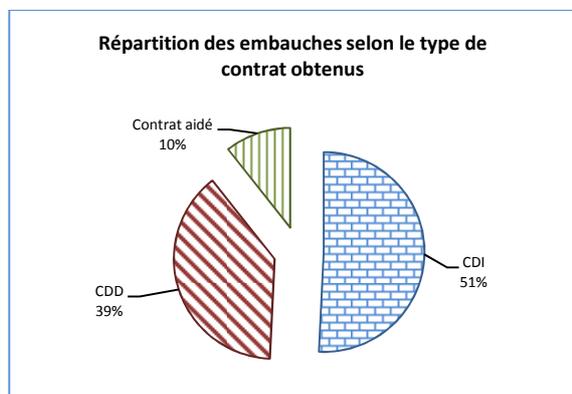
Répartition des candidats selon le nombre de sortie					Répartition des candidats sortis selon sexe		
1 sortie	2 Sorties	3 Sorties	4 Sorties	Total sorties	Hommes	Femmes	Total
119	50	20	0	189	12%	88%	100 %

Les trois types de sorties possibles ont un poids inégal. **Les sorties pour un emploi dans les SAP ne sont pas majoritaires ; 40% des sorties résultent par un emploi salarié dans les SAP, et 3% additionnels par des formations dans le secteur des SAP. Le taux de mise en emploi est ainsi de 40%, ce qui est plus faible que sur la même période en 2012 (58%).** A ce stade, les causes de cette baisse ne sont pas connues ; le ralentissement de l'activité des structures des services à la personne est probablement à l'origine de cette évolution, mais cette raison devra être confirmée ultérieurement par des statistiques de l'activité.

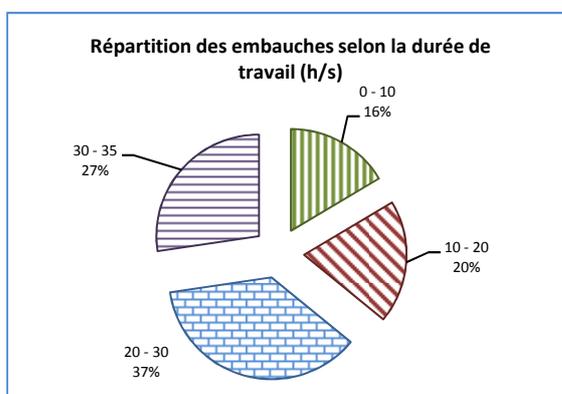


Les principales caractéristiques des candidats sortants ressemblent à celles des candidats enregistrés sur la période, aussi bien pour les sorties en emplois dans les SAP que pour les sorties toutes causes confondues ; les candidats de trois statuts (indemnisés ou non indemnisés par le Pôle Emploi et des salariés à temps partiel) et de deux niveaux de qualification (niveau « V et V bis » et « sans qualification ») sont les plus nombreux. Une différence est à noter, cependant ; **les candidats avec un niveau « V et V bis » représentent 69% des candidats embauchés dans les structures SAP contre 37% de candidats entrés.**

Les contrats en CDI arrivent en premier dans ces embauches (51%), auxquels s'ajoutent les CDD de remplacements (39%) et les contrats aidés (10%). La durée moyenne des CDD s'élève à 4,6 mois. De plus, 64% des emplois obtenus ont une durée hebdomadaire de travail supérieure à 20 h / semaine, qui avoisine la durée moyenne observée dans le secteur. 48% des embauchés sont satisfaits par la durée de leur travail hebdomadaire.



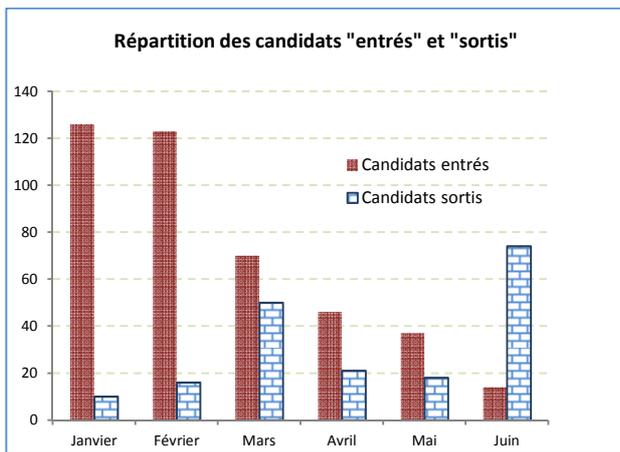
N.B. Population : 132 sorties



N.B. Population : 128 sorties

### 1.3. LA DEMANDE D'EMPLOI : BILAN ENTRE LES ENTREES ET SORTIES

Au niveau de la demande d'emploi, les plateformes observent de fortes variations selon les mois, aussi bien à propos des dossiers enregistrés que des sorties. Sur le premier semestre 2013, le nombre d'inscrits par mois varie entre 14 (juin) et 126 candidats (janvier), alors que le nombre de sortie fluctue entre 10 (janvier) et 74 sorties (juin). Le nombre de sources d'informations (cf. point 4) explique en partie ces fluctuations, mais d'autres facteurs doivent également exister comme la préparation des remplacements d'été (embauches de juin). A l'exception de juin, les plateformes reçoivent plus de candidats qu'elles n'enregistrent de sorties. Sur le premier semestre 2013, le nombre des candidats « entrés » dépassent le nombre des « sorties » de manière importante (227).

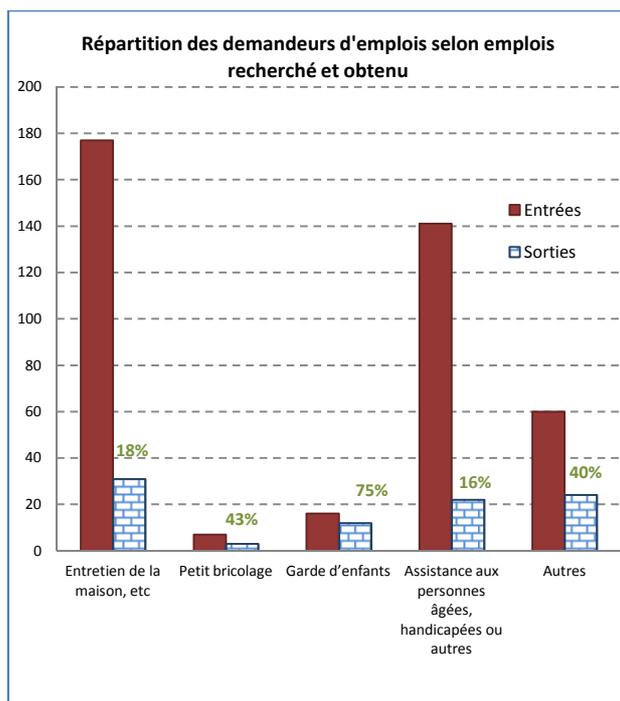
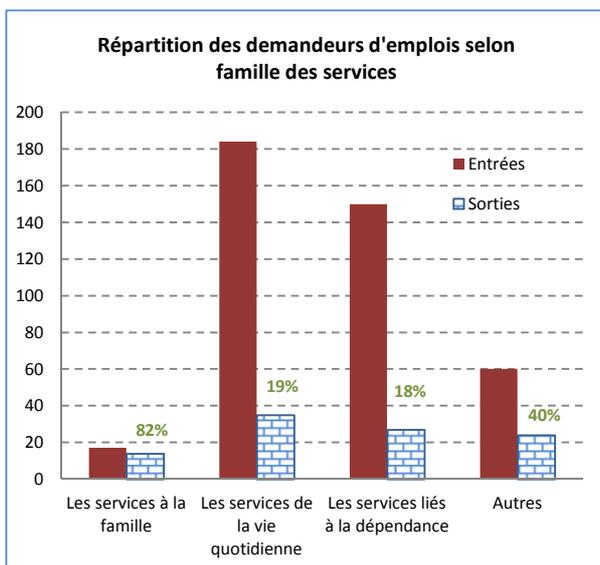


N.B. Population « entrées » 416 et « sorties » 189

Répartis selon les principales familles des services, les flux des demandes concernent le plus fréquemment les services de la vie quotidienne (43%). Les autres familles, en ordre décroissant, sont les services liés à la dépendance (35%), les autres (16%) et les services à la famille (6%). **Le taux en emploi (nombre de sorties en emploi / nombre de candidatures) est le plus élevé pour les services à la famille (82%).**

Les flux des demandes se concentrent sur quatre activités des SAP, qui cumulées représentent 80% des entrées et des sorties. En ordre décroissant, il s'agit de « l'entretien de maison » (34%), de « l'assistance aux personnes âgées, handicapées ou autres » (27%), des « autres » activités (14%) et de « la garde d'enfants » (5%). Les activités « autres » couvrent les fonctions de direction, d'encadrement et des administratifs. Exprimés sous la forme du taux en emploi, la hiérarchie entre ces activités est modifiée : « la garde d'enfants » (75%) est suivie par les « autres » activités (40%), « l'entretien de maison » (18%) et « l'assistance aux personnes âgées, handicapées ou autres » (16%).

N.B. Candidats « entrés » 416 et « sorties » 189



N.B. Six activités ont des effectifs inférieurs à 2% (Petit jardinage, Petit bricolage, Assistance informatique, Assistance administrative, Garde malade, Aide à la mobilité et le transport). Neuf activités supplémentaires n'ont pas d'effectifs (Soutien scolaire et cours, Préparation de repas, Gardiennage et surveillance, Livraison des courses, Livraison des repas, Collecte et livraison de linge repassé, Soins et esthétique, Soins et promenades d'animaux domestiques, Conduite du véhicule).

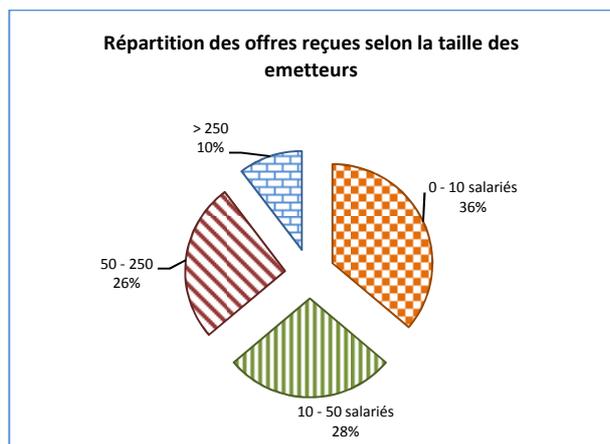
## 2. Les offres d'emplois au 1<sup>er</sup> semestre 2013

### 2.1. LES OFFRES RECEPTIONNEES PAR LES PLATEFORMES

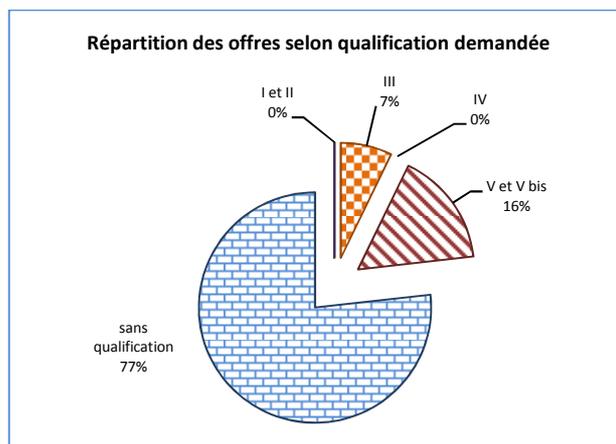
Dans leur mission d'intermédiation de recrutement, les plateformes territoriales reçoivent également en continu les offres d'emploi provenant généralement des structures de SAP, et parfois de particuliers employeurs. Ces offres concernent des fonctions diverses (encadrement, intervenants, etc.).

Au premier semestre 2013, les plateformes ont reçu 56 offres pour un emploi dans le secteur. C'est beaucoup moins que sur la même période en 2012 (101 offres). Il est cependant nécessaire de noter l'hétérogénéité des sources (cf. point 4). Classées selon le statut, ces offres proviennent en premier lieu des associations (36%) et des particuliers employeurs (36%), suivis par des entreprises (28%). Les CCAS n'ont pas communiqué d'offres.

Les structures de moins de 50 salariés soumettent deux offres sur trois. Les petits émetteurs d'offres, inférieurs à 10 salariés, contribuent pour 36% des propositions, principalement dû au nombre des particuliers employeurs. A l'opposé, les structures dépassant 250 salariés représentent 10% des propositions. Les employeurs cherchent principalement des candidats avec un faible niveau de qualifications. Les offres pour des emplois « sans qualification » représentent 77% et « V et V bis » 16% des propositions. Néanmoins, quasi unanimement, les employeurs cherchent des candidats avec de l'expérience (97% des cas).

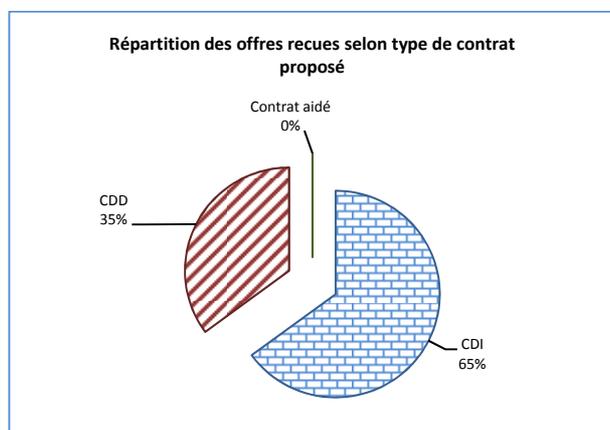


N.B. Population : 29 offres.

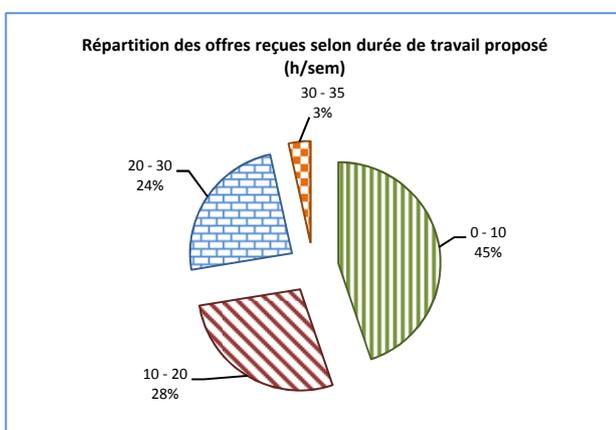


N.B. Population : 18 offres.

**En grande majorité, les offres proposent des CDI (65%). Les CDD, contribuant pour 35%, proposent en moyenne des postes de 4,4 mois. Trois offres sur quatre proposent un temps de travail hebdomadaire inférieur à 20 h / semaine. Les offres « à temps complet » (30 – 35 h/semaine) ne représentent que 3 % des propositions.**



N.B. Population : 21 offres.



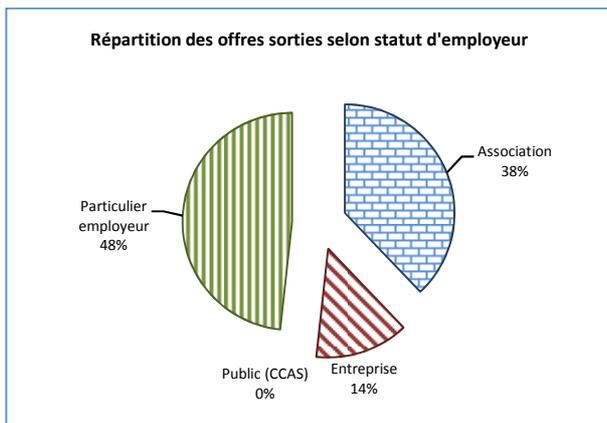
N.B. Population : 21 offres.

Cependant, dans quatre cas sur cinq les employeurs exigent des candidats mobiles, avec un permis de conduire et un véhicule (84%).

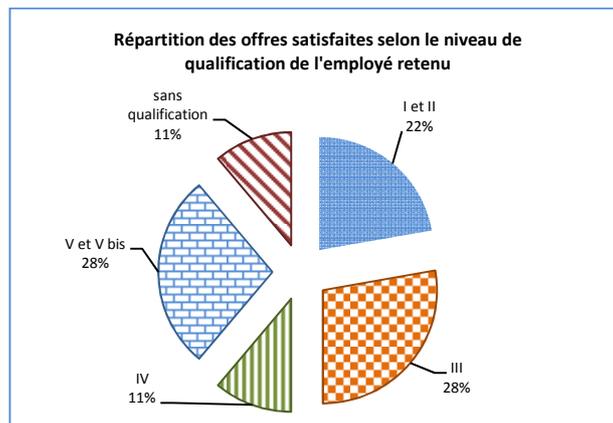
## 2.2. LES OFFRES SATISFAITES

Sur la période, 32 offres d'emploi ont été retirées. **Le taux de satisfaction des offres soumises par les plateformes est de 66%**. En d'autres termes, sur les 32 offres retirées, le recrutement d'un salarié par l'intermédiaire des plateformes est réalisé dans 21 cas. Dans 25% des autres cas, le salarié est trouvé hors l'intermédiation des plateformes et les 9% restants représentent des abandons d'offres.

Pour les offres satisfaites, et qui ont conduit à des embauches, les employeurs ont retenu des femmes à 94%. En moyenne, les nouveaux employés ont 45 ans.



N.B. Population : 29 offres.



N.B. Population : 29 offres.

Le plus souvent, la durée moyenne hebdomadaire de travail en comptabilisant le particulier employeur est dans la tranche 0-10 h/semaine (57% des sorties), et hors particulier employeur dans la tranche 10 - 20 h/semaine (46% des cas). Le taux des CDI est plus élevé lorsqu'on comptabilise le particulier employeur (48% des CDI « avec » contre 46% des CDI « sans » particulier employeur). En d'autres termes, **les particuliers employeurs concluent plus souvent des CDI mais avec des durées hebdomadaires plus faibles que les structures professionnelles**. Seule la plateforme de l'Étang de Berre a enregistré des offres de particuliers employeurs.

**Les offres satisfaites selon : 1. La taille des employeurs (nombre de salariés) ; 2. La durée de travail (heures / semaine)**

1. Taille nb salariés	Associations	Entreprises	Part. Em.	Total	2. Durée h/sem.	Associations	Entreprises	Part. Em.	Total
0 - 10	0%	6%	100%	20%	0 - 10	11%	75%	100%	57%
10 - 50	45%	13%	0%	25%	10 - 20	56%	25%	0%	29%
50 - 250	25%	0%	0%	11%	20 - 30	22%	0%	0%	10%
> 250	30%	81%	0%	43%	30 - 35	11%	0%	0%	5%
<b>TOTAL</b>	100%	100%	100%	100%	<b>TOTAL</b>	100%	100%	100%	100%

### 2.3. LES FLUX DES OFFRES

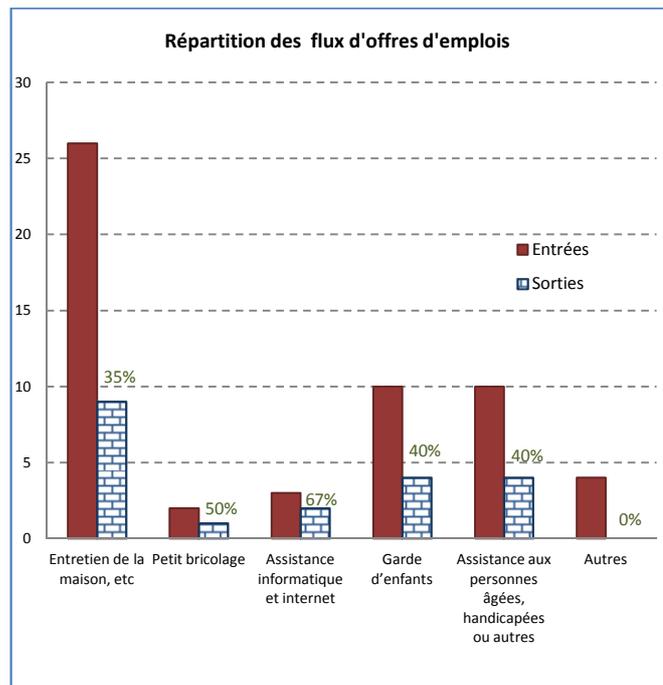
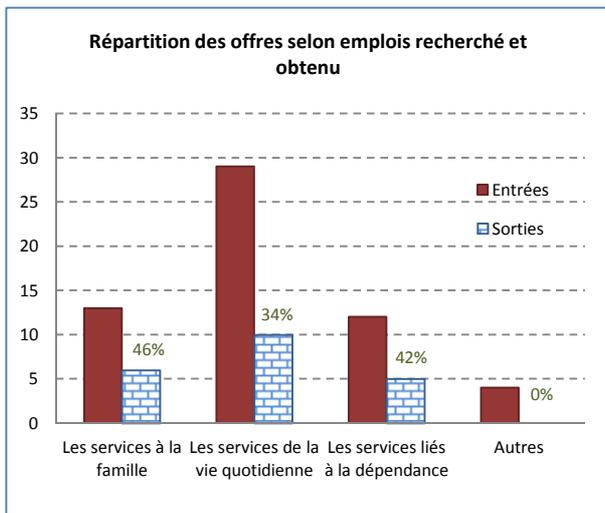
Les offres d'emploi sont peu nombreuses, notamment en termes d'offres satisfaites, pour une représentation mensuelle. Les campagnes ultérieures devraient améliorer la collecte d'informations, aussi sur ces deux éléments (cf. point 4). En général, les offres enregistrées dépassent les offres sorties sur la période (quelque soient les causes). En d'autres termes, une partie des offres d'emploi n'est pas satisfaite, notamment pour les « autres » activités.

Pour les offres satisfaites par les plateformes, **la durée moyenne de publication de l'offre est 12 jours**.

Répartis selon les principales familles des services, les flux d'offres d'emploi (reçues et sorties) concernent d'abord les services de la vie quotidienne (49%), puis les services à la famille (24%) et enfin les services liés à la dépendance (22%). Les « autres » activités captent 5% des flux. **En termes du taux de satisfaction des offres, les services à la famille arrivent en première position avec 46%**.

Plus précisément, quatre offres sur cinq portent sur trois activités, à savoir « l'entretien de maison, etc. » (43%), « l'assistance aux personnes âgées, handicapées ou autres » et « la garde d'enfants » (19% chacun). Réparties selon le taux de satisfaction des offres, l'activité de « l'assistance informatique et internet » arrive en premier (67%), suivie de « petit bricolage » (50%), de « la garde d'enfants » (40%), « l'assistance aux personnes âgées, handicapées ou autres » (40%) et « l'entretien de la maison, etc. » (35%). **Les « autres » activités n'ont pas d'offres satisfaites.**

N.B. Nombre « entrées » 58 et « sorties » 21 offres



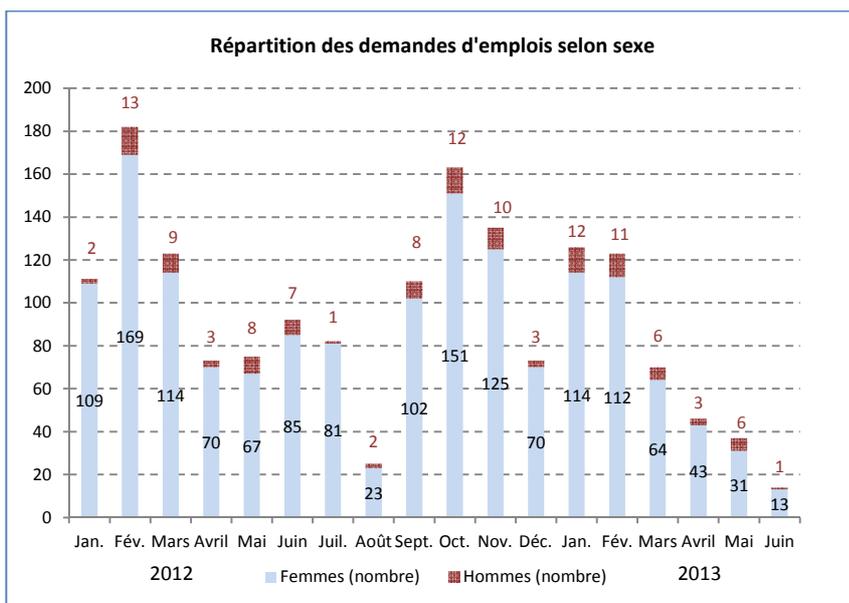
N.B. Trois activités ont des effectifs inférieurs à 2% (Petit jardinage, Garde malade, Aide à la mobilité et le transport). Onze activités supplémentaires n'ont pas d'offres (Soutien scolaire et cours, Gardiennage et surveillance, Préparation de repas, Livraison des repas, Livraison des courses, Conduite du véhicule, Collecte et livraison de linge repassé, Assistance administrative, Soins et esthétique, Soins et promenades d'animaux domestiques, Accompagnement des personnes fragiles).

### 3. Les demandes, les offres et les ajustements entre janvier 2012 et juin 2013

#### 3.1. LES DEMANDEURS D'EMPLOI S'AJUSTENT AUX CONDITIONS D'EMPLOYEURS

Sur les dix-huit mois consécutifs, les intermédiaires de l'emploi rencontrent une variabilité élevée dans le nombre des demandeurs enregistrés. Le nombre d'intermédiaires participant au suivi statistique n'explique pas entièrement ces variations (cf. point 4). Des variabilités existent aussi sur les périodes de restitution des cinq plateformes.

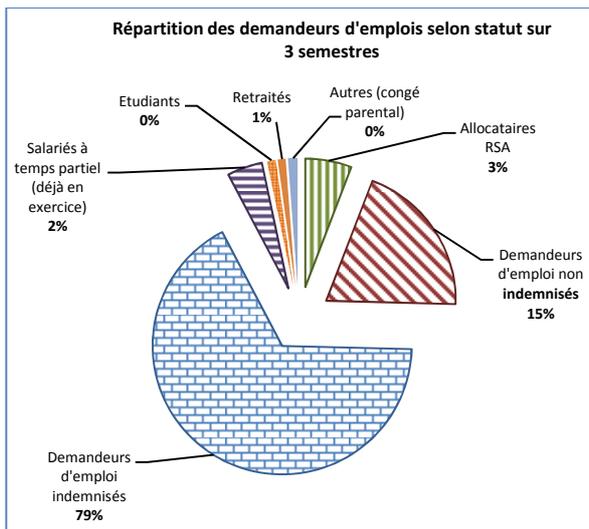
**Au total, sur la période 1 660 demandeurs d'emploi ont été enregistrés, dont 93% sont des femmes.**



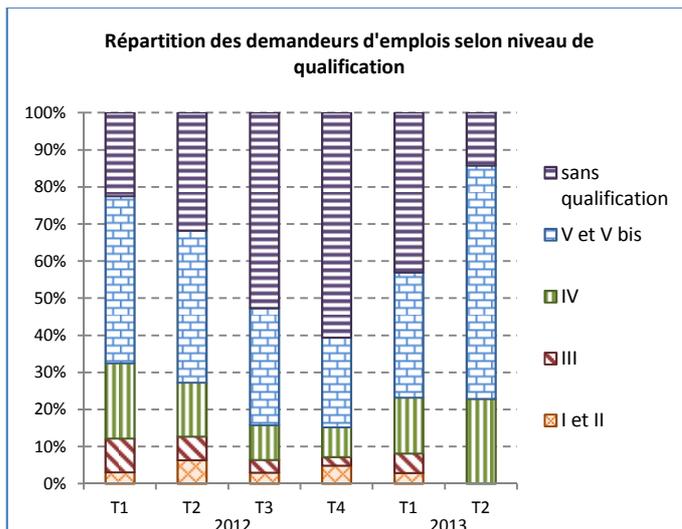
N.B. Population 1660 candidats

Quasiment 80% des candidats sont indemnisés par le Pôle Emploi, tandis que 2% des candidats sont déjà en exercice et 1% d'entre eux sont des retraités. De manière similaire, 78% des candidats à l'emploi ont un faible niveau de qualification (« V et V bis » à 35% et « sans qualification » à 43%). Ces moyennes cachent cependant de fortes variations de profils selon les périodes (mois/trimestre/semestre).





N.B. Population 913 candidats



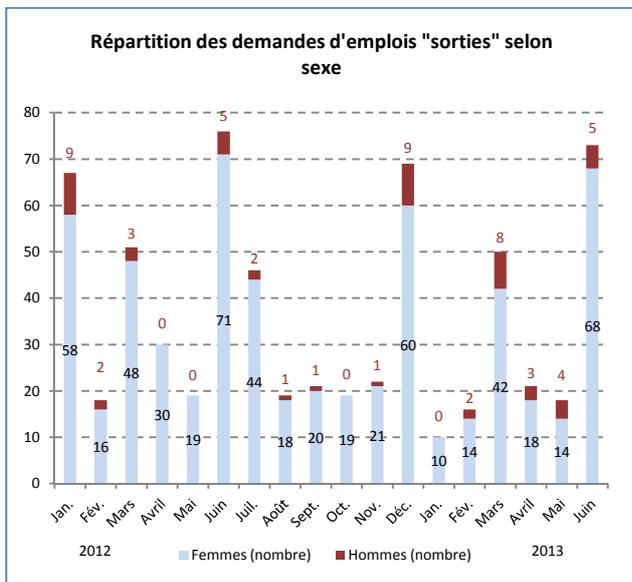
N.B. Population 1204 candidats

Sur ces 18 mois, deux « prescripteurs » mobilisent presque 50% des candidats (Pôle emploi 34% et Forums emplois 12%). Les candidatures spontanées sont aussi un gisement important, représentant 23% des candidats. En grande majorité, les candidats recherchent un CDI (93%) et à temps complet (79%). A noter néanmoins, qu'un candidat sur cinq vise un temps partiel.

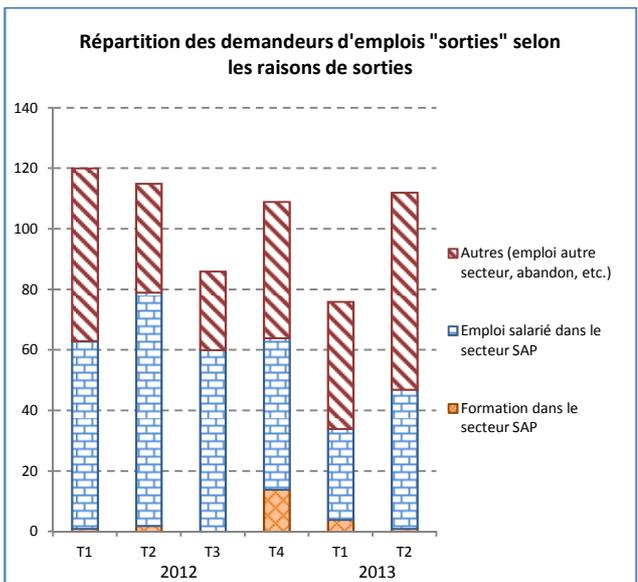
Sur la mobilité, quatre candidats sur cinq possèdent un permis de conduire (79%). Mais, le véhicule est une difficulté supplémentaire ; presque un tiers de candidats est sans véhicule (29%).

**En terme de « sorties », les plateformes comptabilisent 645 sorties, sur les 18 mois consécutifs.** Le nombre de plateformes participant à la collecte des « sorties » influence directement ce résultat (cf. point 4). A l'image des demandes enregistrées, les sorties connaissent également de fortes variations mensuelles, qui s'échelonnent entre 10 sorties (janvier 2013) et 76 sorties (juin 2012). Le mois de juin 2013 arrive à la deuxième place en nombre de sorties (73 sorties) ; le mois de juin annonce ainsi les remplacements d'été. Les hommes sont légèrement plus représentés dans les sorties que dans les entrées (9% des sorties contre 7% des entrées). Les candidats sortants sont, en moyenne, plus âgés que les arrivants (39 ans contre 35 ans).

Plus d'une sortie sur deux est effectuée dans le secteur. Plus précisément, 53% des sorties aboutissent à des recrutements et embauchés, tandis que 4% additionnels représentent des formations dans le secteur. **Le taux de mise en emploi est ainsi plus élevé sur l'ensemble de la période que sur le premier semestre 2013 (53% contre 40%).**

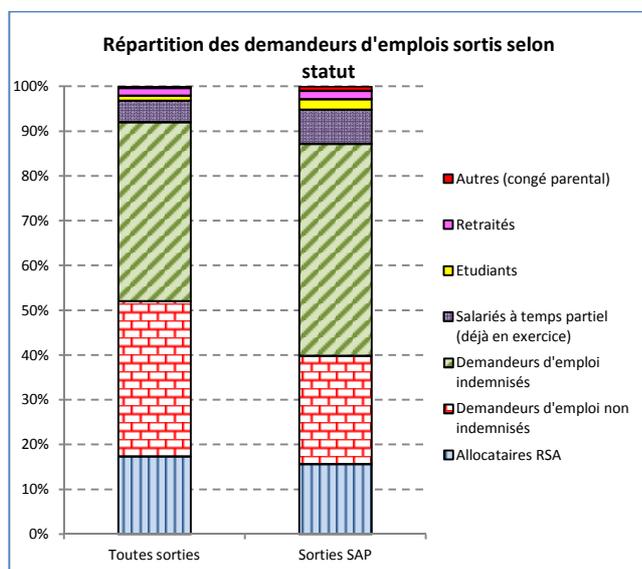


N.B. Population 645 candidats

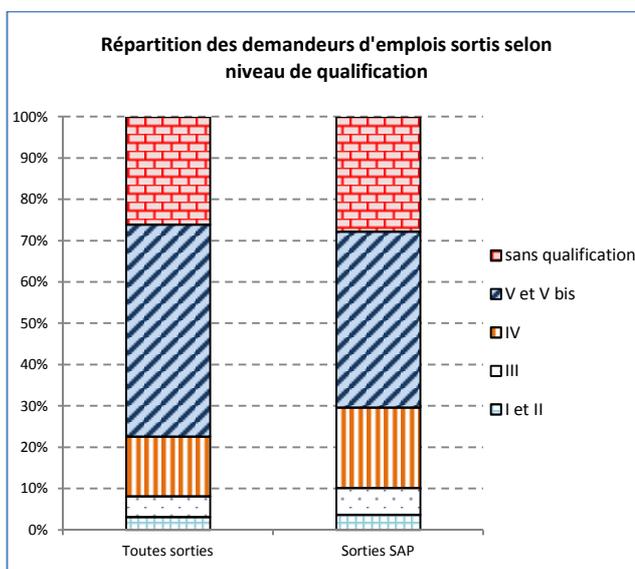


N.B. Champ 618 « sorties »

Les candidats sortis dans le secteur des SAP, par rapport aux sorties toutes causes confondues, sont plus fréquemment indemnisés par le Pôle emploi et exercent déjà une activité salariée. De même, ils possèdent plus souvent une qualification de « niveau IV » ou sont « sans qualification ».



N.B. Champ 592 « sorties »



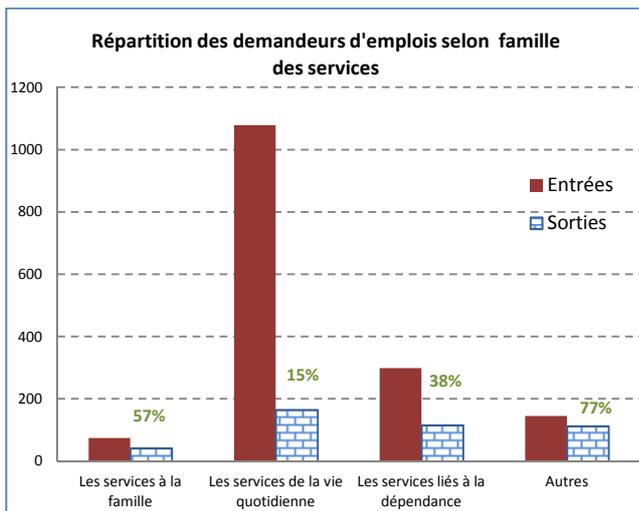
N.B. Champ 602 « sorties »

Pour les candidats embauchés dans des structures SAP, les CDI arrivent en première place (46%), suivi de près par les CDD (45%), alors que les contrats aidés sont en dernière place (9%). **La répartition des contrats obtenus par types diffère des souhaits initiaux exprimés par les demandeurs d'emploi, ce qui signale un ajustement des demandeurs d'emploi aux conditions des employeurs.** Plus précisément, 56% des candidats embauchés dans les SAP obtiennent le contrat visé (CDI ou CDD) ; en revanche 22% des candidats obtiennent un CDD alors qu'ils recherchent un CDI (seulement 2% dans le cas inverse). Les CDD durent en moyenne 4,7 mois.

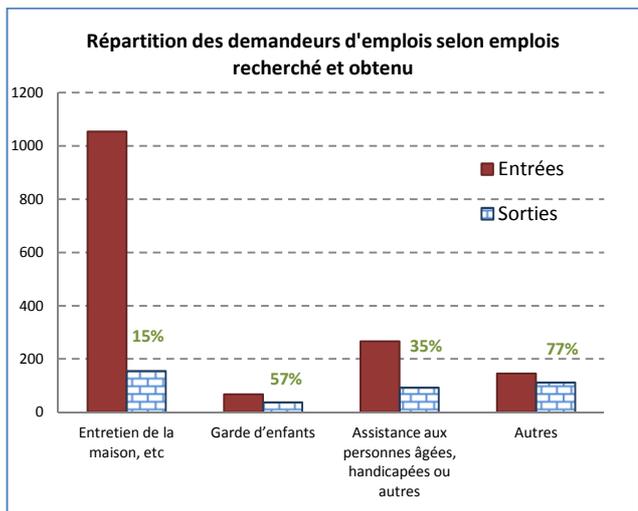
Un tiers des embauchés obtient entre 20 et 30 heures de travail par semaine (33%) ; viennent ensuite les contrats de moins de 10 h/semaine (24%), entre 10 et 20 h/semaine (23%) et les temps au-delà de 30 h/semaine (19%). Un embauché sur trois se déclare satisfait de la durée de son travail hebdomadaire (36%). Au sein des personnes qui cherchent un temps plein, environ 20% d'entre eux obtiennent un temps hebdomadaire entre 30 et 35 h/semaine, et 26% supplémentaires obtiennent entre 20 et 30 h/semaine. **C'est également un point sur lequel les demandeurs d'emploi s'adaptent aux conditions des structures.**

Les services de la vie quotidienne concentrent la majorité des candidatures et des sorties dans le secteur, sur les 18 mois (61%). Cependant, le taux en emploi est le plus faible (15%), au contraire des « autres » services qui rassemblent 13% des flux entrés et sorties et affichent 77% des sorties en emploi SAP.

Dans ce cadre, quatre « métiers » focalisent 95% des flux. Le métier « *d'entretien de la maison* » à lui seul concentre 60% des flux des demandes enregistrées et des sorties dans le secteur, mais présente un taux d'emploi de 15%. A noter le taux d'emploi de « *la garde d'enfant* » qui s'élève à 57%. Pour les embauchés dans le champ des SAP, environ un sur deux obtient le métier souhaité. En d'autres termes, **un candidat sur deux ajuste ses préférences pour s'adapter aux offres d'emploi** ; ces ajustements s'effectuent entre les métiers proches en compétences (« *la livraison de repas à domicile* » et « *l'aide à la mobilité* », par exemple) ou des métiers exposés aux contraintes de marché (embauche pour « *l'entretien de la maison* » contre « *l'assistance aux personnes fragiles* » initialement visée). Il arrive aussi des ajustements qui reflètent des expériences professionnelles des candidats (par exemple, fonction « *autres* » qui recouvre des postes administratifs ou de cadres, face à « *l'assistance aux personnes fragiles* » recherchée).



N.B. Champ 2 030 demandes et sorties

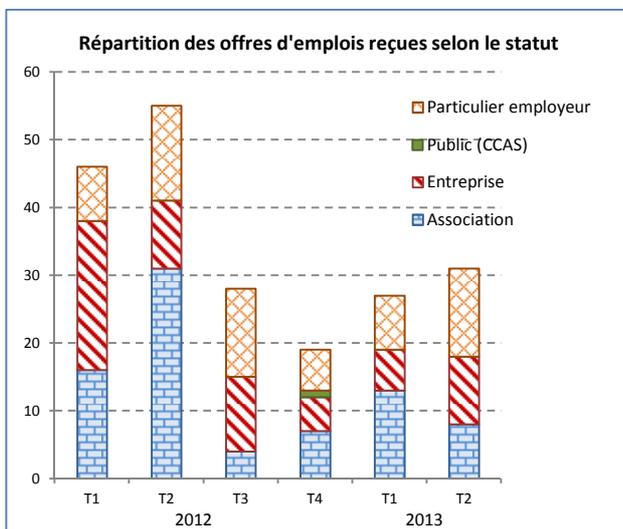


N.B. Champ 2 030 demandes et sorties

### 3.2. LES OFFRES D'EMPLOI, SOUVENT SATISFAITES, AVEC DES PROFILS PLUS QUALIFIES

Entre janvier 2012 et juin 2013, les plateformes territoriales ont reçu 207 offres d'emploi. Ce résultat, notamment en comparaison des demandes d'emploi, est fortement dépendant du périmètre de la collecte des données (cf. point 4) ; toutes les plateformes ne rapportent pas des offres d'emploi, certaines communiquent uniquement des demandes d'emploi. Les offres proviennent à 83% des structures d'aide à domicile (code NAF 88.10A), et à 15% des structures de placement de main d'œuvre (code NAF 78.10Z).

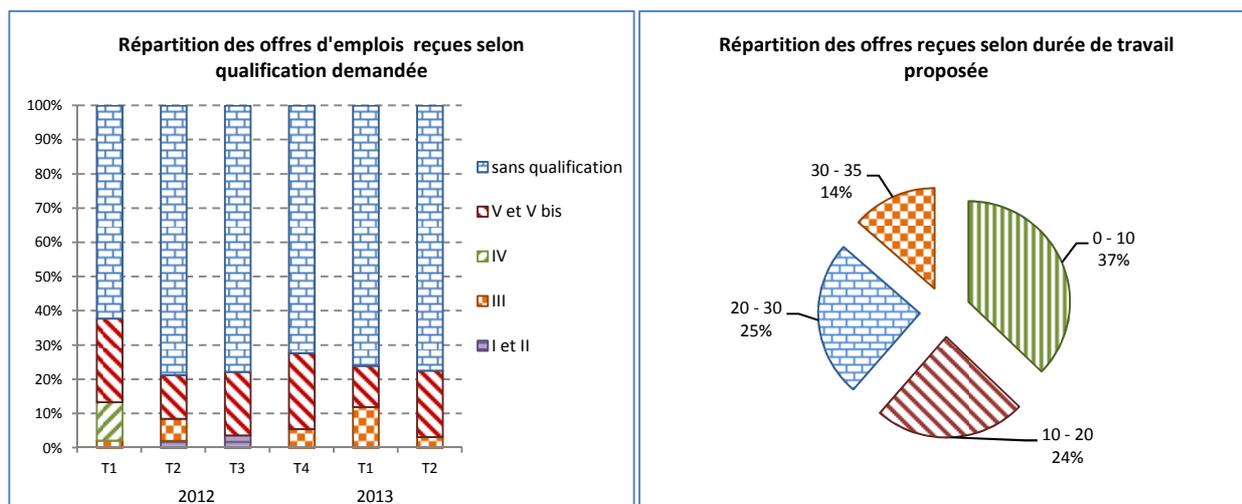
Les offres mensuelles connaissent de fortes variations sur la période, allant de 4 offres (août 2012) à 20 offres (avril et mai 2012). En volume trimestriel, le nombre d'offres s'échelonne de 19 offres (T4 2012) à 55 offres (T2 2012). Les offres proviennent principalement des associations (38%), suivie par les entreprises (31%) et le particulier employeur (30%). Réparties selon la taille, les structures de « moins de 10 salariés » arrivent en premier lieu (32%) et devancent ainsi les structures ayant entre « 50 et 250 salariés » (28%), entre « 10 et 50 salariés » (22%) et « au-delà de 250 salariés » (19%).



N.B. Champ 206 offres

Dans trois cas sur quatre, les structures ne cherchent « pas de qualification » particulière pour les postes proposés (74%) ; dans 18% d'autres cas, elles cherchent une qualification de niveau « V et V bis ». A noter cependant que la répartition des qualifications recherchées varie selon périodes. Au-delà des qualifications, les structures recherchent quasi unanimement des candidats expérimentés (93%). **En termes de contrats, les structures proposent essentiellement des CDI (68%)** ; les CDD sont beaucoup moins nombreux (30%) et les contrats aidés sont encore marginaux (2%), ce qui témoigne des difficultés du secteur à s'inscrire dans les nouveaux dispositifs comme les « emplois d'avenir ».

Sur la période, les structures ont proposé dans une majorité des cas des temps de travail hebdomadaire inférieurs à 20 h/semaine (61%). De manière similaire, les structures demandent aux candidats d'avoir leur permis de conduire (78%) et un véhicule (77%).



N.B. Champ 193 offres

N.B. Champ 207 offres

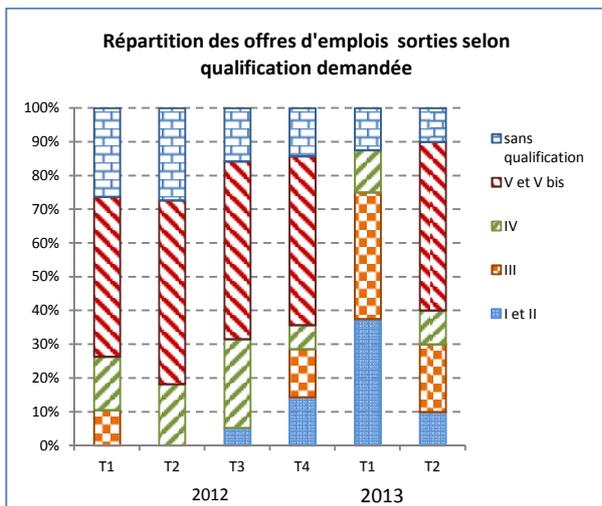
Entre janvier 2012 et juin 2013, les plateformes territoriales ont enregistré 153 offres d'emploi sorties. La plupart du temps, ces offres ont trouvé un salarié par le biais des plateformes (67%), et dans une moindre mesure par d'autres voies (22%). Les offres abandonnées représentent 12%. **Le taux de satisfaction des offres par les plateformes est ainsi assez régulier dans le temps** (67% sur les trois semestres consécutifs, contre 66% pour le 1<sup>er</sup> semestre 2013).

Les offres d'emploi satisfaites concernent les structures d'aide à domicile (code NAF 88.10A). La répartition selon statuts d'employeurs est relativement équilibrée entre les associations (37%), le particulier employeur (33%) et les entreprises (31%). La répartition des employeurs selon la taille dépend fortement du particulier employeur. Avec le particulier employeur, ce sont les employeurs de « moins de 10 salariés » qui arrivent en premier (36%), alors que sans particulier employeur ce sont les structures ayant entre « 50 et 250 salariés » qui arrivent en tête (38%).

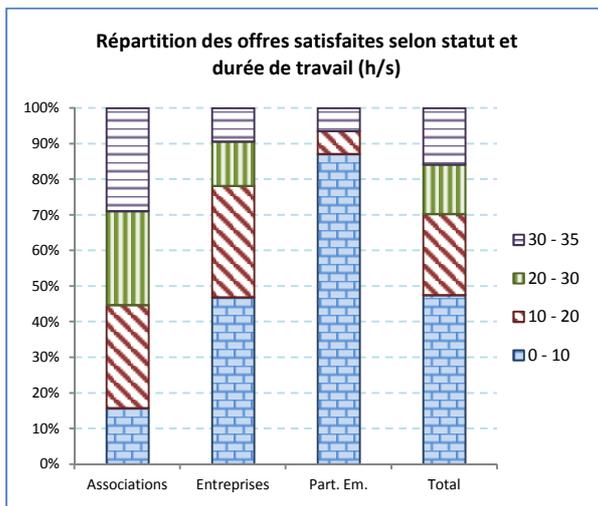
Les profils des candidats enregistrés par des plateformes (demandeurs) et retenus par ces offres sont variés. En moyenne, les embauchés ont 40 ans, et sont pour la plupart des femmes (97%). La répartition des embauchés par niveau de qualification diffère largement des qualifications initialement demandées dans les offres. En effet, les salariés « *sans qualification* » ne présentent que 20% des embauchés, contre 74% recherchés dans les offres publiées. **En d'autres termes, dans environ deux cas sur trois, les structures ont embauché des candidats avec des qualifications plus élevées qu'initialement demandées.**

Les contrats conclus divergent aussi des contrats initialement proposés, mais dans des proportions moins importantes. Les CDI restent majoritaires mais ils représentent 58% des contrats conclus alors qu'ils représentaient 68% des contrats proposés dans les offres. **En revanche les CDD sont plus nombreux (39% des contrats conclus contre 30% des contrats proposés).** La durée moyenne des CDD conclus est de 3,2 mois (contre 4,4 mois proposés). Le type de contrat conclu dépend peu du statut de l'employeur.

**En revanche, la durée hebdomadaire de travail est fortement influencée par le statut de l'employeur.** Aux deux extrêmes, les associations ont conclu des contrats supérieurs aux 20 h/semaine dans 55% des cas, alors que le particulier employeur ne comptabilise que 6% des durées de ce type.



N.B. Champ 92 offres

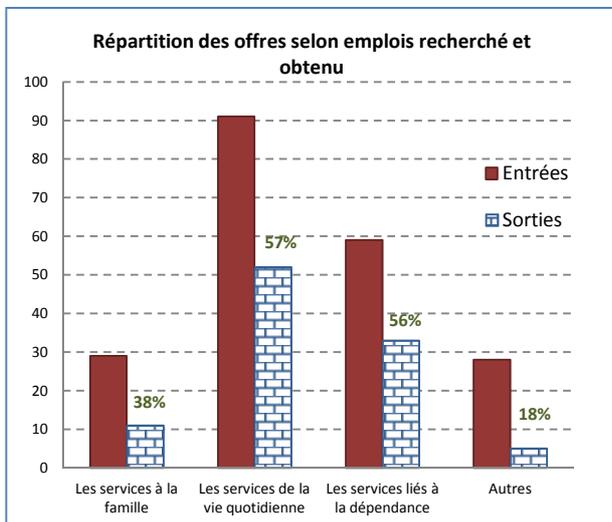


N.B. Champ 134 offres

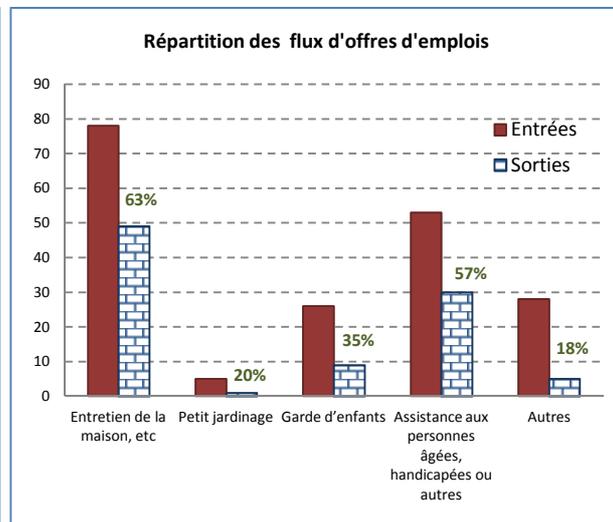
Les services de la vie quotidienne concentrent presque la majorité des flux d'offres entrées et sorties (46%) ; ils sont suivis par les offres pour les services de la dépendance (30%), les services à la famille (13%) et les autres fonctions (11%). Les sorties avec des embauches sont les plus élevées pour les services de la vie quotidienne (57%) et de la dépendance (56%).

Le métier pour « l'entretien de la maison », qui focalise 35% des flux d'offres (entrées et sorties), devance « l'assistance aux personnes fragiles » (23%), la « garde d'enfants » (10%), les « autres » métiers (9%) et le « jardinage » (2%). Les embauches sont les plus fréquentes pour le métier de « l'entretien de la maison » (63%).

Pour la quasi-totalité des offres (97%), les métiers demandés initialement par les employeurs sont retenus dans les embauches ; les ajustements, qui existent (3%), se font entre les métiers proches (« aide à la préparation de repas » vers « l'assistance aux personnes âgées ») ou entre les métiers aux compétences plus larges qui s'appuient sur l'expérience des candidats (« l'entretien de la maison » vers « l'assistance aux personnes fragiles »).



N.B. Champ 207 offres entrées et 101 offres sorties



N.B. Champ 207 offres entrées et 101 offres sorties

#### 4. La synthèse des résultats

Sur le premier semestre 2013, l'observatoire du recrutement révèle :

- **416 candidats pour un emploi** dans le secteur, enregistrés par les plateformes territoriales, qui ont 37 ans en moyenne, et sont des femmes en grande majorité (91%). Le plus souvent non-indemnisés par le Pôle Emploi (39%), ils ont un bas niveau de qualification (77%). Ils cherchent des emplois en CDI (94%) mais pas nécessairement à temps plein (44% pour un temps partiel) ;

- Le taux de mise en emploi dans les SAP est de 40%. Les embauches se sont notamment concrétisées par des CDI (51%). Près de deux embauches sur trois ont abouti à des temps hebdomadaires de travail supérieurs à 20 h/semaine ;
- Les services de la vie quotidienne mobilisent 43% des flux (demandes enregistrées et sorties) mais ont un taux en emploi de 19%. Le métier de « l'entretien de maison » est le plus souvent concerné (34% des flux) mais présente un taux en emploi de 18% ;
- **Les offres d'emploi (56 offres)** proviennent notamment des associations et des particuliers employeurs (36% chacun). En recherche de salariés peu qualifiés (93%), les employeurs demandent de l'expérience (97%) ;
- Le taux de satisfaction des offres par des plateformes est de 66%. Hors particulier employeur, les embauches résultent par des CDI à 50%, notamment avec des horaires hebdomadaires de travail entre 10 et 20 heures. En moyenne, les offres sont publiées 12 jours avant d'être satisfaites ;
- Les services de la vie quotidienne concentrent 49% des flux, mais affichent un taux de satisfaction de 34%. En revanche, les « autres » fonctions ne captent que 5% des flux mais leur taux de satisfaction est de 0%.

En comparaison **entre le 1<sup>er</sup> semestre 2012 et le 1<sup>er</sup> semestre 2013** :

- Les demandes

	Effectifs	Entrées											Sorties																				
		Niveau de qualif.					Contrats visés			Durée			Services				Raisons sorties			Niveau de qualif.				Contrats obt.		Sat. temps		Services					
		I et II	III	IV	V et V bis	sans qualif.	CDD	CDI	Aidé	Complet	Partiel	Famille	Quotidienne	Dépendance	Autres	Effectifs	Forma. SAP	Emploi SAP	Autres	I et II	III	IV	V et V bis	sans qualif.	CDD	CDI	Aidé	oui	non	Famille	Quotidienne	Dépendance	Autres
<b>1er sem. 2012</b>	650	4%	8%	19%	44%	25%	6%	94%	0%	91%	9%	7%	65%	19%	8%	266	1%	58%	41%	2%	5%	18%	40%	35%	48%	43%	9%	19%	81%	14%	41%	41%	4%
<b>1er sem. 2013</b>	416	2%	5%	16%	37%	40%	6%	94%	0%	56%	44%	4%	45%	36%	15%	189	3%	40%	57%	3%	9%	6%	69%	13%	51%	39%	11%	48%	52%	14%	35%	27%	24%

- Les offres d'emploi

	Effectifs	Entrées											Sorties																	
		Statut				Contrats prop.			Durée prop.				Services				Statut			Contrats obt.				Durée obtenus				Services		
		Asso.	Etp.	PE	CDI	CDD	Aidé	0 - 10	10 - 20	20 - 30	30 - 35	Famille	Quotidienne	Dépendance	Autres	Effectifs	Asso.	Etp.	PE	CDI	CDD	Aidé	0 - 10	10 - 20	20 - 30	30 - 35	Famille	Quotidienne	Dépendance	Autres
<b>1er sem. 2012</b>	101	47%	32%	22%	68%	28%	4%	26%	26%	29%	20%	11%	35%	37%	18%	60	45%	36%	18%	55%	40%	5%	35%	26%	19%	21%	0%	50%	43%	7%
<b>1er sem. 2013</b>	56	36%	28%	36%	65%	35%	0%	45%	28%	24%	3%	22%	50%	21%	7%	32	38%	14%	48%	48%	48%	5%	57%	29%	10%	5%	29%	48%	24%	0%

Sur l'ensemble de la période de l'observatoire, **de janvier 2012 à fin juin 2013**, les principaux résultats sont les suivants :

- Sur **1 660 demandes d'emploi** enregistrées sur la période, 93% proviennent des femmes. Le plus fréquemment indemnisés par le Pôle Emploi (79%), les candidats ont un faible niveau de qualification (78%) ;
- Le taux de mise en emploi dans les SAP est de 53%, sur un total de 645 sorties. Les candidats embauchés dans les SAP sont notamment embauchés en CDI (46%). Une partie des embauchés a accepté des CDD alors qu'ils ciblaient des CDI (22%), pour s'adapter aux conditions des structures. 36% des embauchés sont satisfaits de leur durée hebdomadaire de travail ; mais une partie des embauchés a accepté des durées plus faibles qu'initialement visées ;
- Les services de la vie quotidienne concentrent la majorité des flux des demandes (61%), mais ont un taux en emploi fiable (15%). En termes de métiers, un embauché sur deux à modifiés ses préférences initiales pour s'adapter aux offres ;
- **Les offres d'emploi (207 offres)** proviennent principalement des associations (38%) et des entreprises (31%). En grande majorité, les profils ayant un faible niveau de qualification sont recherchés (92%), mais avec de l'expérience (93%). Le taux de satisfaction des offres par les plateformes est de 67% (sur 153 offres sorties). Au sein des offres satisfaites, les associations représentent 37% et les entreprises 31%. Hors particulier employeur, les structures ayant entre « 50 et 250 salariés » arrivent en tête (38%).
- Dans environ deux cas sur trois, les structures ont embauchés des candidats avec des qualifications plus élevées qu'initialement demandées (les « sans qualification » représentent 20% des embauchés). En revanche, les CDD sont plus nombreux qu'initialement proposés (39% des contrats conclus contre 30% des contrats proposés). La durée hebdomadaire de travail est fortement influencée par le statut de l'employeur, notamment lorsqu'il s'agit des associations ou des particuliers employeurs ;
- Les services de la vie quotidienne sont le plus souvent concernés (46% des flux) et affichent un taux de satisfaction de 57%. Les ajustements entre métiers se font à la marge (3%), et concernent les métiers proches (« aide à la

préparation de repas » vers « l'assistance aux personnes âgées ») ou avec des compétences plus larges qui s'appuient sur l'expérience des candidats (« l'entretien de maison » vers « l'assistance aux personnes fragiles »).

## 5. La méthode employée

Les données de base sont les informations individuelles des demandeurs d'emplois qui visent le secteur, ainsi que les informations fournies par les employeurs qui proposent des embauches. Ces données, collectées par les plateformes territoriales, sont rendues anonymes. Pour chaque demande et offre d'emploi sont collectées des informations d'entrée (par exemple, l'emploi demandé) et de sortie (par exemple, l'emploi trouvé). Les plateformes collectent déjà une partie de ces données, mais de manière hétérogène.

Par la suite, les données sont compilées, traitées et restituées par le Pôle Services à la Personne PACA. Cette démarche collective et ce périmètre d'observation ont été validés lors d'une phase test de quatre mois en 2011.

La présente synthèse publie les résultats de l'observatoire du recrutement successivement sur le premier semestre 2013 et sur les trois semestres allant de janvier 2012 à juin 2013. Elle se base sur les données suivantes :

**Tableau 1. Les données mensuelles des demandes d'emploi utilisées selon les sources**

Année	2012												2013					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6
CQFD	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x			
Dom'Inno	x	x	x															
Etang de Berre	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
PAS d'Aix	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Qualidom Sud									x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

**Tableau 2. Les données mensuelles des offres d'emploi utilisées selon les sources**

Année	2012												2013					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6
Dom'Inno		x																
Etang de Berre	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x
PAS d'Aix	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x		x	x	x	x		x
Qualidom Sud					x													
CQFD																		

### Références :

Jany-Catrice Florence, *La mesure de l'emploi dans les services à la personne : encore un effort !*, IDIES, note de travail n°25, septembre 2012

CNIS, *Rapport du groupe de travail interinstitutionnel sur la connaissance statistique des emplois dans les services à la personne*, mars 2012

Jany-Catrice Florence, *Combien d'emplois dans les services à la personne ?*, IDIES, note de travail n°6, juillet 2009

## Pour contacter les plateformes de services à la personne

### → Alpes Maritimes



QUALIDOM SUD : 04 93 99 05 04 - [contact@qualidomsud.fr](mailto:contact@qualidomsud.fr) - [www.qualidomsud.fr](http://www.qualidomsud.fr)

### → Bouches-du-Rhône



CQFD - 04 96 19 05 90 - [jocelyne.cohen@wanadoo.fr](mailto:jocelyne.cohen@wanadoo.fr) - <http://www.cqfd.asso.fr>



PLATEFORME DE L'ÉTANG DE BERRE - 04 42 76 02 15 - [accueil@plateforme-sap.fr](mailto:accueil@plateforme-sap.fr)



PLATEFORME DU PAYS D'AIX - 04 42 17 97 00 - [contact@pas-paysdaix.org](mailto:contact@pas-paysdaix.org)

### → Vaucluse



DOM'INNO - 04 90 86 02 02 - [contact@dominno.org](mailto:contact@dominno.org)

