



## ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

# LES MÉTIERS DE L'ACTION SOCIALE



### SOMMAIRE

p.2 Le secteur de l'action sociale

p.5 Les métiers de l'action sociale

p.11 Vue d'ensemble de la demande d'emploi

p.12 Les compétences attendues par les employeurs



### L'essentiel

Avec 1,2 million de salariés, le secteur de l'action sociale représente 6,7% des emplois salariés du secteur privé non agricole (et 2,3% des établissements). Le nombre d'emplois dans le secteur de l'action sociale progresse fortement sur la période 2005-2017 (plus de 40%), porté par l'accueil des jeunes enfants et l'aide aux personnes âgées. Le recours aux CDD est plus élevé que dans l'ensemble de l'économie. Les femmes représentent 79% des salariés.

Selon les travaux de prospective des métiers et qualifications à l'horizon 2022, le nombre d'emplois dans les métiers de l'action sociale devrait continuer de progresser à un rythme plus soutenu que celui de l'ensemble des métiers.

Qu'ils travaillent dans le secteur de l'action sociale ou non, près de 1,4 million de personnes exercent un métier de l'action sociale. Les métiers d'aides à domicile et d'assistantes maternelles offrent des opportunités d'emploi pour des personnes en milieu ou en fin de carrière, ou des personnes préalablement au chômage ou en inactivité. Les profils en termes de spécialités de formation sont très variés. Les employeurs rencontrent des difficultés de recrutement supérieures à la moyenne des métiers.

Les métiers d'aides médico-psychologiques, d'éducateurs spécialisés et d'assistants sociaux sont occupés par des titulaires de diplômes spécifiques. Les nouveaux recrutés sont essentiellement des actifs jeunes ou d'âge intermédiaire. Les demandeurs d'emplois inscrits dans ces différents métiers retrouvent plus vite un emploi que l'ensemble des demandeurs.

Par rapport aux compétences attendues, les employeurs mettent en avant la capacité à être autonome, le sens des responsabilités et le sens de la relation client pour les aides à domicile. La capacité d'adaptation ou à travailler en équipe et les compétences à utiliser les outils numériques sont particulièrement demandées pour les éducateurs et assistants de service social.

Frédéric LAINÉ, Olivier RODRIGUEZ avec la contribution de Amine CHAMKHI  
Direction des Statistiques, des Études et de l'Évaluation de Pôle emploi

## Le secteur de l'action sociale

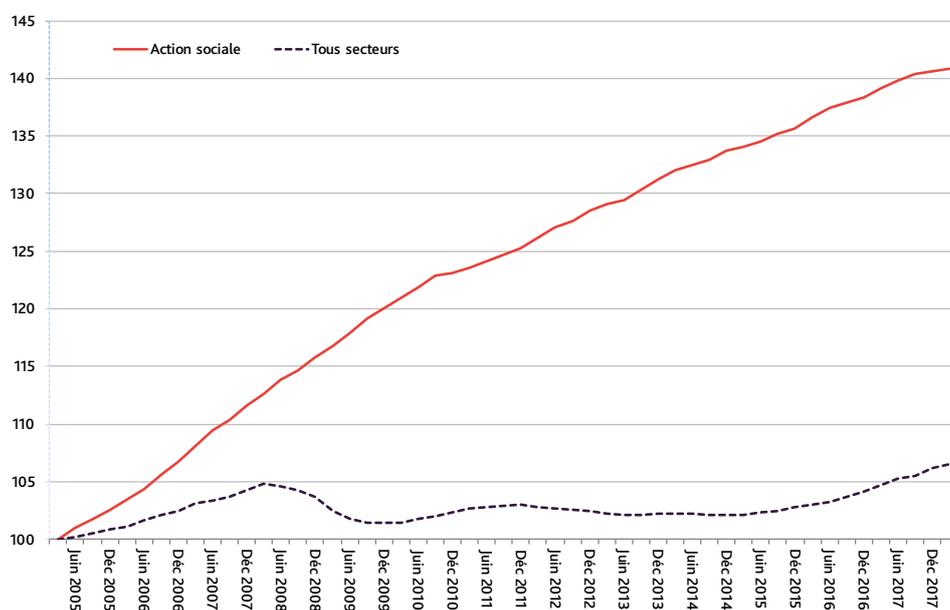
### Un emploi très dynamique porté par l'accueil des jeunes enfants et l'aide aux personnes âgées

Au 31 décembre 2017 en France métropolitaine, 1 222 000 salariés travaillent dans les établissements du secteur de l'action sociale<sup>1</sup> à la place de «dans le secteur de l'action sociale<sup>1</sup>, ce qui représente 6,7% de l'emploi salarié du secteur privé non agricole. Ce secteur regroupe 41 500 établissements, soit 2,3% des établissements.

Le nombre d'emplois dans le secteur de l'action sociale a fortement progressé sur la période 2005-2017 [cf. Graphique 1], avec une hausse de plus de 40%<sup>2</sup> (contre 6,5% pour l'emploi total sur la même période). Cette croissance était en moyenne de 1,0% par trimestre entre 2005 et 2010, elle est plus faible depuis 2010 (+0,5%).

#### Graphique 1

#### ÉVOLUTION TRIMESTRIELLE DE L'EMPLOI SALARIÉ PRIVÉ (BASE 100 EN MARS 2005)



Source : ACOSS, estimation trimestrielle d'emploi salarié, données CVS

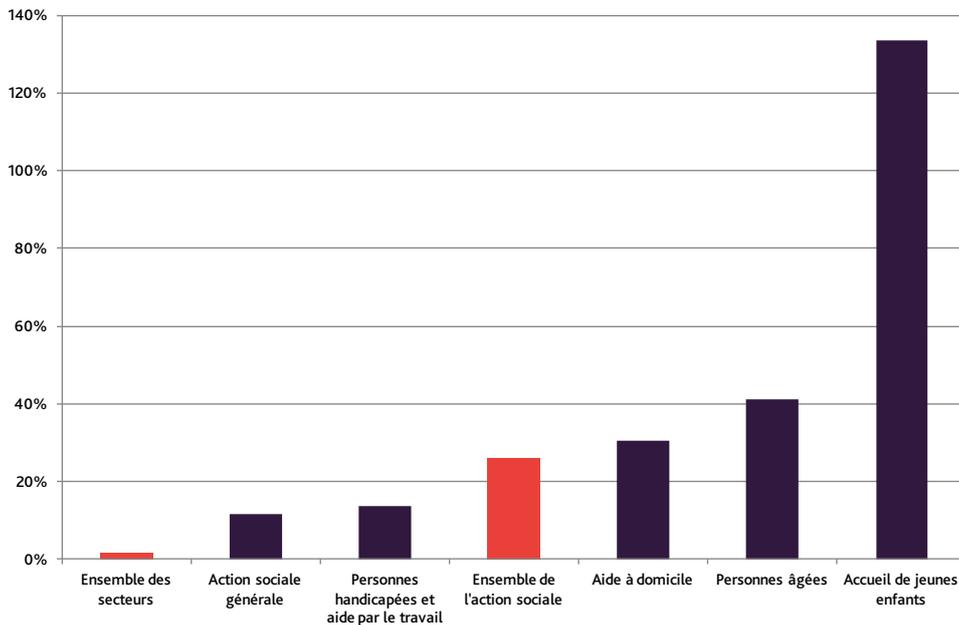
Presque un tiers des salariés du secteur travaille dans les structures en charge des personnes handicapées et de l'aide par le travail, 21% travaillent dans l'action sociale générale et la même proportion est employée dans l'aide à domicile\*. Le domaine en charge des personnes âgées représente 18% des effectifs salariés et l'accueil des jeunes enfants emploie 8% des salariés.

Les évolutions depuis 2007 sont assez contrastées selon ces domaines [cf. Graphique 2] : l'effectif salarié dans le domaine de l'accueil de jeunes enfants a plus que doublé en 10 ans (+133,6%) et il a également fortement évolué dans les domaines des personnes âgées et des aides à domicile (respectivement +41,0% et +30,5%). La hausse dans le domaine de l'action sociale générale et dans celui en charge des personnes handicapées et de l'aide par le travail est plus modérée, mais toujours au-dessus de l'ensemble de l'économie (respectivement +11,5% et +13,7% de salariés entre 2007 et 2017). Dans certains domaines, la croissance des effectifs a ralenti sur la période récente : entre 2014 et 2017 le domaine en charge des personnes handicapées et de l'aide par le travail a connu une hausse annuelle moyenne de ses salariés de 0,3% et celui des personnes âgées de +1,6% (contre respectivement +1,7% et +4,3% entre 2007 et 2014).

1. Source : ACOSS. Cette statistique porte sur les salariés directement employés par les établissements du secteur de l'action sociale (qui regroupe les secteurs de l'action sociale sans hébergement et de l'hébergement médico-social et social). Elle n'inclut pas les travailleurs intérimaires (employés par les établissements du travail temporaire) mis à disposition d'entreprises du secteur, ni la plupart des établissements publics, ni les particuliers employeurs. Les effectifs correspondent donc à environ 60 à 65% des effectifs globaux de l'emploi estimé par l'INSEE sur ce secteur.  
2. L'emploi tel qu'il est estimé par l'Insee est moins dynamique du fait qu'il prend en compte le secteur public (l'emploi annuel dans l'action sociale estimé par l'Insee connaît une hausse de 15,1% entre 2007 et 2016 contre 24,0% pour l'emploi annuel calculé par l'Acoss sur la même période).

\* sont exclus ici les particuliers employeurs.

Graphique 2

**ÉVOLUTION ENTRE 2007 ET 2017 DE L'EMPLOI SALARIÉ PRIVÉ PAR DOMAINE DE L'ACTION SOCIALE**

Source : ACOSS, dénombrements annuels des établissements employeurs et des effectifs salariés

**Un recours important aux contrats à durée déterminée**

Comme dans l'ensemble de l'économie, la très grande majorité des salariés de l'action sociale, hors intérim, sont en CDI (82,6%). Toutefois, le recours aux CDD est plus important dans ce secteur (17,2% de CDD contre 10,1% pour l'ensemble des secteurs), notamment dans les domaines de l'action sociale générale (25,5%) et dans l'aide aux jeunes enfants (21,8%). Le recours aux apprentis est extrêmement faible (0,2% d'apprentis contre 1,6% dans l'ensemble des secteurs). Par ailleurs, au quatrième trimestre 2017, l'emploi intérimaire représente 0,4% de l'ensemble des salariés travaillant pour le secteur de l'action sociale<sup>3</sup>. Ce taux de recours à l'intérim est inférieur à celui observé dans l'ensemble de l'économie (3,2%) ainsi que dans le secteur tertiaire (1,6%).

Si la majorité des emplois sont en CDI, ce n'est le cas que de 6,6% des embauches<sup>4</sup>, pour l'année 2017, dans le secteur de l'action sociale. Cette part est beaucoup plus faible que celle observée pour l'ensemble des secteurs (14,6%).

**Un secteur très féminisé**

Le secteur de l'action sociale est très féminin : 78,9% des salariés du secteur de l'action sociale sont des femmes (contre 48,6% pour l'ensemble de l'emploi salarié marchand non agricole). Ceci est encore plus marqué dans le domaine des personnes âgées (95,4%) et dans celui de l'aide aux jeunes enfants (94,4%).

Les salariés de l'action sociale se répartissent sur toutes les tranches d'âge [cf. Graphique 3] de sorte que l'âge moyen des salariés est proche de celui de l'ensemble des secteurs (41,9 ans contre 41,1 ans). L'âge moyen est équivalent entre les sexes (42,4 pour les hommes et 41,8 ans pour les femmes).

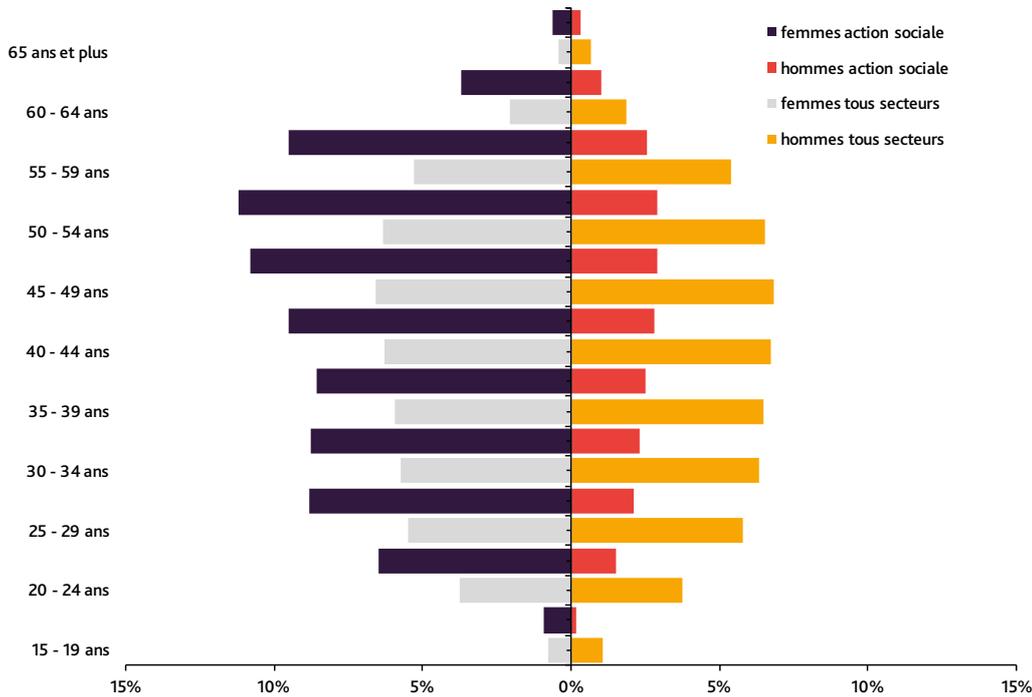
Les salariés sont plus jeunes dans le domaine de l'accueil des jeunes enfants (36 ans en moyenne soit 6 ans de moins que les autres domaines). A l'inverse, dans l'aide à domicile, l'âge moyen des salariés est un peu plus élevé avec une moyenne de 43,6 ans (38,4% ont 50 ans ou plus contre 31,8% dans l'action sociale).

3. Source : Dares, données CVS.

4. Source : ACOSS, Déclarations préalables à l'embauche, cf. Nomenclatures et sources.

Graphique 3

**PYRAMIDE DES ÂGES DE L'EMPLOI SALARIÉ AU 31 DÉCEMBRE 2016 (EN %)**



Source : DADS, Acooss, calculs Pôle emploi - France métropolitaine

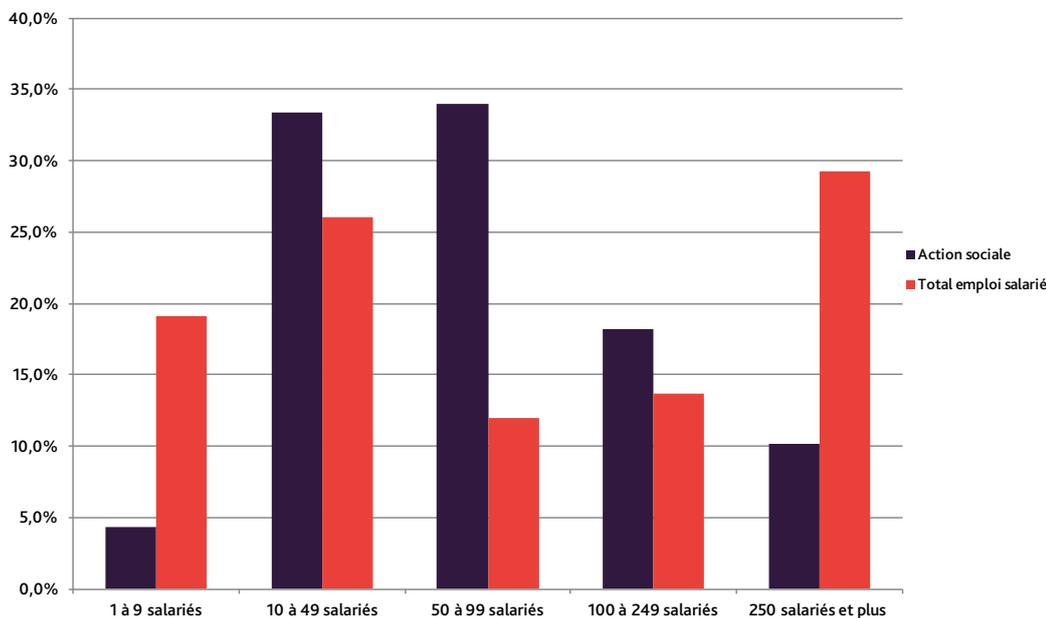
**Les établissements de taille moyenne emploient plus des deux tiers des salariés**

Par rapport à l'ensemble de l'emploi salarié privé, les salariés du secteur de l'action sociale exercent plus fréquemment leur activité dans des établissements de taille moyenne [cf. Graphique 4] : 33,4% sont dans des établissements de 10 à 49 salariés (contre 26,0% pour l'ensemble des secteurs) et 34,0% dans des établissements de 50 à 99 salariés (contre 12,0% pour l'ensemble des secteurs).

Le milieu associatif est très présent dans le secteur de l'action sociale : il représente les deux-tiers des établissements et des salariés de ce secteur alors qu'il ne représente que 6,8% de l'ensemble des établissements et 8,9% de l'emploi total (le milieu associatif regroupe même 91,8% des établissements du domaine de la prise en charge des handicapés).

Graphique 4

**RÉPARTITION DE L'EMPLOI SALARIÉ PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT AU 31 DÉCEMBRE 2016**



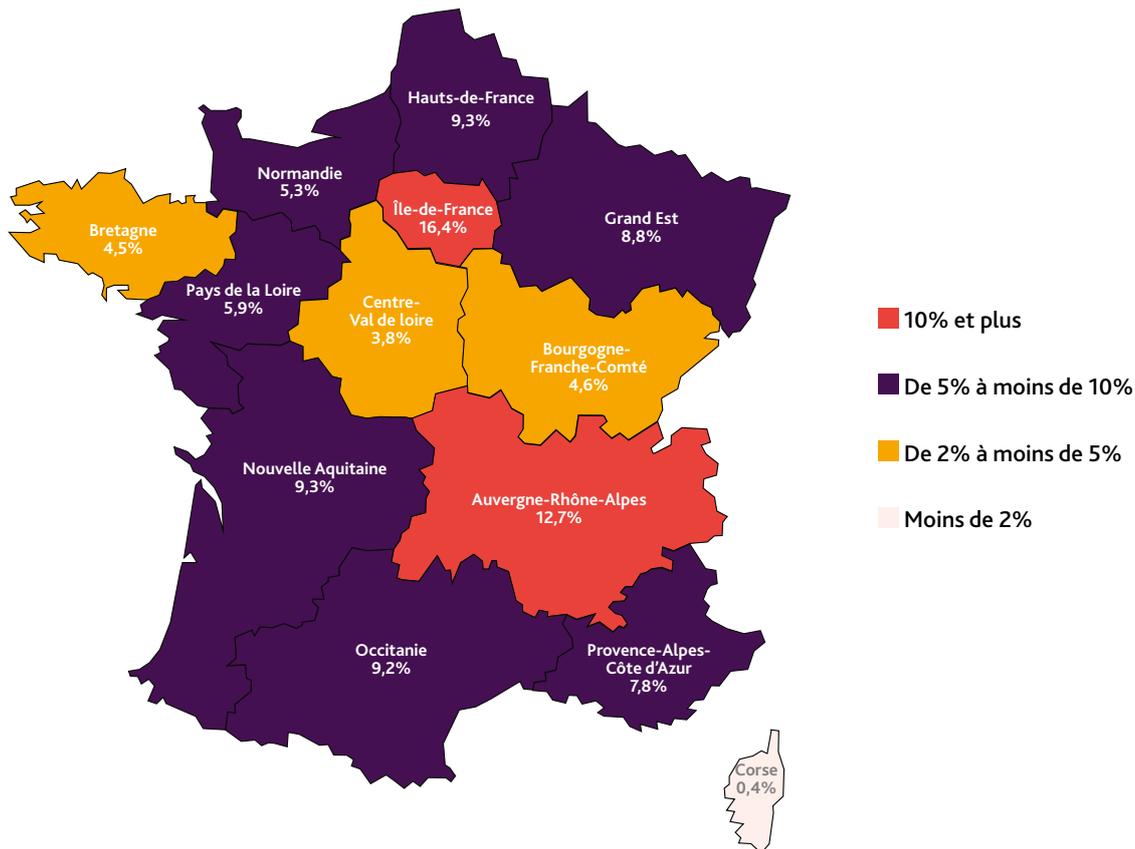
Source : DADS, Acooss, calculs Pôle emploi - France métropolitaine

## Un emploi réparti sur l'ensemble du territoire

Les activités de l'action sociale sont également réparties sur l'ensemble du territoire : la part de ce secteur dans l'emploi salarié régional se situe entre 6,5% et 8,5%, à l'exception de la région Ile-de-France où elle ne représente que 4,3% des emplois (avec une sous-représentation principalement dans le domaine des aides à domicile et dans celui en charge des personnes handicapées et de l'aide par le travail). Ainsi, l'Ile-de-France, qui regroupe un quart des salariés français, ne représente qu'un sixième des salariés de l'action sociale [cf. Carte 1].

Carte 1

### RÉPARTITION RÉGIONALE DU NOMBRE DE SALARIÉS DANS L'ACTION SOCIALE EN 2017 (EN %)



Source : Acoess, dénombrements annuels des établissements employeurs et des effectifs salariés

## Les métiers de l'action sociale

En France métropolitaine, sur la période 2010-2016, on compte en moyenne 1 360 000 personnes exerçant un métier de l'action sociale (dans le secteur même de l'action sociale ou dans un autre secteur)<sup>5</sup>. Ces professionnels travaillent dans des milieux professionnels assez divers : 43% travaillent dans le secteur privé<sup>6</sup> (dont une partie associatif), 40% sont salariés de particuliers employeurs (ceci concerne les aides à domicile et assistantes maternelles) et 17% sont employés par le secteur public.

Les aides à domicile représentent 40% des effectifs, les assistantes maternelles, gardes d'enfants et auxiliaire de petite enfance un tiers des effectifs, les éducateurs et cadres de l'intervention sociale 16% ; les assistants de service social 6% et les aides médico-psychologiques 4% des emplois.

Le nombre d'emplois dans les métiers de l'action sociale a progressé au cours des années 2000-2014<sup>7</sup>. Selon les projections du rapport de France Stratégie et de la Dares, ces effectifs devraient être amenés à poursuivre leur progression, portés par les évolutions démographiques et sociétales [cf. Encadré 1].

5. Les aides médico-psychologiques, éducateurs spécialisés et assistants sociaux travaillent pour 71% d'entre eux dans le secteur de l'action sociale, les deux autres principaux secteurs employeurs étant l'administration publique et le secteur de la santé ; les assistantes maternelles et aides à domicile travaillent principalement dans l'action sociale ou pour le compte de particuliers employeurs. A l'inverse, un peu moins de la moitié des personnes travaillant dans le secteur de l'action sociale exerce un autre métier que ceux de l'action sociale, il s'agit notamment de métiers de la santé, d'agents d'entretien, ou d'animateurs socio-culturels.

6. Source : enquête Emploi

7. +150 000 pour les aides à domicile, un peu plus de 50 000 pour les assistantes maternelles et +50 000 pour les éducateurs et assistants sociaux, cf. [En savoir plus, Dares, 2016](#).

Tableau 1

## LES PERSONNES EN EMPLOI DANS LES MÉTIERS DE L'ACTION SOCIALE

Métiers	Nombre d'emplois	Part des particuliers employeurs (en %)	Moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise (en %)	Ancienneté dans l'entreprise entre 1 et 4 ans (en %)	Lien formation-emploi pour les jeunes actifs	Lien formation-emploi pour les individus expérimentés
Aides à domicile et aides-ménagères	543 000	32	17	31	-	-
Assistantes maternelles, gardes d'enfants, auxiliaires de petite enfance	455 000	81	15	28	--	-
Aides médico-psychologiques	58 000	0	12	28	++	++
Educateurs et cadres de l'intervention socio-éducative	219 000	0	13	26	++	++
Assistants de service social et conseillers en économie sociale et familiale	88 000	0	11	25	++	++
Ensemble des métiers de l'action sociale	1 362 000	40	15	28		
Référence : ensemble des métiers		3	15	24		

nd : non disponible.

Guide de lecture : 32% des aides à domicile et aides ménagères sont employés par des particuliers employeurs.

Le lien formation-emploi traduit la relation entre spécialité de formation et métier. Lorsque les personnes exerçant le métier ont des spécialités de formation spécifiques ou très concentrées sur quelques spécialités ce lien est très fort (valeur ++) ou fort (+). Dans le cas contraire le lien est faible (valeur -) ou très faible (valeur --), cf. Encadré Sources et méthodes.

Les valeurs surlignées correspondent à des valeurs supérieures de 20% à la moyenne générale.

Champ : France métropolitaine

Source : Insee, Enquête Emploi, années 2010-2016 pour les indicateurs relatifs à l'emploi, années 2007-2016 pour les indicateurs portant sur le lien formation-emploi, Calculs : Pôle emploi.

### Les aides à domicile : un accès relativement privilégié pour les plus de 50 ans et des recrutements jugés difficiles par les employeurs

Presque un tiers des aides à domicile travaille chez des particuliers employeurs [cf. Tableau 1], un peu plus de la moitié (54%) sont salariés du secteur privé et 14% sont employés du secteur public<sup>8</sup>. Le métier est très féminisé : 95% des aides à domicile récemment recrutées (c'est-à-dire dans l'entreprise depuis moins de 7 ans) sont des femmes [cf. Tableau 2]. La polyactivité, c'est-à-dire le fait de cumuler plusieurs employeurs ou d'exercer en même temps plusieurs professions, est importante : dans l'exercice de leur profession, 15% des aides à domicile ont plusieurs employeurs, contre 2% pour l'ensemble des salariés. Et par ailleurs 6% ont plusieurs professions, contre 3% pour l'ensemble des salariés. Le temps partiel est également fortement répandu et les temps de travail sont souvent fragmentés au cours de la journée de travail [cf. En savoir plus, Marquier, Nahon, 2012].

Le métier offre des opportunités d'emploi pour des personnes peu diplômées (38% des personnes recrutées depuis moins de 7 ans ont au plus un brevet des collèges) ou en milieu ou fin de carrière (32% des personnes recrutées depuis moins de 7 ans ont au moins 50 ans), ou pour des personnes auparavant au chômage ou en inactivité. Les profils en termes de spécialité de formation sont assez diversifiés. Les mobilités professionnelles avec d'autres métiers sont relativement faibles, elles se font essentiellement avec les autres métiers de services à la personne (employés de maison et assistants maternels) ou les agents d'entretien.

Les projets de recrutement sont plus souvent jugés difficiles que dans l'ensemble des métiers (77% contre 44% en 2018). Une large majorité des offres d'emploi diffusées par Pôle emploi ont un caractère durable, c'est-à-dire sont relatives à un CDD de plus de 6 mois ou un CDI (82% en 2017). Les aides à domicile sont davantage représentées, en part dans l'emploi total, dans le sud-ouest, dans le centre et dans une partie du nord de la France [cf. Carte 2].

Les demandeurs d'emploi recherchant un emploi d'aide à domicile ont plus souvent un niveau de formation inférieur au baccalauréat que l'ensemble de la population au chômage, et sont plus âgés [cf. Tableau 3]. Les demandeurs d'emploi d'aide à domicile restent par ailleurs inscrits à peu près autant de temps que la moyenne des demandeurs.

### Les assistantes maternelles au chômage : davantage de personnes d'âge intermédiaire avec des profils divers de formation

Le métier d'assistante maternelle, de garde d'enfants ou d'auxiliaire de petite enfance peut être exercé pour le compte de salariés particuliers employeurs (81%) ou au sein de structures comme les crèches. 99% des personnes récemment embauchées sont des femmes, 58% sont d'un âge intermédiaire (c'est-à-dire ont terminé leurs études depuis plus de 10 ans et ont moins de 50 ans) et 24% ont au moins 50 ans, soit un profil beaucoup plus âgé que celui de l'ensemble des métiers. De plus, 29% n'ont pas de diplôme (contre 18% pour l'ensemble des métiers) et 57% ont un diplôme du secondaire.

8. Source : Enquête Emploi

Le métier offre des opportunités d'emploi pour des personnes préalablement en inactivité. Par ailleurs, l'éventail des spécialités de formation suivies est assez large, même si ceux qui travaillent dans une structure ont beaucoup plus souvent un diplôme relevant du travail social ou du sanitaire et social. Les assistantes maternelles travaillant chez elles ont des profils de formation plus diversifiés mais doivent bénéficier d'une procédure d'agrément. Les mobilités professionnelles avec d'autres métiers sont assez rares et se réalisent avant tout avec les autres métiers de services à la personne ou les agents d'entretien.

Les assistantes maternelles sont davantage représentées, en termes de part dans l'emploi local, dans la moitié nord de la France [cf. Carte 3]. Les difficultés de recrutement ressenties par les employeurs sont supérieures à la moyenne des métiers (51% contre 44%). Le secteur de la petite enfance emploie des auxiliaires de petite enfance, mais aussi d'autres catégories de personnel comme des auxiliaires de puériculture. Les employeurs de ce secteur anticipent un niveau élevé de difficultés de recrutement en 2018 (62%).

Une forte proportion de demandeurs d'emploi est en activité réduite. Les demandeurs à la recherche d'un emploi d'assistante maternelle sont proportionnellement peu nombreux à rester dans un chômage de longue durée sans aucune activité. Un tiers des demandeurs d'emploi d'assistante maternelle a plus de 50 ans (contre un quart tous métiers confondus) [cf. Tableau 3].

Tableau 2

## LES PERSONNES RÉCEMMENT RECRUTÉES DANS LES MÉTIERS DE L'ACTION SOCIALE

PROFILS DES PERSONNES RÉCEMMENT RECRUTÉES (ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE INFÉRIEURE À 7 ANS)								
Métiers	Profil selon l'âge			Profil selon le diplôme				
	Jeunes actifs (en %)	Âge intermédiaire (en %)	50 ans ou plus (en %)	Non diplômés (en %)	Cap-Bep ou Bac (en %)	Diplômés du supérieur (en %)	Temps partiel (%)	Femmes (en %)
Aides à domicile et aides-ménagères	18	50	32	38	55	7	75	95
Assistants maternelles, gardes d'enfants, auxiliaires de petite enfance	18	58	24	29	57	14	40	99
Aides médico-psychologiques	36	54	10	12	78	10	20	89
Educateurs et cadres de l'intervention socio-éducative	49	42	10	5	30	66	18	69
Assistants de service social et conseillers en économie sociale et familiale	59	29	12	2	10	88	32	91
Ensemble des métiers de l'action sociale	25	50	25	27	51	22	51	92
Référence : ensemble des métiers	41	45	14	18	44	38	22	48

Les personnes récemment recrutées ont une ancienneté moyenne dans l'entreprise de 2,5 ans.

Guide de lecture : 95 % des aides à domicile et aides ménagères récemment recrutées sont des femmes.

Les valeurs surlignées correspondent à des valeurs supérieures de 20% à la moyenne générale.

Champ : personnes ayant terminé leurs études et ayant une ancienneté dans l'entreprise inférieure à 7 ans, France métropolitaine.

Les jeunes actifs sont les personnes ayant terminé leur formation initiale depuis au plus 10 ans

Source : INSEE, Enquête Emploi 2010-2016 ; Calculs : Pôle emploi.

### Les aides médico-psychologiques sont essentiellement des actifs jeunes ou d'âge intermédiaire, avec un diplôme du secondaire

Les aides médico-psychologiques travaillent dans des structures d'accueil et accompagnent dans les actes de la vie quotidienne des personnes ayant un handicap important, essentiellement donc dans l'hébergement de personnes handicapées ou l'hébergement médicalisés de personnes âgées. Ceux récemment recrutés sont essentiellement des jeunes actifs (36%) ou des personnes d'âge intermédiaire (54%), et sont, pour 88% d'entre eux, des femmes. Dans ce métier réglementé où les spécialités de formation suivies sont spécifiques, les niveaux de diplôme dominants sont le CAP-BEP et le baccalauréat.

La proportion d'offres d'emplois correspondant à un CDI ou un CDD de plus de 6 mois est de 63%, soit un niveau comparable à celui de l'ensemble des métiers. Les aides médico-psychologiques sont classées dans la famille professionnelle des aides-soignants, pour lesquelles les employeurs rencontrent des difficultés de recrutement (54% de difficultés de recrutement anticipées en 2018 pour l'ensemble du secteur de l'action sociale, ces difficultés s'élevant à 58% pour le domaine en charge des personnes âgées).

Les demandeurs d'emploi qui recherchent ce métier retrouvent plus rapidement un emploi que l'ensemble des demandeurs d'emploi.

## Les éducateurs et cadres de l'intervention sociale : des actifs jeunes ou d'âge intermédiaire avec des diplômes spécifiques

Les éducateurs et les cadres de l'intervention socio-éducative concourent à l'éducation d'enfants et d'adolescents ou au soutien d'adultes présentant un handicap, des troubles du comportement ou qui ont des difficultés d'insertion. La proportion des salariés présents dans l'entreprise depuis moins de 5 ans est presque identique à celle de l'ensemble des salariés. Près d'une personne nouvellement recrutée sur deux est un jeune actif et 42% sont d'un âge intermédiaire, l'entrée dans ces métiers s'effectue en effet en début de vie active pour un certain nombre d'individus alors que pour d'autres elle s'apparente à une reconversion professionnelle (Unifaf, 2012). Cependant les cadres de l'intervention sociale recrutés sont davantage expérimentés (71% ont quitté le système scolaire depuis plus de 10 ans).

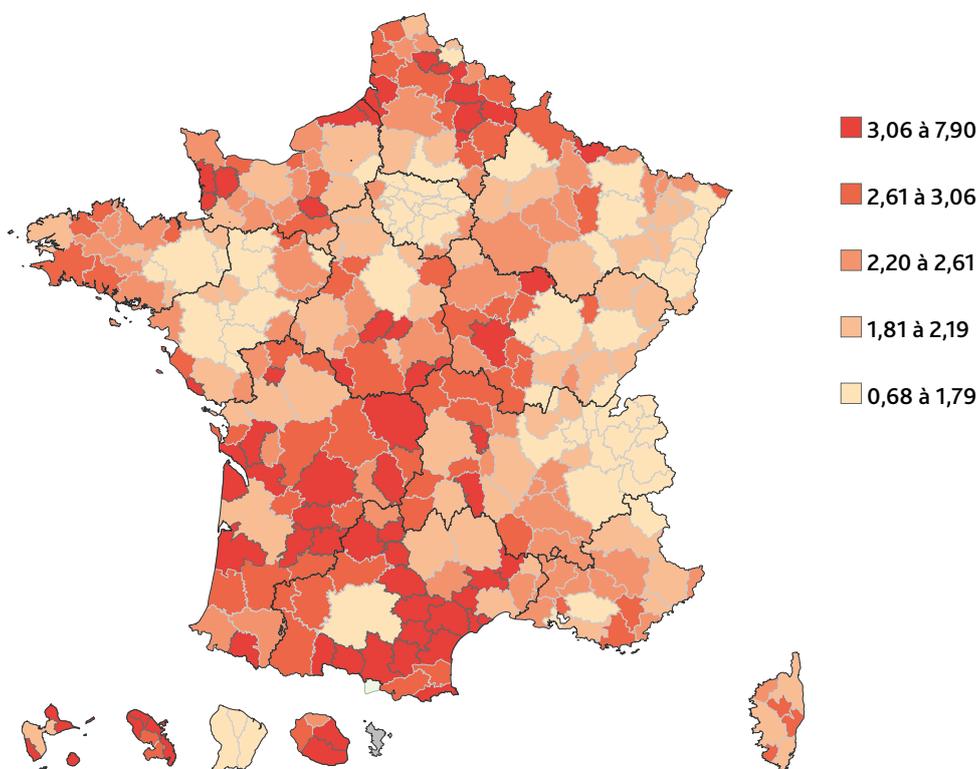
Hormis chez les moniteurs-éducateurs et les moniteurs d'atelier, les diplômés du supérieur sont majoritaires. Ces métiers étant réglementés, le lien formation-emploi est important, les personnes étant titulaires d'un diplôme spécifique du travail social. En cours de carrière, les mobilités avec d'autres familles professionnelles sont moins fréquentes que celles de l'ensemble des métiers.

Les offres d'emploi relatives aux éducateurs spécialisés comprennent une part d'offres d'emplois durables (CDI et CDD de plus de 6 mois) conforme à la moyenne des métiers, celles relatives à l'encadrement technique ou aux éducateurs de jeunes enfants présentent un caractère plus durable que l'ensemble des offres. L'Ile-de-France représente à elle seule, en 2017, 42% des offres d'éducateurs de jeunes enfants et 29% des offres d'éducateurs spécialisés, soit une part supérieure à sa part moyenne dans l'ensemble des offres (23%).

Les difficultés de recrutement anticipées par les employeurs ont été très inférieures à celles de l'ensemble des métiers sur les années 2015-2017. En 2018 elles ont progressé pour atteindre un niveau de 42%, soit une valeur proche de celle de l'ensemble des métiers (44%). Les demandeurs d'emploi pour ce type de métier retrouvent plus rapidement un emploi que l'ensemble des demandeurs.

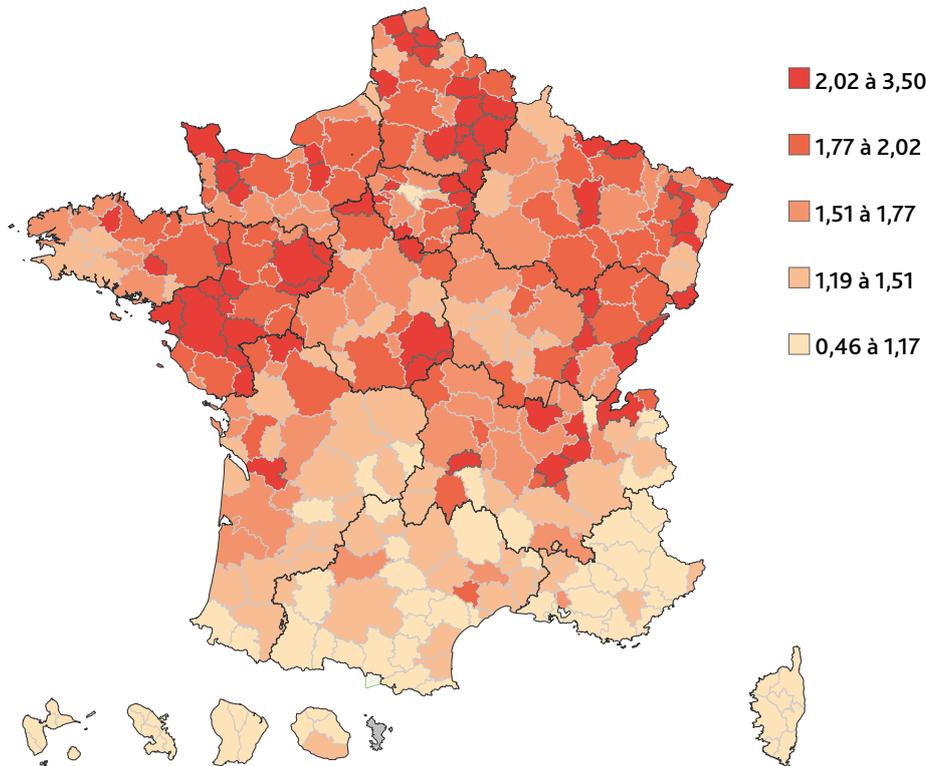
### Carte 2

#### LES AIDES À DOMICILE : PART DANS L'EMPLOI LOCAL (EN %)



Source : Insee, recensement de population 2015

Carte 3

**LES ASSISTANTES MATERNELLES : PART DANS L'EMPLOI LOCAL (EN %)**

Source : Insee, recensement de population 2015

**Les assistants de service social et les conseillers en économie sociale et familiale sont surtout des jeunes actifs diplômés du supérieur**

La moitié des assistants de service social et conseillers en économie sociale et familiale travaillent dans le secteur public. Parmi ceux récemment recrutés, une majorité (60%) sont des jeunes actifs et la plupart sont diplômés du supérieur. A l'instar des éducateurs spécialisés, les diplômés sont spécifiques. Les femmes sont par ailleurs très majoritaires (91%).

65% des offres d'emploi présentent un caractère durable (CDI ou CDD de plus de 6 mois), soit un niveau équivalent à celui de l'ensemble des offres. Les difficultés de recrutement ressenties par les employeurs sont inférieures à la moyenne des métiers. Les demandeurs d'emploi ont en majorité un niveau de formation supérieur. Ils retrouvent plus rapidement un emploi que dans l'ensemble des métiers.

Tableau 3

**CARACTÉRISTIQUES DES DEMANDEURS D'EMPLOI RECHERCHANT UN EMPLOI DANS LES MÉTIERS DE L'ACTION SOCIALE**

Métiers	Moins de 30 ans (en %)	50 ans ou plus (en %)	Durée de chômage d'au moins 12 mois dans les 15 derniers mois (en %)	Niveau infra CAP-BEP (en %)	Niveau CAP-BEP (en %)	Niveau Bac (en %)	Niveau supérieur ou égal à Bac+2 (en %)
Aides à domicile et aides-ménagères	21	36	26	17	50	24	9
Assistants maternelles, gardes d'enfants, auxiliaires de petite enfance	16	34	19	17	46	25	12
Aides médico-psychologiques	26	21	15	2	37	42	18
Educateurs et cadres de l'intervention socio-éducative	28	20	19	2	11	25	62
Assistants de service social et conseillers en économie sociale et familiale	33	21	20	2	7	14	78
Ensemble des métiers (action sociale et hors action sociale)	27	26	25	14	35	23	28

Source : Pôle emploi STMT, demandeurs d'emploi de catégories A, B et C en juin 2018, données brutes

La proportion de chômeurs de longue durée telle que définie ici correspond à la proportion de demandeurs d'emploi de catégorie ABC ayant passé au moins 12 mois sans aucun emploi au cours des 15 derniers mois. Les valeurs surlignées correspondent à des valeurs supérieures de 20% à la moyenne générale.

## Encadré 1 : les métiers de l'action sociale à l'horizon 2022

France Stratégie et la Dares ont réalisé un exercice de prospective des métiers et qualifications à l'horizon 2022<sup>9</sup>.

En vingt ans, le nombre d'assistantes maternelles et de gardes d'enfants a doublé, et celui d'aides à domicile a triplé. Ainsi, alors qu'elles rassemblaient moins de 400 000 personnes en 1989-1991, ces deux familles professionnelles en emploient près d'un million en 2010-2012, soit 600 000 de plus qu'il y a vingt ans. Leurs effectifs devraient encore s'accroître à un rythme soutenu au cours des prochaines années.

La hausse devrait notamment rester soutenue pour les aides à domicile, même si le rythme de croissance s'atténue. Le vieillissement de la population stimule en effet la demande de services et engendre des besoins croissants en matière de soins et d'accompagnement de la dépendance, tandis que les possibilités de prise en charge par les familles tendent à se réduire dans un contexte de hausse du taux d'activité des femmes après 45 ans et d'érosion des modes de cohabitation traditionnels.

De façon plus modérée, le nombre d'assistantes maternelles devrait aussi continuer à progresser (+ 1,0 % par an en moyenne) pour répondre aux besoins encore insatisfaits de prise en charge des jeunes enfants.

La proportion de postes à pourvoir par rapport aux effectifs est particulièrement élevée pour les aides à domicile (5,2 %), concernées à la fois par de nombreuses créations d'emplois et par de nombreux départs en fin de carrière. Le nombre élevé de postes à pourvoir pourrait accroître les tensions sur ces marchés du travail, notamment pour l'aide aux personnes fragiles, le vivier traditionnel de ces métiers (des femmes peu diplômées de 40 ans ou plus) étant amené à se réduire nettement dans les prochaines années, même si le nombre de demandeurs d'emploi y est à ce jour important.

Dans les métiers de l'action sociale, répondant notamment aux besoins des personnes handicapées ou des jeunes en difficulté, les effectifs devraient également être orientés à la hausse, mais à un rythme moins soutenu que celui observé au cours des années 1990 et 2000. Dans un scénario de crise contraignant davantage les dépenses sociales, notamment celles des collectivités locales, la hausse de l'emploi pourrait être nettement plus modérée dans les professions de l'action sociale. Pourtant, les évolutions démographiques et la demande sociale (plan Alzheimer, prise en charge de la dépendance, etc.) contribuent à maintenir et renforcer les interventions auprès des personnes fragiles, à moyens financiers contraints. Ce contexte pourrait dès lors, en rupture avec les décennies précédentes, favoriser des phénomènes de déqualification (développement des « faisant fonction », créations de postes de niveau CAP, BEP ou bac plutôt que Bac+2, par exemple des moniteurs-éducateurs plutôt que des éducateurs spécialisés).

Tableau 4

### ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ET DES POSTES À POURVOIR PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE (FAP) SUR LA PÉRIODE 2012-2022

Famille professionnelle (FAP)		Emploi en 2022 (en milliers)	Créations nettes d'emploi (en milliers)			Départs en fin de carrière (en milliers)	Postes à pourvoir		Part des femmes dans l'emploi (en %)		Age médian 2010-2012
			1992-2002	2002-2012	2012-2022		en milliers	en % annuel du nb d'emplois	2010-2012	2022	
T2A	Aides à domicile	702	176	174	159	163	322	5,2	97	95	47
T2B	Assistantes maternelles	499	169	69	45	126	172	3,6	99	99	45
V4Z	Professionnels de l'action sociale et de l'orientation	357	127	69	38	72	110	3,2	73	74	42

Source : Dares, France Stratégie, Les métiers en 2022 : résultats et enseignements, Rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications

9. Seulement trois FAP ont été gardées pour cet encadré (aides à domicile, assistantes maternelles et professionnels de l'action sociale et de l'orientation) car ce sont celles à un niveau agrégé qui correspondent le plus aux métiers de l'action sociale. Il faut noter que la FAP des professionnels de l'action sociale et de l'orientation couvre un champ plus large que celui de notre étude puisqu'elle comprend, entre autres, des métiers tels que les psychologues spécialistes de l'orientation scolaire.

## Encadré 2 : vue d'ensemble de la demande d'emploi dans les métiers de l'action sociale

### Une demande d'emploi très féminisée et plutôt âgée

Les demandeurs d'emploi à la recherche d'un emploi dans les métiers de l'action sociale représentent 8,1% de l'ensemble des demandeurs d'emplois inscrits en fin de mois en catégories ABC en juin 2018. Les aides à domicile et assistantes maternelles représentent 72,9% de ces demandeurs. Les offres déposées dans ces métiers entre juillet 2017 et juin 2018 (qu'elles le soient par des entreprises du secteur de l'action sociale ou par d'autres entreprises) représentent 5,9% des offres diffusées par Pôle emploi.

Les demandeurs d'emploi recherchant un emploi dans l'action sociale sont un peu plus âgés que l'ensemble des demandeurs : 32,4% ont plus de 50 ans contre 25,9% pour l'ensemble des demandeurs d'emploi et 25,2% ont entre 40 et 49 ans contre 22,1% pour l'ensemble des métiers.

Les demandeurs d'emploi recherchant un métier de l'action sociale comptent davantage de femmes que l'ensemble des demandeurs (94,5% contre 52,1%).

### Une évolution de la demande d'emploi beaucoup plus soutenue que la moyenne générale

Au cours des huit dernières années, le nombre de demandeurs d'emploi recherchant un travail dans l'action sociale a augmenté plus fortement que celui de l'ensemble des demandeurs d'emploi. Au total, entre juin 2010 et juin 2018, le nombre de demandeurs d'emploi cherchant un métier dans l'action sociale s'est accru de 82,0% tandis que pour l'ensemble des demandeurs d'emploi en catégories ABC la hausse a été de 47,9%.

Plus de la moitié des demandeurs d'emploi en catégories ABC cherchant un métier de l'action sociale a exercé une activité réduite en juin 2018 (53,0% contre 38,1% tous métiers confondus).

### Les demandeurs d'emploi de l'action sociale sont moins souvent en chômage de longue durée

Par rapport à l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrits en juin 2018, ceux de l'action sociale sont moins nombreux à connaître du chômage de longue durée (20,5% contre 24,8%)<sup>10</sup>. Cette proportion s'élève à 27,9 % pour les demandeurs de plus de 50 ans, cette valeur reste également inférieure à celle de l'ensemble des demandeurs de même catégorie d'âge (39,5%). Les hommes recherchant un métier dans l'action sociale restent en proportion plus au chômage de longue durée que les femmes (26,7% restent au moins 12 mois contre 20,1%). La proportion de demandeurs d'emploi de longue durée est la plus élevée dans les métiers de l'information sociale et de la médiation sociale (33,4%) et de la facilitation de la vie en société (34,7%).

10. La proportion de chômeurs de longue durée telle que définie ici correspond à la proportion de demandeurs d'emploi de catégorie ABC ayant passé au moins 12 mois sans aucun emploi au cours des 15 derniers mois.

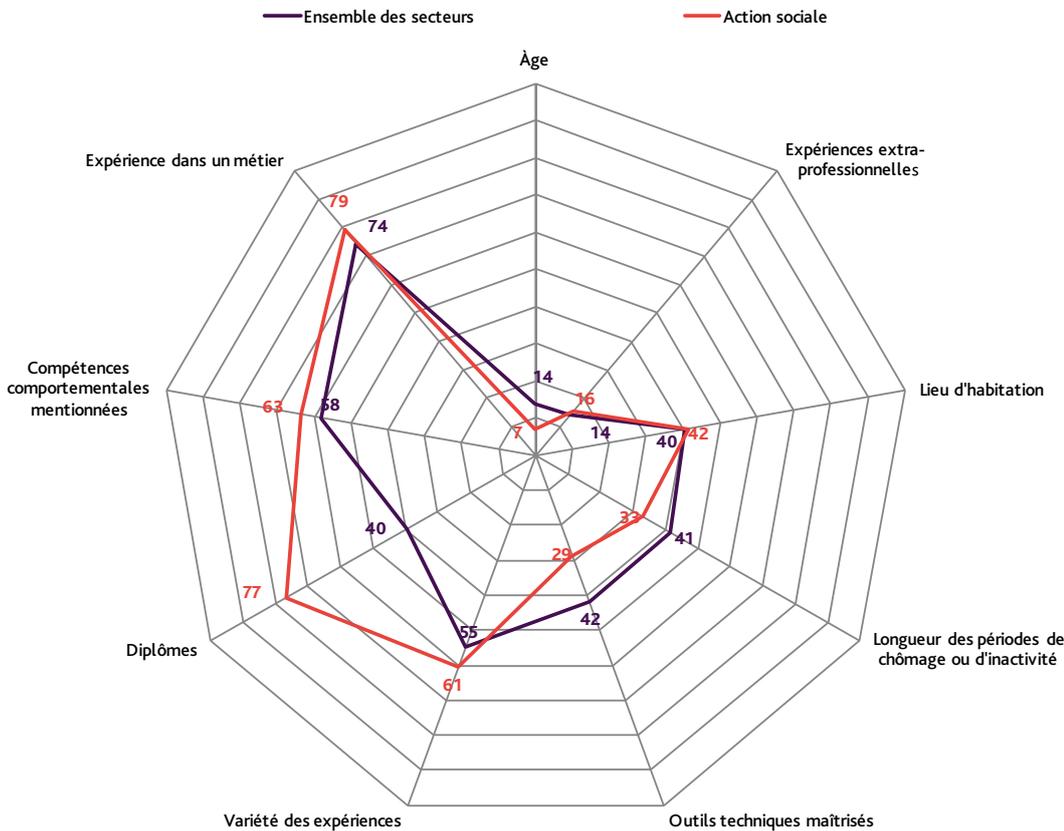
## Les qualités attendues par les employeurs dans les métiers de l'action sociale et les canaux de recrutement privilégiés

### Le diplôme, l'expérience professionnelle et les compétences comportementales sont les 3 critères les plus regardés dans les CV

Selon l'enquête réalisée par Pôle emploi sur les compétences attendues au moment du recrutement, la première compétence recherchée dans les CV par les employeurs relevant de l'action sociale est, comme pour les autres secteurs, l'expérience professionnelle. Le diplôme est également un critère fortement examiné : 77% des employeurs le regarde de manière prioritaire, soit une valeur supérieure à celle de l'ensemble des secteurs (40%). Les compétences comportementales représentent le troisième critère le plus regardé par les employeurs dans ce secteur (63% contre 58% en moyenne). À contrario, l'âge, la maîtrise des outils techniques, la longueur des périodes de chômage et les expériences extra-professionnelles ne semblent pas prioritaires chez les recruteurs de l'action sociale [cf. Graphique 5].

Graphique 5

### LES INFORMATIONS REGARDÉES DE FAÇON PRIORITAIRE DANS UN CV SELON LES EMPLOYEURS DANS L'ACTION SOCIALE



Méthode : le graphique représente pour chaque information d'un CV, la proportion d'employeurs déclarant que cette information est regardée de manière prioritaire.

Lecture : pour plus de 79% des établissements recruteurs de l'action sociale interrogés, l'expérience professionnelle dans un métier est une information regardée de façon prioritaire dans un CV.

Champ : établissements du secteur privé d'au moins un salarié ayant effectué au moins un recrutement en CDI ou en CDD de plus d'un mois entre novembre 2016 et avril 2017.

Source : enquête « compétences attendues au moment du recrutement » 2017, Pôle emploi et BVA.

## Dans les domaines de la prise en charge des personnes âgées, des personnes handicapées ou de l'accueil des jeunes enfants, le diplôme est le premier critère regardé

Au sein de l'action sociale, 81% des employeurs du domaine en charge des personnes âgées et 86% de ceux du domaine des personnes handicapées et de l'aide par le travail, déclarent regarder en priorité le diplôme des candidats. Cette proportion culmine même à 91% parmi les recruteurs de l'accueil de jeunes enfants [cf. Tableau 5]. Ces proportions sont les plus élevées de tous les domaines relevant de l'action sociale.

Les employeurs de ces trois domaines de l'action sociale accordent également de l'importance à l'expérience professionnelle. Les employeurs du secteur en charge des personnes âgées regardent également de façon privilégiée les compétences comportementales dans le CV (71% contre 58% dans l'ensemble des secteurs d'activité).

## Les employeurs de l'aide à domicile sont particulièrement attentifs au lieu d'habitation et à l'expérience professionnelle

Dans le domaine de l'aide à domicile, l'expérience professionnelle est particulièrement mise en avant : elle est regardée dans les CV par plus de 83% des employeurs. Une importance est accordée également au diplôme, même si ce critère est moins cité que pour les trois domaines en charge des personnes âgées, des personnes en situation de handicap ou de l'accueil des jeunes enfants. Sans doute en relation avec le fait que l'activité exige de se déplacer au lieu d'habitation des usagers, les employeurs de l'aide à domicile accordent une intention particulière au lieu d'habitation du candidat (69%, contre 42% en moyenne dans l'action sociale et 40% dans l'ensemble des secteurs).

Tableau 5

### LES INFORMATIONS OBSERVÉES DANS UN CV DE MANIÈRE PRIORITAIRE SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉ DE L'ACTION SOCIALE (EN %)

Secteurs	Longueur des périodes de chômage ou d'inactivité	Variété des expériences	Diplômes	Compétences comportementales mentionnées	Expérience dans un métier
Accueil jeunes enfants	29	58	91	63	78
Personnes handicapées et aide par le travail	33	65	86	60	77
Personnes âgées	41	58	81	71	76
Aide à domicile	40	58	69	62	83
Action sociale autre	26	62	65	63	80
<b>Action sociale</b>	<b>33</b>	<b>61</b>	<b>77</b>	<b>63</b>	<b>79</b>
<b>Ensemble des secteurs</b>	<b>41</b>	<b>55</b>	<b>40</b>	<b>58</b>	<b>74</b>

Lecture : pour 79% des établissements recruteurs du secteur de l'action sociale, l'expérience professionnelle dans un métier est une information regardée de façon prioritaire dans un CV.

Les valeurs surlignées correspondent à des valeurs supérieures de 10% à la moyenne de l'ensemble des secteurs

Champ : établissements du secteur privé d'au moins un salarié ayant effectué au moins un recrutement en CDI ou en CDD de plus d'un mois entre novembre 2016 et avril 2017.

Source : enquête « compétences attendues au moment du recrutement » 2017, Pôle emploi et BVA.

## Pour les aides à domicile ce sont l'autonomie, le sens des responsabilités et pour les éducateurs et assistants de service social, la capacité d'adaptation et à travailler en équipe qui sont recherchés

Interrogés sur les compétences qu'ils attendent de leurs salariés, les employeurs de l'action sociale accordent aux compétences comportementales la même valeur que celle constatée pour l'ensemble des recruteurs [cf. En savoir plus, Lainé, 2018]. Les métiers dans ce secteur demandent en effet à la fois des compétences techniques et des compétences comportementales [cf. En savoir plus, Marquier et Vroylandt, 2016 ; Marquier, Nahon, 2008]. Par ailleurs, dans l'action sociale, où les métiers sont le plus souvent réglementés, le diplôme est considéré comme essentiel.

La capacité à être autonome, le sens des responsabilités et le sens de la relation client sont des compétences comportementales particulièrement mises en avant pour exercer le métier d'aide à domicile [cf. En savoir plus, Lainé, 2018]. Ce métier d'aide aux personnes fragiles s'exerce en effet seul, et nécessite de pouvoir être autonome, le salarié devant s'organiser dans un contexte de contrainte de temps et d'environnement [cf. En savoir plus, Goyaux, 2009]. La capacité d'adaptation et la capacité à travailler en équipe, de même que les compétences en lecture et rédaction de documents ou bureautique et informatique, sont mises en exergue pour les professionnels de l'action sociale (éducateurs, assistants de services social).

D'autres qualités sont par ailleurs particulièrement demandées, comme la polyvalence, l'expérience et la disponibilité pour les aides à domicile. Ces dernières et les éducateurs spécialisés ont des horaires plus décalés (travail le soir, travail le dimanche) que l'ensemble de la population en emploi.

Les aides à domicile, éducateurs et assistants sociaux doivent également faire face à une charge émotionnelle importante dans la mesure où ils sont amenés à être en contact avec des personnes fragiles, voire, dans certains cas, en situation de détresse [cf. *En savoir plus*, Lainé, 2018].

### L'informatique, la communication, la maîtrise des normes et des procédures d'hygiène et de sécurité, sont les principales compétences à développer selon les employeurs

Dans l'action sociale, neuf employeurs sur dix pensent que la maîtrise de la bureautique ou de l'informatique est une compétence à faire évoluer chez leurs salariés. Selon l'enquête de l'UNIFAF, la majorité des associations du secteur social et médico-social déclare d'ailleurs être impactée par le numérique, en lien avec le développement accru de la coordination du parcours de la personne accompagnée et la numérisation de leurs dossiers [cf. *En savoir plus*, UNIFAF, 2017].

Parallèlement, ils sont plus de 80% à vouloir développer la communication, ainsi que la maîtrise des normes et des procédures d'hygiène, de sécurité et de qualité au sein de leurs équipes. Enfin, plus de 70% déclarent vouloir développer la capacité à s'adapter à de nouvelles techniques ou de nouveaux outils, et d'inculquer l'autonomie et l'esprit d'initiative à leurs collaborateurs.

Cette hiérarchie des compétences à développer se retrouve pour chacun des domaines de l'action sociale. Le domaine des personnes âgées se distingue cependant par une mise en exergue de la qualité, hygiène et sécurité (92%, contre 81% en moyenne), de la capacité d'adaptation aux nouvelles techniques (81% contre 70% en moyenne), ainsi que du développement d'une connaissance plus approfondie en matière de santé (73% contre 59% en moyenne [cf. *Tableau 6*]). Ces résultats font écho aux tendances en cours dans le secteur des établissements de personnes âgées dépendantes, avec une médicalisation en marche et un renforcement du contrôle qualité [cf. *En savoir plus*, Marquier, Vroylandt et al., 2016].

Tableau 6

#### DOMAINE DE COMPÉTENCES À FAIRE ÉVOLUER DANS LES DEUX ANS CHEZ LES SALARIÉS DE L'ACTION SOCIALE

Secteurs	Bureautique/ informatique	Communiquer/ Échanger	Qualité, Hygiène, sécurité	Autonomie, esprit d'initiative	Capacité d'adaption aux nouvelles techniques	Capacité de travailler en réseau
Aide à domicile	89	83	83	84	70	55
Accueil jeunes enfants	85	79	81	75	61	42
Personnes handicapées et aide par le travail	98	84	81	79	74	73
Personnes âgées	95	84	92	79	81	57
Action sociale autre	90	81	72	75	66	71
<b>Ensemble de l'Action sociale</b>	<b>91</b>	<b>82</b>	<b>81</b>	<b>78</b>	<b>70</b>	<b>62</b>

Secteurs	Connaissances plus approfondie en santé	Gestion de projet, planification et organisation des tâches	Capacité de lecture, rédaction de documents	Compétences juridique	Logiciels de calcul	Contrôle de gestion, comptabilité
Aide à domicile	63	36	50	18	13	5
Accueil jeunes enfants	50	51	42	18	8	9
Personnes handicapées et aide par le travail	67	56	64	29	21	14
Personnes âgées	73	42	48	23	10	9
Action sociale autre	46	59	55	30	17	10
<b>Ensemble de l'Action sociale</b>	<b>59</b>	<b>50</b>	<b>53</b>	<b>24</b>	<b>14</b>	<b>10</b>

Lecture : pour 98% des établissements recruteurs du domaine en charge des personnes handicapées, la maîtrise de l'informatique/bureautique est une compétence à faire évoluer chez leurs salariés.

Les valeurs surlignées correspondent à des valeurs supérieures de 10% à la moyenne de l'ensemble des secteurs de l'action sociale.

Champ : établissements du secteur privé d'au moins un salarié ayant effectué au moins un recrutement en CDI ou en CDD de plus d'un mois entre novembre 2016 et avril 2017.

Source : enquête compétences attendues au moment du recrutement 2017, Pôle emploi et BVA.

Dans le secteur de l'action sociale, le souhait de faire évoluer les compétences est corrélé positivement avec la taille de l'établissement, quelle que soit la compétence. Dans les TPE par exemple, 80% des employeurs disent avoir l'intention de faire évoluer les compétences liées à la maîtrise de la bureautique ou de l'informatique, contre plus de 93% dans les entreprises de plus grande taille.

**Le recours aux intermédiaires publics de l'emploi et la mobilisation des réseaux personnels et professionnels, canaux de recrutement jugés les plus pertinents**

Selon l'enquête complémentaire « Besoins en main-d'œuvre 2018 », 42% des employeurs classent le recours aux intermédiaires publics de l'emploi (Pôle emploi, missions locales) comme faisant partie des deux canaux offrant les candidatures les plus pertinentes, soit une valeur supérieure à la moyenne générale. Vient ensuite la mobilisation du réseau professionnel et personnel pour un tiers des employeurs. Les autres canaux les plus cités sont les offres d'emploi, les candidatures spontanées et les salariés ayant déjà travaillé dans l'entreprise (un peu moins de 30% des employeurs dans chaque cas). Le dépôt d'une offre d'emploi est plus mis en avant dans l'action sociale que dans l'ensemble des secteurs d'activité.

## Sources et méthodes :

### Les nomenclatures utilisées

#### Liste des Familles d'Activité Professionnelle (FAP) et des professions (PCS) de l'action sociale

Les FAP sont une des principales nomenclatures de métiers. Leur construction résulte d'un rapprochement entre la nomenclature des « Professions et Catégories Socioprofessionnelles » (PCS) utilisée par l'INSEE dans les différentes sources sur l'emploi pour codifier les professions et le ROME utilisé par Pôle emploi pour coder les emplois recherchés par les demandeurs ainsi que les offres déposées par les entreprises. Les FAP regroupent les professions qui font appel à des compétences communes sur la base de « gestes professionnels » proches.

[http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/FAP-2009\\_Introduction\\_et\\_table\\_de\\_correspondance.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/FAP-2009_Introduction_et_table_de_correspondance.pdf)

FAP T2A - Aides à domicile et aides ménagères
PCS 563B - Aides à domiciles, aides ménagères, travailleuses familiales
FAP T2B - Assistantes maternelles
PCS 563A - Assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil
PCS 526d - Aides médico-psychologiques
FAP V4Z83 - Éducateurs spécialisés
PCS 434A - Cadres de l'intervention socio-éducative
PCS 434D - Éducateurs spécialisés
PCS 434E - Moniteurs éducateurs
PCS 434F - Éducateurs techniques spécialisés, moniteur d'atelier
PCS 434G - Éducateurs de jeunes enfants
FAP V4Z85 - Professionnels de l'action sociale
PCS 434B - Assistants de service social
PCS 434C - Conseiller en économie sociale et familiale

#### Nomenclature d'activité. Le secteur de l'action sociale (Nomenclature NAF 2008)

Le secteur de l'action sociale et hébergement médico-social rassemble deux sous-secteurs, selon la Nomenclature d'Activité Française de 2008 (NAF rév. 2, 2008) : l'hébergement médico-social et social (NAF 87) et l'action sociale sans hébergement (NAF 88).

<http://www.pole-emploi.org/statistiques-analyses/en-savoir/nomenclatures-1.html?type=article>

Dans cette étude, le secteur de l'action sociale regroupe 5 domaines.

<b>Prise en charge des personnes handicapées et aide par le travail</b>	<b>Action sociale générale</b>
87.10B Hébergement médicalisé pour enfants handicapés	87.20B Hébergement social pour toxicomanes
87.10C Hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autre hébergement médicalisé	87.90A Hébergement social pour enfants en difficultés
87.20A Hébergement social pour handicapés mentaux et malades mentaux	87.90B Hébergement social pour adultes et familles en difficultés et autre hébergement social
87.30B Hébergement social pour handicapés physiques	88.99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents
88.10B Accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées	88.99B Action sociale sans hébergement n.c.a.
88.10C Aide par le travail	
88.91B Accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants handicapés	<b>Aide à domicile</b>
	88.10A Aide à domicile
<b>Personnes âgées</b>	
87.10A Hébergement médicalisé pour personnes âgées	<b>Accueil jeunes enfants</b>
87.30A Hébergement social pour personnes âgées	88.91A Accueil de jeunes enfants

#### Liste des métiers de l'action sociale retenus dans l'étude (Nomenclature ROME v3)

Elaboré par Pôle emploi, le ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois) est un référentiel national des métiers, régulièrement actualisé. Il permet de définir les caractéristiques des offres et les profils des candidats. Il favorise ainsi le rapprochement entre l'offre et la demande d'emploi.

<http://www.pole-emploi.org/opendata/repertoire-operationnel-des-meti.html?type=article>

K1101 Accompagnement et médiation familiale
K1102 Aides aux bénéficiaires d'une mesure de protection juridique
K1201 Action sociale
K1202 Éducation de jeunes enfants
K1203 Encadrement technique en insertion professionnelle
K1204 Médiation sociale et facilitation de la vie en société
K1205 Information sociale
K1207 Intervention socioéducative
K1301 Accompagnement médicosocial
K1302 Assistance auprès d'adultes
K1303 Assistance auprès d'enfants
K1305 Intervention sociale et familiale

## Les sources statistiques

### Statistiques d'emploi salarié

• *Statistiques conjoncturelles sur le nombre de salariés : AcoSS, estimations trimestrielles d'emploi salarié :* Ces statistiques correspondent au « **nombre de salariés inscrits au dernier jour de la période** » renseigné dans les bordereaux récapitulatifs de cotisations (BRC) transmis par les employeurs aux Urssaf. Il s'agit du nombre de salariés de l'établissement ayant un contrat de travail en cours le dernier jour de la période. Les salariés relevant du régime agricole ne sont pas inclus dans ces effectifs.

<http://www.acoss.fr/home/observatoire-economique/publications/acoss-stat.html>

• *Statistiques sur les caractéristiques des salariés : AcoSS, DADS :* La déclaration annuelle des données sociales (DADS) est une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés, en application de l'article R243-14 du code de la Sécurité sociale (Décret du 24 mars 1972) et des articles 87.240 et 241 de la loi 51-711 du 7 juin 1951 du code Général des Impôts.

Le champ des DADS couvre l'ensemble des employeurs et de leurs salariés, à l'exception des agents des ministères, titulaires ou non, des services domestiques (division 97-98 de la NAF rév. 2) et des activités extra-territoriales (division 99 de la NAF rév. 2). Le champ retenu dans cette publication correspond à l'ensemble des établissements ayant effectivement déclarés une assiette Assurance chômage.

• *Statistiques d'emploi intérimaire : Pôle emploi, relevés mensuels de mission d'intérim :* Les statistiques d'emploi intérimaire sont établies à partir de la source déclarative « Déclaration Mensuelle de Mission (DMM) et les « Relevé Mensuel de Mission » source « Déclaration Sociale Nominative » (DSN) des entreprises de travail temporaire (ETT). Depuis la mi-2016, la DSN se substitue progressivement aux DMM et s'est généralisée en 2017.

<http://www.pole-emploi.org/statistiques-analyses/entreprises/interim.html>

### Statistiques sur les recrutements :

• *ACOSS, déclarations préalables à l'embauche :* Le suivi statistique des déclarations d'embauche s'appuie sur les données issues de la déclaration préalable à l'embauche (DPAE). La DPAE doit être réalisée au plus tôt huit jours avant l'embauche et au plus tard dans l'instant qui précède cette embauche. Il s'agit donc d'une formalité préalable à l'embauche qui, de ce fait, traduit une intention d'embauche à très court terme.

<http://www.acoss.fr/home/observatoire-economique/publications/acoss-stat.html>

• *L'enquête sur les Besoins en main-d'œuvre de Pôle emploi (BMO) :* L'enquête Besoins en Main-d'Oeuvre (BMO) est une initiative de Pôle emploi, réalisée avec l'ensemble des directions régionales et le concours du CRÉDOC. L'enquête BMO est avant tout un outil d'aide à la décision pour Pôle emploi qui peut ainsi mieux connaître les intentions des établissements en matière de recrutement et adapter l'effort de financement pour les formations des métiers en tension. Cette enquête mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements. De plus, ces projets concernent tous les types de recrutement, y compris les postes à temps partiel et le personnel saisonnier.

<http://statistiques.pole-emploi.org/bmo>

### Statistiques sur les demandeurs d'emploi : Statistique mensuelle du marché du travail

Les statistiques mensuelles du marché du travail (STMT) portent sur les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et sur les offres d'emploi confiées par les employeurs à Pôle emploi. Les données permettant d'établir les statistiques du marché du travail sont constituées à partir d'extractions mensuelles des fichiers opérationnels de gestion de Pôle emploi. Les catégories ABC des demandeurs d'emploi sont les catégories suivantes :

- **Catégorie A** : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi au cours du mois.
- **Catégorie B** : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (de 78 heures ou moins au cours du mois).
- **Catégorie C** : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (de plus de 78 heures au cours du mois).

<http://statistiques.pole-emploi.org/stmt/publication>

### Statistiques sur les offres d'emploi diffusées par Pôle emploi

Les statistiques d'offres d'emploi diffusées présentées dans cette publication portent sur les offres déposées directement à Pôle emploi et les offres transmises par des sites partenaires.

### Enquête emploi

Cette enquête réalisée par l'Insee vise à observer à la fois de manière structurelle et conjoncturelle la situation des personnes sur le marché du travail. Elle s'inscrit dans le cadre des enquêtes «Forces de travail» défini par l'Union européenne («Labour Force Survey»). C'est la seule source fournissant une mesure des concepts d'activité, chômage, emploi et inactivité tels qu'ils sont définis par le Bureau international du travail (BIT).

Les questions portent sur l'emploi, le chômage, la formation, l'origine sociale, la situation un an auparavant, et la situation principale mensuelle sur les douze derniers mois.

Dans cette exploitation de cette enquête Emploi, les personnes en intérim ou avec une activité temporaire ou d'appoint, pour lesquelles l'ancienneté dans l'entreprise n'est pas renseignée, sont classées comme personne ayant une ancienneté dans l'entreprise inférieure à 1 an. Un panel constitué à partir de l'enquête Emploi par France Stratégie a enfin été utilisé pour mesurer les changements de métiers des personnes toujours en emploi à un an d'intervalle.

Les aides à domicile et aides ménagères sont légèrement surestimés dans l'enquête Emploi, en raison de l'inclusion dans cette profession des assistants familiaux.

### L'enquête sur les compétences attendues par les employeurs au moment du recrutement

Cette enquête, réalisée en juin 2017 par Pôle emploi, vise à mieux comprendre les compétences attendues par les employeurs et leurs pratiques de recrutement. Elle a été réalisée auprès de 4 850 établissements du secteur privé comprenant au moins un salarié et ayant procédé à au moins un recrutement en CDI ou en CDD de plus de un mois entre novembre 2016 et avril 2017. Elle comprend principalement des questions par rapport au dernier recrutement réalisé (compétences attendues dans le métier, difficultés de recrutement ressenties, critères ayant présidé in fine au recrutement) et une question relative aux éléments examinés dans un CV.

### Les métiers en 2022 (Prospective des métiers et des qualifications)

Depuis la fin des années 1990, des exercices de prospective sur les métiers et les qualifications (PMQ) sont régulièrement menés afin d'examiner les perspectives d'évolution des ressources en main-d'œuvre et d'emploi par métier. Ces exercices sont pilotés par France Stratégie, en partenariat avec la Dares. Ils réunissent l'ensemble des partenaires et administrations concernés par l'analyse des évolutions à moyen terme de l'emploi par métier et qualification. Le nouvel exercice de prospective nationale des métiers et des qualifications, «Les Métiers en 2022» met en perspective les grandes évolutions qui contribueront à façonner l'emploi et le marché du travail dans les années à venir.

[http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs\\_rapport\\_metiers\\_en\\_2022\\_27042015\\_final.pdf](http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs_rapport_metiers_en_2022_27042015_final.pdf)

### La mesure du lien formation-emploi

Le lien formation-emploi traduit la relation entre spécialité de formation et métier. Lorsque les personnes exerçant le métier ont des spécialités de formation spécifiques ou très concentrées sur quelques spécialités ce lien est très fort (valeur ++) ou fort (+). Dans le cas contraire le lien est faible (valeur -) ou très faible (valeur --). Ces valeurs sont calculées en utilisant essentiellement deux indicateurs : un indicateur de concentration des spécialités de formation, et un indicateur de spécificité (écarts entre les parts de ces spécialités dans le métier et les parts moyennes dans l'ensemble des métiers). Les indicateurs sont calculés séparément parmi les jeunes actifs et les individus expérimentés à l'exclusion des personnes sans diplôme ou avec une spécialité de formation non renseignée. On tient compte également de la part des non diplômés dans chacune de ces catégories pour qualifier l'intensité du lien entre spécialité de formation et métier. Les jeunes actifs sont les personnes ayant terminé leur formation initiale depuis au plus 10 ans.



## EN SAVOIR PLUS

Bazin M., Muller M. (2018), « Le personnel et les difficultés de recrutement dans les Ehpad », *Etudes et Résultats*, n°1067, DREES

Céreq (2017), Portraits statistiques de branches.

Chamkhi A., Lainé F., Lim Y.-M., Matus M., Prokovas N. (2018), « Comment les employeurs sélectionnent les candidats qu'ils retiennent dans leur recrutement ? », *Eclairage et Synthèses*, n°43, Pôle emploi

Dares (2016), Portraits statistiques des métiers, 1982-2014, *Synthèse Stat*, n°19.

Dares, France Stratégie (2016), *Les métiers en 2022 : résultats et enseignements*, Rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications ».

Galtier B. (2013), « Les formations et les métiers de la petite enfance », *Dossiers solidarité et santé*, n°48.

Garner H. Lainé F. (2013), « Services à la personne : constat et enjeux », *L'essentiel*, France stratégie

Goyaux N. (2009), *Les métiers des services à la personne*, OREF Ile-de-France.

Lainé F. (2018), « Mobilités entre métiers et situations de travail transversales », *Eclairage et synthèses*, n°22, Pôle emploi.

Lainé F. (2018), « Diplômes, compétences techniques ou comportementales : Quelles sont les principales attentes des entreprises ? », *Eclairages et Synthèses*, n°42, Pôle emploi.

Marquier R. (2014), « 1,2 million de travailleurs sociaux en 2011 », *Etudes et résultats*, n°893, DREES.

Marquier R., Vroylandt T., Chenal M., Jolidon P., Laurent T., Peyrot C., Straub T., Toldre C. (2016) ; *Des conditions de travail en EHPAD vécues comme difficiles par des personnes très engagées*, Les dossiers de la DREES, n°5

Marquier R., Nahon S. (coord.), *Les conditions de travail des aides à domicile en 2008*, Dossier solidarité et santé, n°30.

Unifaf (2012), « Regards croisés sur les mobilités . Le cas de salariés de la branche sanitaire, médico-sociale, privée à but non lucratif ».

Unifaf (2017), *Enquête emploi*.

Vroylandt T. (2016), « Les assistantes maternelles gardent 8% d'enfants de plus en 2014 qu'en 2010 », *Etudes et résultats*, Drees.

Zanda J-L, Funes C. (2012), « Le champ social et médico-social : une activité en forte croissance, des métiers qui se développent et se diversifient », *Repères et Analyses*, n°44, Pôle emploi.

Directeur de la publication  
**Jean BASSÈRES**

Directeur de la rédaction  
**Cyril NOUVEAU**

Réalisation  
**Direction des Statistiques, des Études et de l'Évaluation**

**Pôle emploi**,  
1 avenue du Docteur Gley  
75987 Paris cedex 20

**[www.pole-emploi.org](http://www.pole-emploi.org)**

