



**aide
à domicile**

LA BRANCHE

CPREFP

**Départements
et Régions d'Outre-Mer**



PANORAMA RÉGIONAL 2025

SUR DONNÉES 2024

DES MÉTIERS
AU  DU LIEN
SOCIAL

DÉPARTEMENTS ET RÉGIONS D'OUTRE-MER





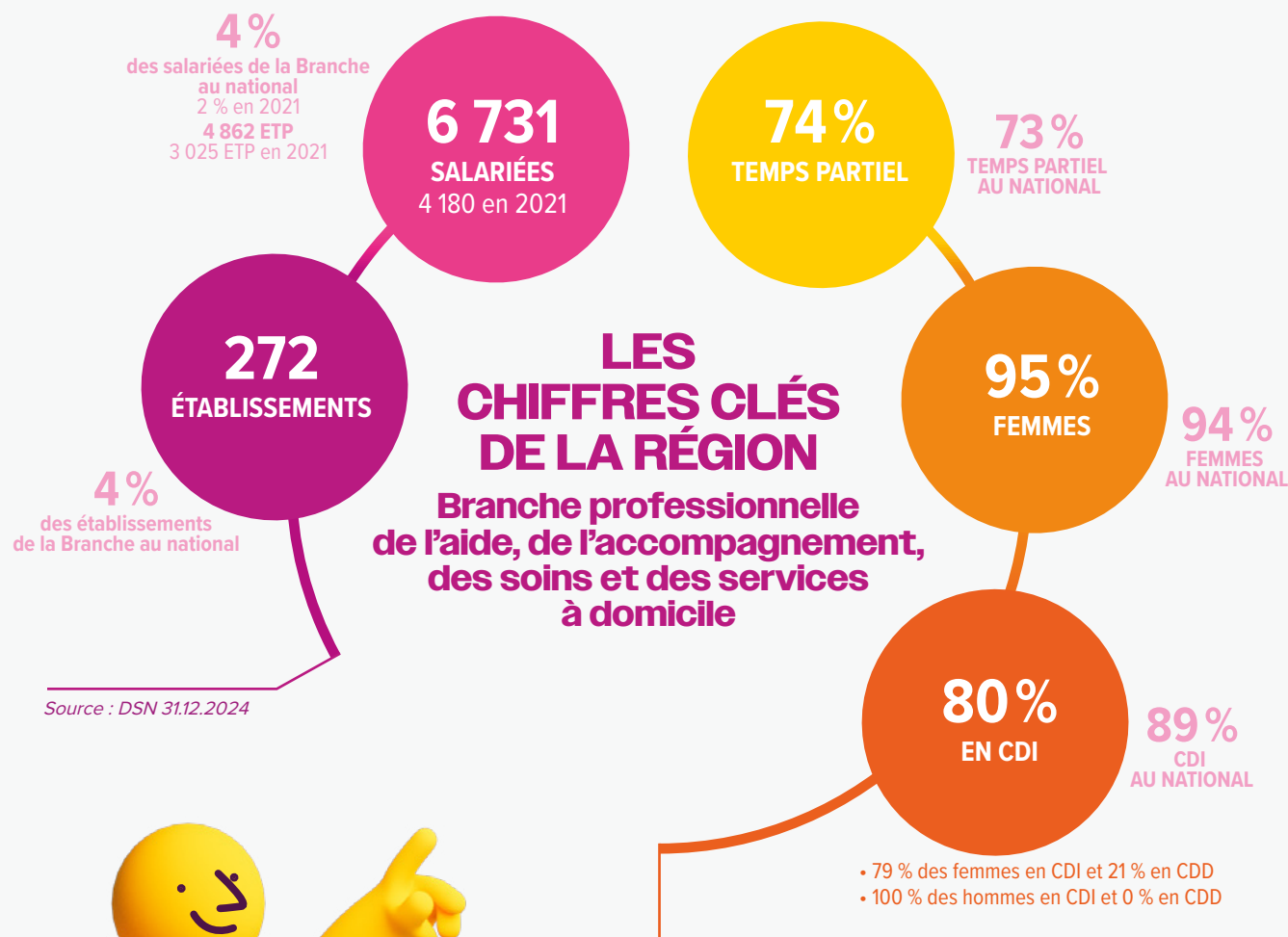
LA BRANCHE EN RÉGION

Dans chaque région il existe une Commission Paritaire Régionale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPREFP). À ce titre, elle met en œuvre, pour mieux répondre aux enjeux régionaux et s'adapter aux problématiques de décentralisation, des compétences en matière d'emploi et de formation professionnelle continue. La CPREFP joue un rôle politique majeur : elle représente la Branche auprès des acteurs locaux et constitue un interlocuteur clé sur les questions d'emploi et de formation professionnelle.

LE PÉRIMÈTRE DE LA BRANCHE

La Branche se compose des associations et organismes employeurs privés à but non lucratif qui, à titre principal, ont pour activité d'assurer aux personnes physiques toute forme d'aide, de soin, d'accompagnement, de service et d'intervention à domicile. La Branche professionnelle continue à jouer un rôle majeur, fédérant toujours les acteurs historiques de l'aide, du soin et des services à domicile, avec une structuration renforcée et une représentation prééminente du secteur. Elle regroupe 6 330 structures prestataires de cette activité et embauche 191 580 salariées. Vous pouvez retrouver toutes les actualités et les textes fondateurs de la Branche sur :

aideadomicile-labranche.fr

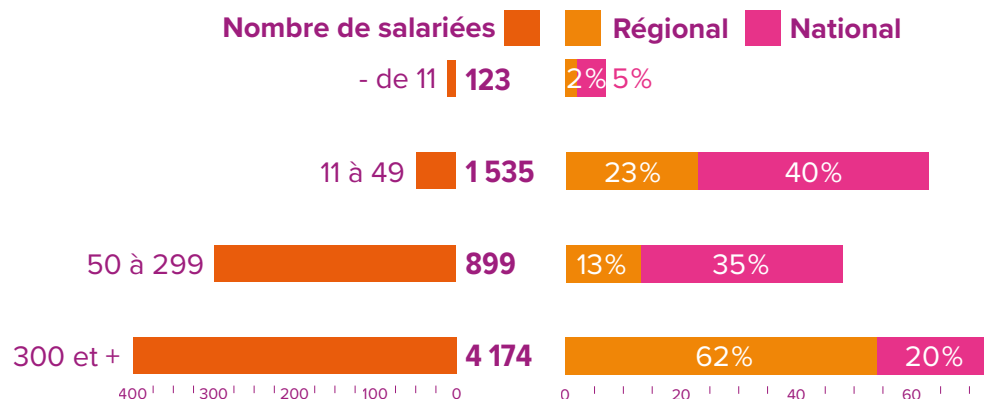


- 79 % des femmes en CDI et 21 % en CDD
- 100 % des hommes en CDI et 0 % en CDD

Source : DSN 31.12.2024 – Enquête auprès des salariés 2024

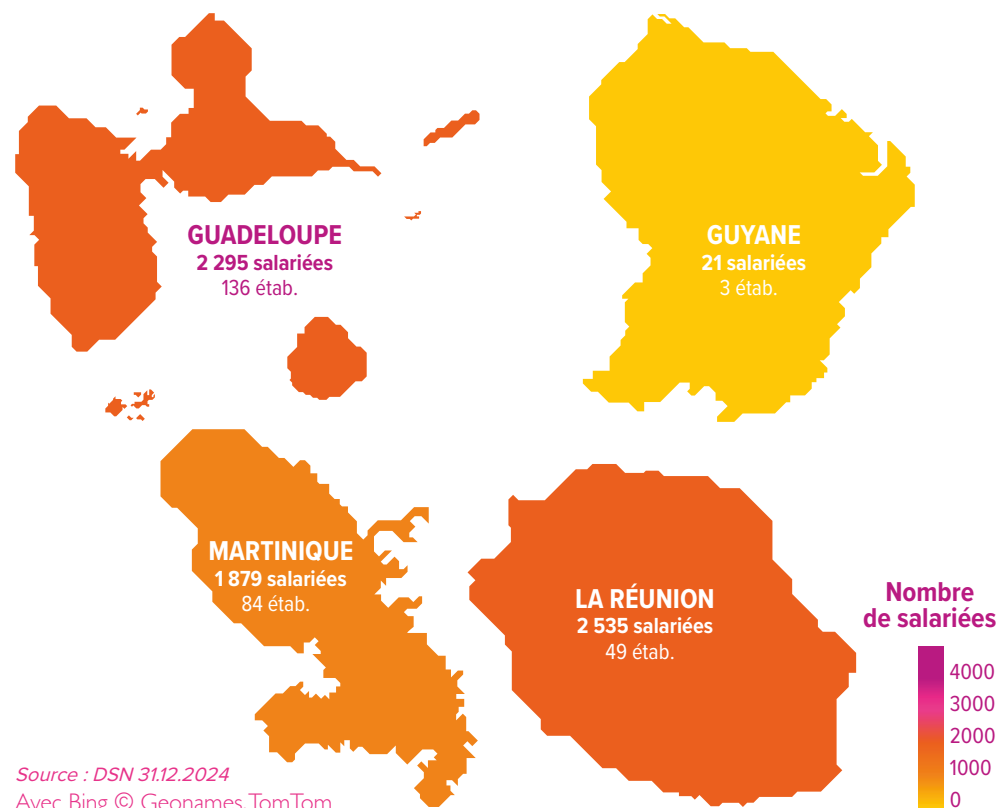
LES ÉTABLISSEMENTS DE LA BRANCHE SUR LE TERRITOIRE

RÉPARTITION DES SALARIÉES SELON LES TAILLES DE STRUCTURES



La proportion d'établissements implantés dans les DROM représente 4 % de l'ensemble des établissements de la Branche, avec 272 établissements.

Les structures de 300 salariées et plus comptabilisent les deux tiers des effectifs de l'aide à domicile de la région (62 %). Les structures de moins de 11 salariées n'emploient que 2 % des effectifs régionaux.



LES SALARIÉES DE LA BRANCHE SUR LE TERRITOIRE

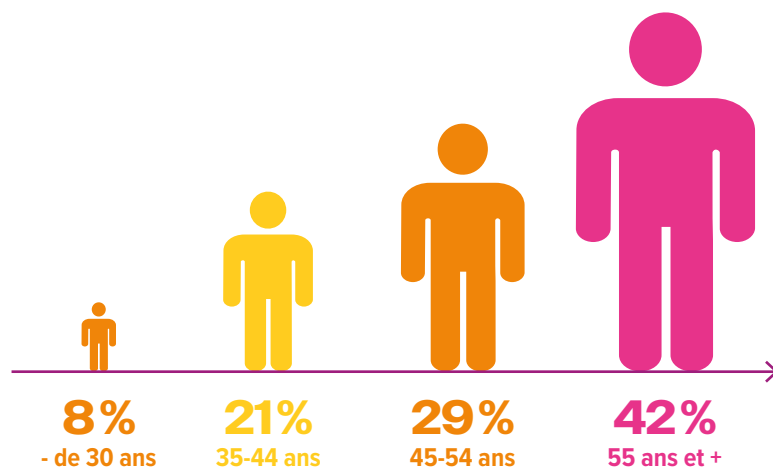
Les DROM comptabilisent 4 % des effectifs globaux de la Branche (contre 2 % en 2021), 6 731 salariées.

La proportion de CDD est stable (19 % en 2021 et 20 % en 2024). Le temps de travail tend à baisser, le taux de contrats à temps complet passant de 50 % à 26 %, soit un taux équivalent au niveau national (27 %).

CDD		CDI		TEMPS PLEIN		TEMPS PARTIEL	
RÉGION	NATIONAL	RÉGION	NATIONAL	RÉGION	NATIONAL	RÉGION	NATIONAL
20 %	11 %	80 %	89 %	26 %	27 %	74 %	73 %

Source : DSN 31.12.2024

LA RÉPARTITION DES ÂGES DES SALARIÉES



Source : DSN 31.12.2024 – Enquête auprès des salariés 2024

La population salariée rajeunit en passant d'une moyenne d'âge de 50,4 ans en 2021 à 44,3 ans en 2024 (46,8 ans au niveau national). La part de salariées de 55 ans et plus est similaire à celle de 2021, mais est supérieure à celle de la Branche (42 % contre 30 %).



44,3 ANS

Âge moyen des salariées
en emploi

45,5 ANS

Âge moyen des salariées
en CDI

34,5 ANS

Âge moyen des salariées
en CDD

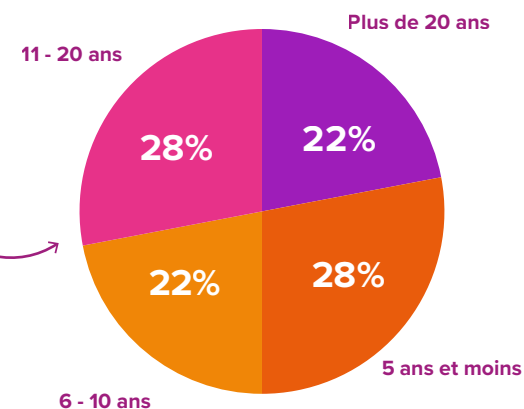
L'ANCIENNETÉ DANS LE MÉTIER

(dans et hors Branche de l'aide à domicile)

10,9 ANS

Ancienneté moyenne des salariées dans le métier

Source : Enquête auprès des salariés 2024



L'ancienneté moyenne des salariées dans le métier est de 10,9 ans, contre 9,8 ans au niveau national. Les salariées sont équitablement réparties sur les quatre tranches d'ancienneté, avec 28 % de salariées ayant 5 ans et moins d'ancienneté et 22 % de salariées ayant plus de 20 ans d'ancienneté.

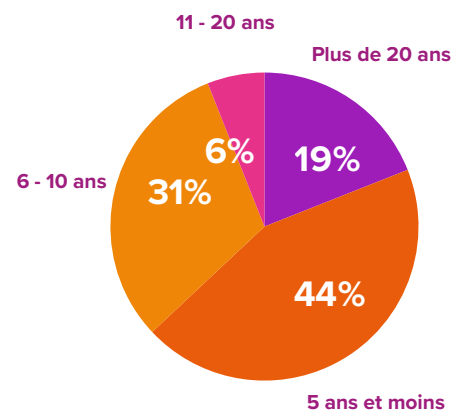
L'ANCIENNETÉ DANS LA STRUCTURE

(uniquement en CDI)

7,9 ANS

Ancienneté moyenne des salariées dans la structure

Source : Enquête auprès des salariés 2024



L'ancienneté moyenne des salariées dans la structure diminue en passant de 9,1 ans en 2021 à 7,9 ans en 2024 (8,5 ans au niveau national). Le taux de salariées ayant 5 ans et moins d'ancienneté est stable (de 42 % à 44 %, se rapprochant de la moyenne nationale qui est de 46 %), tout comme le taux de salariées ayant 6-10 ans d'ancienneté (31 %). Alors que le taux de salariées ayant 11-20 ans d'ancienneté diminue (de 18 % à 6 %), le taux de salariées ayant plus de 20 ans d'ancienneté



LES PRINCIPAUX MÉTIERS

(estimation des effectifs sur la base du questionnaire structure)



LES PROJETS DE RECRUTEMENT DES DROM



- %

des entreprises envisagent
de recruter en 2025
91 % au national

MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS

- Pas de données
- Pas de données
- Pas de données

**Recrutements
envisagés en
2025**

Pas de données

2 340*

Projet de recrutement
4 % du national

PROJETS DE RECRUTEMENT

- **71 % jugés difficiles**
(82 % au national)
- **6 % contrats à durée déterminée**
(13 % au national)

Sources : Enquête auprès des employeurs / Estimation des besoins
à partir de l'enquête BMO Pôle Emploi 2025 / Baromètre Emploi-
Formation Uniformation 2025.

* Estimation basée sur la BMO, les données DARES et les indications de
la Branche de l'aide à domicile.



FORMATION	DÉPENSES 2024	ÉVOLUTION 2021-2024	NB STAGIAIRES 2024	ÉVOLUTION 2021-2024
Ensemble des dispositifs	2 248 503 €	+ 40 %	2 921	+ 024 %
Alternance	1 190 278 €	+ 146 %	177	+ 30 %
• En contrat d'apprentissage			59	- 22 %
• En contrat de professionnalisation			9	- 72 %
• Autre (Pro-A, aide financière tutorat...)			109	+ 289 %

Les DROM chiffrant à 2 340 projets de recrutement en 2025. Les structures sont toutefois **71 % à anticiper des difficultés de recrutement**.

CO-FINANCEMENT (FONDS MUTUALISÉS BRANCHE ET ESSENTIELLEMENT FONDS DE LA CAISSE NATIONALE DE SOLIDARITÉ POUR L'AUTONOMIE – CNSA)	2024	ÉVOLUTION 2021-2024
Dépenses	612 273 €	- 2 %
Nombre de stagiaires	681	+ 1 %
Nombre d'heures total	15 434	- 17 %

La mobilisation de la formation est en augmentation en 2024 (+ 40 % en dépenses, + 24 % en nombre de stagiaires), **y compris sur le volet alternance**. Les dépenses s'accroissent de 146 % (1 190 278 € en 2024, contre 484 098 € en 2021) et le nombre d'alternants formés augmente de 30 % (177 stagiaires, contre 136 stagiaires en 2021). Cette hausse est surtout imputable aux dispositifs tels que la Pro-A (+ 289 %, en passant de 28 à 109 stagiaires), alors que les contrats de professionnalisation (- 72 %, de 32 à 9 stagiaires) et les contrats d'apprentissage (- 22 %, de 76 à 59 stagiaires) voient, au contraire, leur nombre diminuer. **Les co-financements ont baissé de 2 % en termes de dépenses et augmenté de 1 % en termes de stagiaires.**

L'aide à domicile est un pilier essentiel de notre société. Pour relever les enjeux identifiés, il est indispensable de renforcer la coopération entre acteurs, d'investir dans la formation et d'innover pour garantir un service humain de qualité et performant.



**aide
à domicile**

LA BRANCHE

CPREFP

Départements et Régions
d'Outre-Mer

LA BRANCHE DE L'AIDE, DE L'ACCOMPAGNEMENT,
DES SOINS ET DES SERVICES À DOMICILE

aideadomicile-labranche.fr