



Services à la personne 580 000 postes à pourvoir d'ici à 2035 ➔ P. VIII

La population vieillit, et on a besoin de bras

Face au choc démographique, le secteur s'impose comme un pilier du « bien vieillir », avec 580 000 embauches d'ici à 2035.

Laure Girardot

D'ICI 2050, un Français sur trois aura plus de 60 ans, selon une étude de l'Insee, entraînant une hausse estimée de 55 % de la demande de services à la personne. Ce basculement démographique propulse l'économie de la longévité dans une phase de croissance rapide : 130 milliards d'euros attendus en 2030, jusqu'à 250 milliards à l'horizon 2050. Une dynamique portée par une aspiration largement partagée, puisque neuf Français sur dix souhaitent vieillir à domicile selon une enquête Harris interactive parue en novembre 2022.

Pour Patrice Lassalle-Barreilles, président d'IdealCO et directeur du Salon des services à la personne (20 000 postes à pourvoir en 2025 sur place) et de la Silver Economy Expo, l'enjeu dépasse désormais le seul champ médico-social : « C'est d'abord un sujet d'organisation des services à la population. » Plus largement, Patrice Lassalle-Barreilles invite à dépasser une lecture strictement générationnelle des services à la personne. Selon lui, parler de « services aux seniors » est réducteur : il s'agit avant tout de services aux citoyens,

mobilisables à chaque étape de la vie. Dans cette logique, le Salon des services à la personne a élargi son périmètre pour interroger plus largement la vulnérabilité, partant du constat que chacun peut, à un moment de son parcours, avoir besoin d'accompagnement.

Un maillon essentiel du lien social

Longtemps cantonné à l'image de « l'aide ménagère », le secteur des services à la personne s'impose désormais comme une infrastructure sociale de premier plan. « Pour 80 % des personnes que nous accompagnons, nous sommes le seul point de contact », souligne Brice Alzon, président-fondateur de La Maison des Services à la Personne, coopérative du secteur. Au-delà de la prise en charge de la dépendance, ces services jouent un rôle clé face à un risque majeur, souvent invisible : l'isolement social.

Le secteur se heurte à un besoin massif de main-d'œuvre. Avec 580 000 postes à pourvoir d'ici à 2035 selon les derniers chiffres officiels du ministère de l'Économie et des Finances, il constitue une réponse con-

crète aux défis sociaux et économiques de demain. Mais, sur le terrain, les acteurs jugent ces projections sous-évaluées. « Ces chiffres sont en deçà de la réalité », alerte Guillaume Richard, président et fondateur du groupe Oui Care, qui fédère 16 marques, dont O2 et Silver Alliance, et plus de 20 000 collaborateurs. « Dès 2030, l'explosion des besoins se conjuguera aux départs à la retraite des salariés du baby-boom. L'impact sera brutal. » Selon lui, les besoins réels pourraient atteindre entre 580 000 et 800 000 créations de postes d'ici 2050.

Paradoxalement, du salarié à domicile, garant du lien social, à l'auxiliaire de vie aux compétences techniques pointues (maladie d'Alzheimer, prévention des escarres), ces métiers restent structurellement dévalorisés. Faible reconnaissance, rémunérations modestes et forte pénibilité persistent. Pour Guillaume Richard, cette situation s'explique avant tout par un biais culturel : ces professions sont encore perçues comme reposant sur des dispositions « naturelles », au détriment de la complexité réelle des savoir-faire mobilisés. « Aimer n'est pas suffi-

sant pour bien aider. »

Des compétences de plus en plus techniques

« S'occuper d'une personne âgée est très exigeant », rappelle Patrice Lassalle-Ba-reilles. Loin d'un registre purement vocationnel, ces métiers du soin mobilisent des compétences exigeantes, à la croisée du sanitaire, du social et du relationnel. Accompagnement de la maladie d'Alzheimer, gestion de la perte d'autonomie ou prévention des risques : l'intervention à domicile exige des gestes techniques, des protocoles de sécurité et des compétences relationnelles structurées.

Pour Guillaume Richard,

« l'attractivité passe par la possibilité de se projeter dans un métier, pas par des promesses abstraites ». Si la question salariale demeure structurante, elle n'explique pas à elle seule les dynamiques de recrutement. Le groupe Oui Care a ainsi reçu près de 800 000 candidatures en un an, pour environ 400 000 candidats différents uniques (près de 2 % des actifs du privé) révélant surtout un enjeu de fidélisation.

Cette mutation suppose une reconnaissance des acquis et des organisations capables de limiter l'usure professionnelle. Brice Alzon privilégie ainsi des plannings « le plus sur mesure possi-

ble » (demi-journées libérées, week-ends préservés), afin de concilier engagement professionnel et vie personnelle.

L'enjeu est enfin de construire de véritables trajectoires. « Nous ne cherchons pas la même chose », souligne Guillaume Richard, qui défend une offre modulable, combinant temps partiel choisi, polyvalence ou sécurisation des parcours. Chez Oui Care, 40 % des cadres sont issus du terrain. Un chiffre qui illustre la transformation progressive d'emplois historiquement précaires en carrières structurées.



**Pour 80 %
des personnes
accompagnées,
nous sommes
le seul point
de contact**

Brice Alzon, fondateur
d'une coopérative du secteur

Image non disponible.
Restriction de l'éditeur

DR/OUI CARE

Les aides à domicile sont très recherchées. Ce type d'emploi est appelé à se développer encore davantage dans les prochaines années.