



## **Enquête « emploi formation » auprès des structures agréées des services à la personne dans le Var**

**Synthèse détaillée**

**Septembre 2012**

## 1. Le contexte et les objectifs

Des acteurs de la formation, de l'emploi, de l'orientation professionnelle et des employeurs du département du Var, réunis au sein du COTEFE (Comité Territorial Education Formation Emploi) du Conseil Régional PACA, ont fait des services à la personne un secteur prioritaire pour leurs travaux. Plusieurs travaux et réflexions ont été engagés par un groupe de travail constitué des acteurs du secteur (des structures, des entreprises, des organismes de formation, des institutionnels, et le PRIDES Pôle Services à la Personne). L'un d'eux s'est concrétisé en 2011 par la création de la plateforme web SAP 83 (<http://www.professionnel-sap83.fr>).

Cette démarche concertée et ciblée a dressé le besoin d'objectiver la situation des structures des services à la personne (SAP) sur la problématique de l'emploi et de la formation. Plus concrètement, un diagnostic territorial est nécessaire afin de caractériser les problématiques rencontrées sur le terrain et les besoins des structures sur l'emploi et la formation, qu'ils soient actuels ou futurs. L'expression des besoins de professionnels fournira des informations concrètes, pertinentes et solides qui sont nécessaires pour bien cerner la situation réelle du secteur. Les actions à développer par la suite devront répondre à ces besoins.

Le secteur des SAP est caractérisé par une large diversité des structures (taille, âge, etc.), services (confort, famille, dépendance) et territoires d'intervention (urbains, péri-urbain, ruraux). **Pour prendre en compte l'ensemble des besoins, le COTEFE a décidé de conduire une enquête, par voie postale, auprès de l'ensemble des structures agréées du département.**

**Ce document est la synthèse des résultats de cette enquête.** Dans la mesure du possible, ces résultats :

- Fournissent aux professionnels des éléments de comparaison entre leur structure et l'ensemble du secteur,
- Identifient d'éventuelles spécificités sur le département du Var,
- Relèvent des problématiques prioritaires en vue d'interpeller les acteurs légitimes pour s'en saisir et apporter des solutions.

## 2. La méthodologie employée

Un questionnaire a été développé par le groupe de travail. Après avoir identifié le contexte général, le questionnaire ciblait les principales informations sur l'activité (ex. nombre d'heures) et l'environnement social (ex. temps de travail) des structures. Ensuite, le questionnaire abordait les enjeux et les besoins, actuels et futurs, en termes de recrutement et de formation. Le questionnaire se clôturait par des commentaires libres.

Volontairement, pour saisir l'ensemble des enjeux les questions ont été détaillées. Bien que ceci se traduit par une charge plus lourde, et peut diminuer le nombre de répondants, il était important de dépasser les premières observations et d'avoir une vision fine des besoins. **L'enquête fournit ainsi un panorama complet sur l'emploi et la formation dans le secteur des SAP dans le Var.**

Sur la base du fichier de la DIRECCTE, datant de la fin août 2011, le questionnaire a été envoyé en septembre 2011 par la voie postale aux 420 structures agréées du département. Plusieurs relances ont été effectuées (mails, appels téléphoniques, visites).

**A l'issue de la collecte, 39 réponses ont été exploitées, soit un taux de réponse corrigé de 10,5%.** Les réponses des auto-entrepreneurs et des entreprises individuelles n'ont pas été retenues dans l'exploitation ; ces entreprises ont un effectif réduit (1 personne) et représentent des besoins particuliers. Par ailleurs environ 40 questionnaires sont revenus pour des problèmes d'adresse.

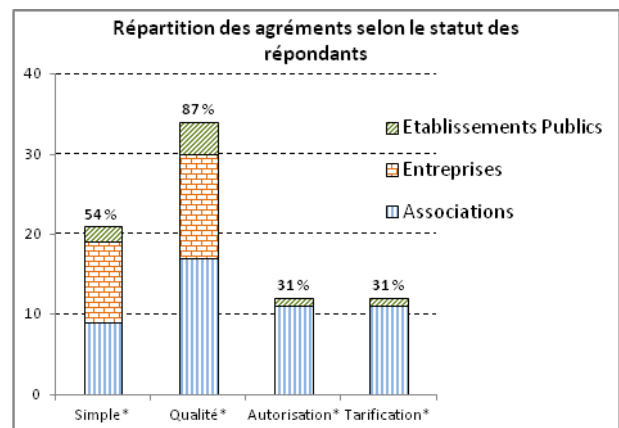
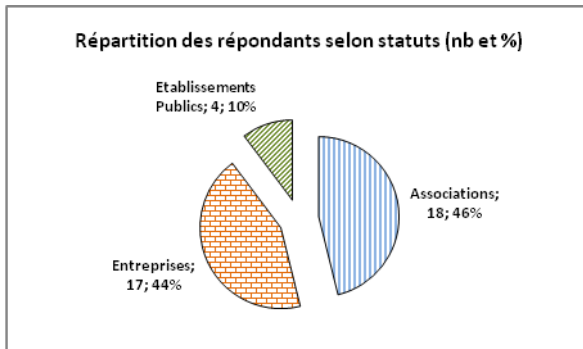
Population cible	Retours courriers	Réponses non retenues	Réponses exploitées	Taux de réponse corrigé
420 OASP	40 env.	8	39	10,5% (39/372)

### 3. Les résultats

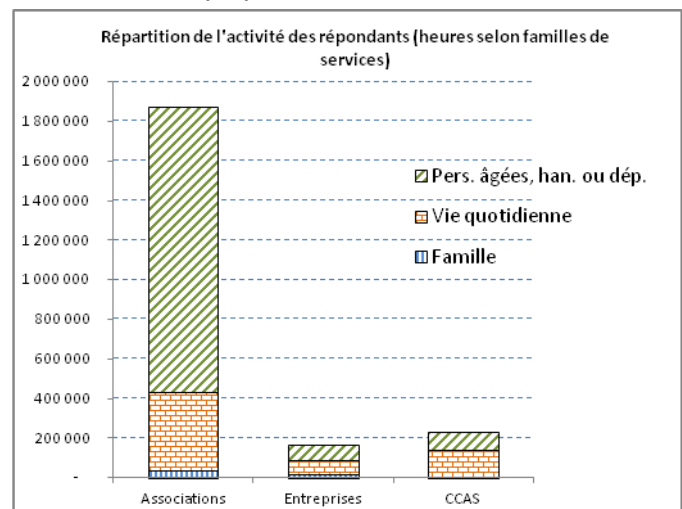
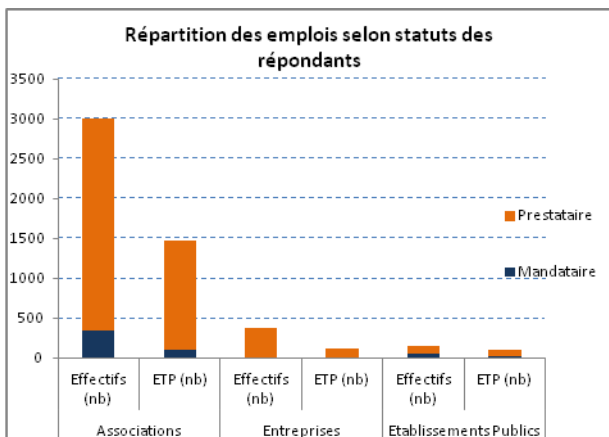
#### 3.1 Le profil des répondants

Parmi les répondants, les trois statuts sont présents (associations, entreprises, CCAS) ; les associations étant les plus nombreuses (46 %). Repartis selon la taille, la majorité des répondants a moins de 50 ETP prestataire (0 – 12 ETP : 37% ; 12 – 50 ETP : 34 % ; > 50 ETP : 29%).

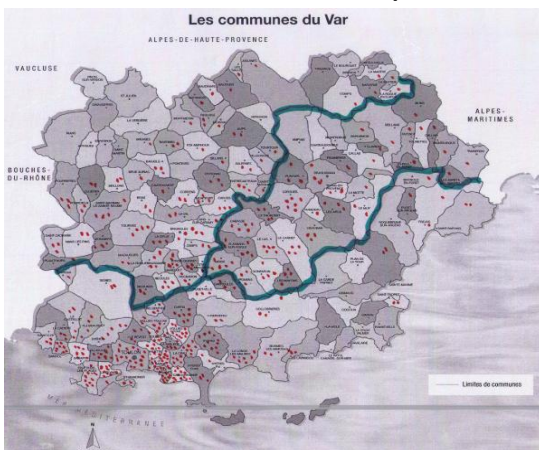
En majorité, les répondants ont un agrément (ou anciennement « qualité ») (à 87%). Les entreprises bénéficient plus fréquemment d'une déclaration (ou anciennement un agrément « simple ») que les associations (43% contre 35%), bien que les deux modes d'intervention soient présents pour les deux statuts.



Les répondants comptent 3 543 emplois au total (soit 1 478 ETP), dont la grande majorité se trouve dans des associations (85% des emplois). En moyenne, un répondant représente 91 emplois (ou 38 ETP). En 2010, les répondants ont presté 2,26 millions d'heures d'interventions, principalement dans la dépendance (70%), puis dans la vie quotidienne (28%) et peu dans les prestations de la famille (2%).



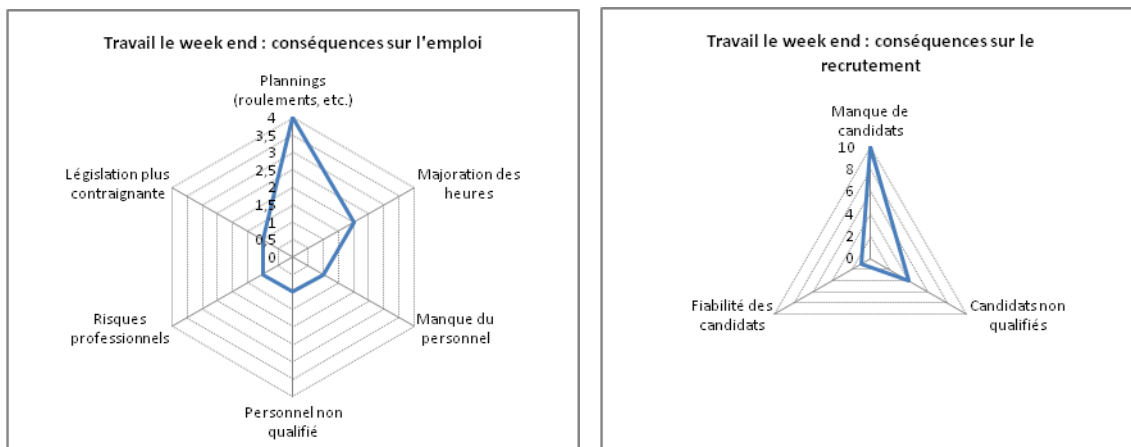
#### Nombre de structures intervenant par commune



A l'exception de deux structures qui interviennent sur l'ensemble du département, les répondants fournissent leurs services principalement autour de la métropole de Toulon et dans le centre du Var.

*N.B. Les points rouges représentent les structures intervenantes par commune*

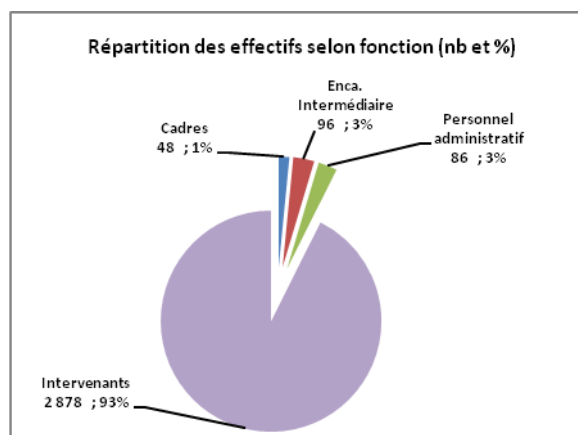
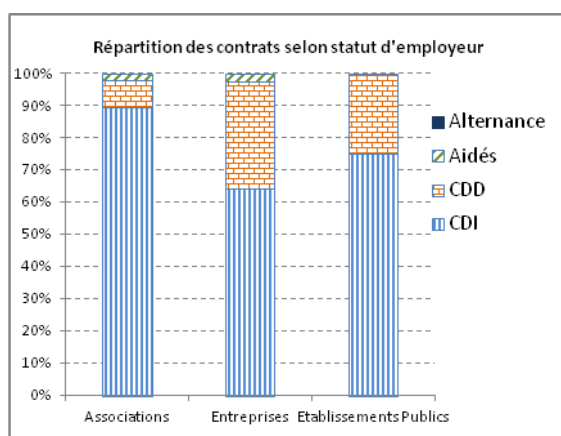
Une structure sur trois intervient de nuit ; dans cette sous population, trois structures connaissent des difficultés au niveau de l'emploi (par exemple, une gestion des plannings plus complexe) et du recrutement (tels qu'un personnel moins nombreux et moins qualifié). En revanche, trois structures sur quatre travaillent le week-end. Leurs difficultés sont plus nombreuses et importantes ; la moitié de ces structures connaît des problèmes d'emploi (notamment la gestion des plannings) et du recrutement (tout particulièrement le manque de candidats).



N.B. Au nombre de citations

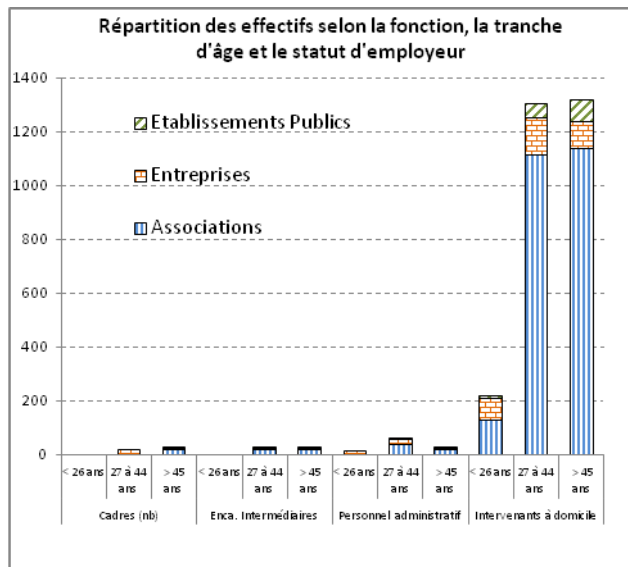
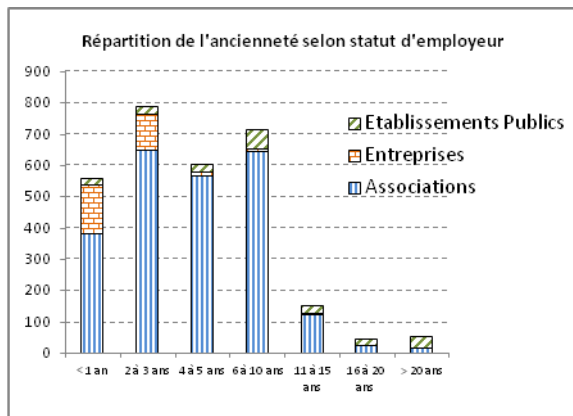
**Le personnel des structures, en très grande majorité, est en CDI (85%) ;** les CDD représentant 13% et les contrats aidés les 2% restants. Il n'y a pas de contrats d'alternance. La répartition des contrats varie selon statuts d'employeurs cependant ; les CDD sont les plus fréquents dans les entreprises, bien que les CDI restent majoritaires. **Pour la majorité du personnel (65%), le temps de travail hebdomadaire dépasse 18 h/s ;** le reste du personnel est reparti entre 12 h/s et 18 h/s (17%) et moins de 12 h/s (18%). Nous estimons la durée moyenne de travail à 20,8 h/s.

**En prestataire, 97% des 3 184 employés sont des femmes.** Dans l'effectif total, les intervenants représentent 93%. Le croisement de ces deux variables montre que par rapport aux femmes, les hommes sont surreprésentés chez les cadres (15% vs.1%) et sous représentés chez les intervenants (73% vs. 94%).



**L'âge moyen du personnel est estimé à 42,3 ans.** Cependant, il varie selon fonctions. L'âge moyen s'échelonne de 38 ans dans les fonctions administratives à 45,2 ans dans la direction, en passant par 42,4 ans chez les intervenants et 43,4 ans au sein de l'encadrement intermédiaire. Les moins de 26 ans sont surreprésentés dans les fonctions administratives (6% contre 2 % dans les autres tranches d'âge).

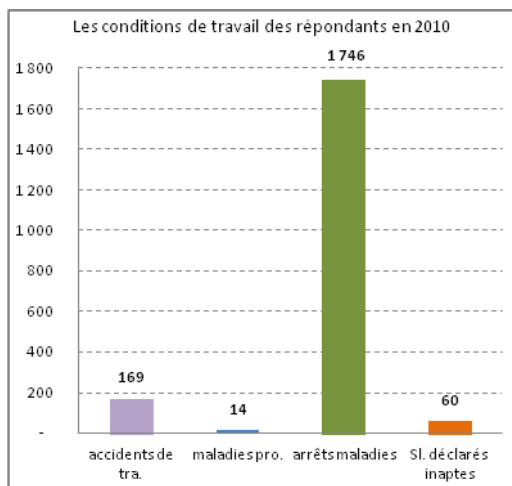
En terme d'ancienneté, **la majorité du personnel a moins de 5 ans d'activité dans la structure (67%).** Cependant, l'ancienneté varie selon le statut de l'employeur ; 93% des effectifs des entreprises à moins de 3 ans ce qui reflète le fort développement des structures privées dans le champ des SAP.



En résumé, les répondants présentent des profils diversifiés (statuts, tailles, activités, zones d'intervention, ...) qui sont à l'image du secteur à l'échelle régionale ou nationale. Il n'y a pas de spécificité départementale sur ce point.

### 3.2 Des conditions de travail difficiles

Les répondants ont relevé des conditions de travail particulièrement difficiles. En 2010, les répondants ont connu en moyenne 4,3 accidents de travail, 0,4 maladies professionnelles, 44,8 arrêts maladies et 1,5 salariés déclarés inaptes. Rapporté au nombre total des emplois des répondants, **un salarié sur deux a connu un arrêt maladie et un salarié sur vingt a connu un accident de travail**. Il s'agit d'un indicateur statistique, dans la mesure où un même salarié aurait pu être une ou plusieurs fois en arrêt maladie au cours de l'année.



L'analyse de ces résultats est difficile. Peu d'études, avec des résultats quantitatifs sur cette thématique, existent dans le champ des SAP. Sur la base des résultats disponibles, les répondants ont connu des conditions de travail particulièrement dégradées. Rapporté au nombre d'heures travaillées, les répondants ont connu trois fois plus d'accidents que la moyenne nationale du secteur des SAP (INRS, 2010). Etalonnée par rapport aux autres activités, la situation s'empire ; les répondants ont connu quatre fois plus d'accidents de travail que toutes les autres branches de l'économie nationale confondues (INRS, 2010). Nous n'avons pas de résultats à l'échelle régionale. **En somme, les conditions de travail dans les structures du Var sont préoccupantes.**

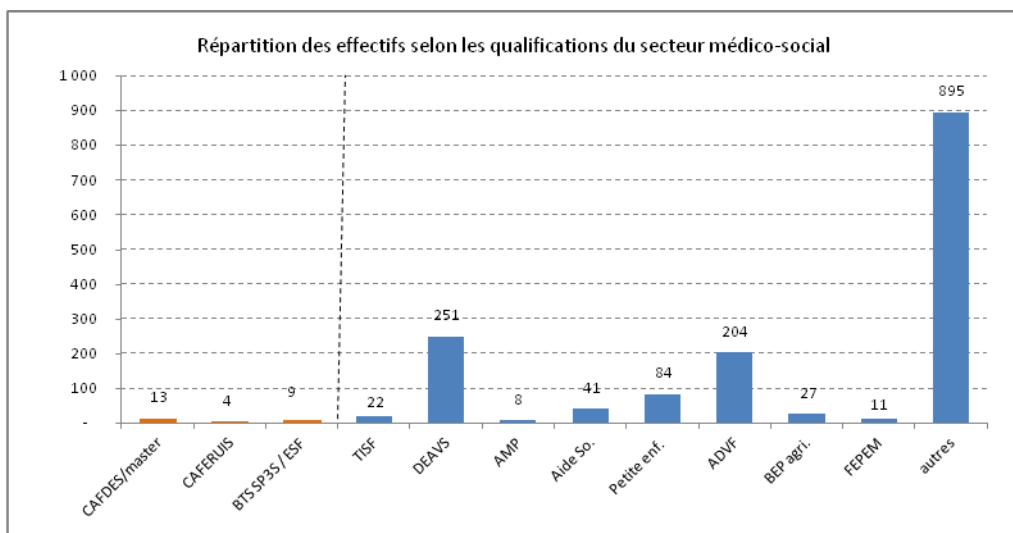
	Accidents de travail		
	Taux de fréquence	Indice de fréquence (effectifs)	Indice de fréquence (ETP)
Enquête PSP (9 références)	108,9	102,9	168,5
Secteur SAP (INRS, 2010)	31,6	47,8	-
Toutes branches (INRS, 2010)	24,7	38,0	-
<b>Enquête Var</b>	<b>97,8</b>	<b>59,5</b>	<b>105,3</b>

$Taux\ de\ fréquence = (nb\ accidents\ avec\ arrêts / h\ travaillées) * 1\ 000\ 000$

$Indice\ de\ fréquence = (nb\ accidents\ avec\ arrêts / effectifs\ salariés) * 1\ 000$

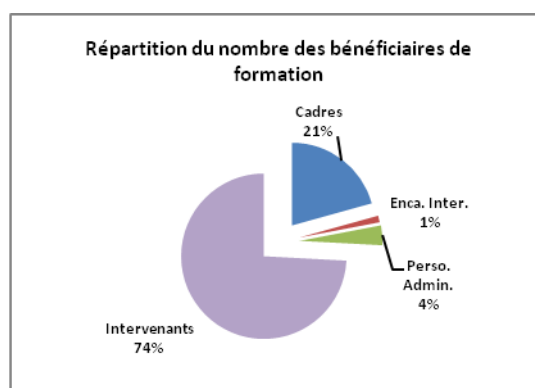
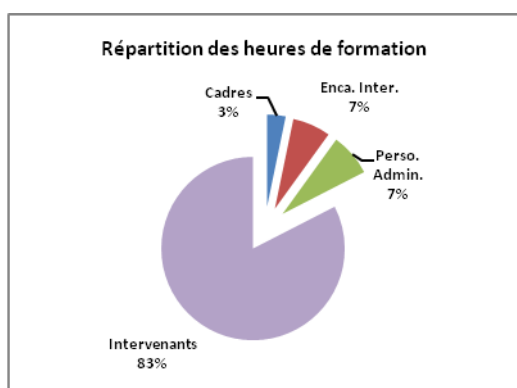
### 3.3 Les besoins en formation sont multiples

Les qualifications dans les structures diffèrent entre le personnel intervenant et le personnel de direction (cadres) et d'encadrement. Au sein des intervenants, les qualifications « médico-sociales » les plus fréquentes sont le Diplôme d'Etat Auxiliaire de Vie Sociale (DEAVS) et l'Assistante de Vie aux Familles (ADVF). Une large partie des intervenants valorise l'expérience (item « autres » dans le graphique et « autres qualifications » dans l'enquête). Parmi les cadres et l'encadrement, 81% ont un diplôme n'appartenant pas au secteur médico-social. Dans ce dernier néanmoins, les plus fréquents sont le CAFDES/master ou le BTS SP3S / ESF.



Les bénéficiaires ont eu 24 heures de formation en moyenne, en 2010. Dans le volume global, 83% des heures de formation ont été orientées vers des intervenants. Cependant, les intervenants représentent 74% des bénéficiaires. En d'autres termes, les cadres (et personnel encadrant) en bénéficient plus fréquemment mais utilisent des formations plus courtes comparés aux intervenants.

Ceci s'explique par les orientations de la branche qui valorisent les formations pour les intervenants.



Une structure sur deux reconnaît avoir des difficultés de formation (51%). En ordre décroissant, les difficultés sont : le financement (14 citations), les difficultés organisationnelles (8), la disponibilité de l'offre (4) et la lisibilité de l'offre (4). Classées selon la taille, les grandes structures (> 50 salariés) connaissent davantage des difficultés de formation, et notamment le financement (6 citations) et des difficultés organisationnelles (6). En revanche, les structures plus petites (<50 salariés) soulèvent particulièrement le problème de financement (8 citations) et de l'existence de l'offre de formation (4).

Croisées selon le statut, les entreprises et les établissements publics connaissent plus fréquemment des difficultés que les associations. Pour les entreprises, les difficultés sont aussi plus nombreuses que pour les associations et les CCAS ; ces derniers d'ailleurs n'évoquent que des problèmes organisationnels.

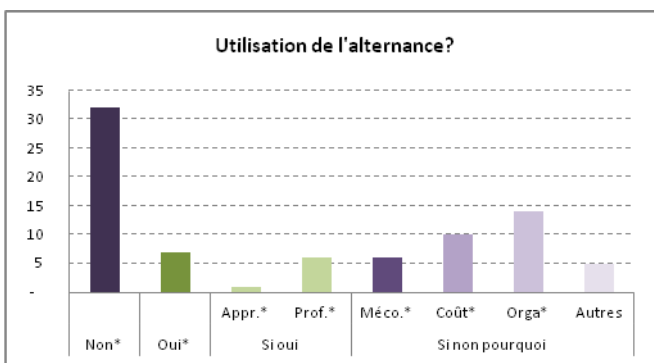
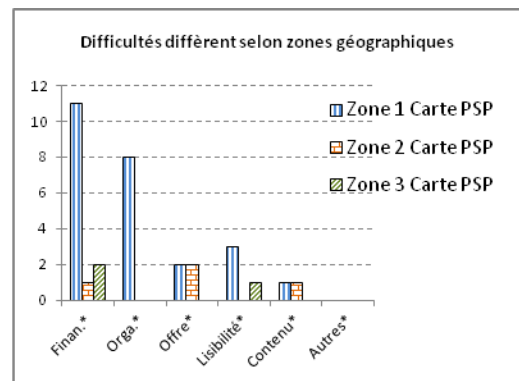
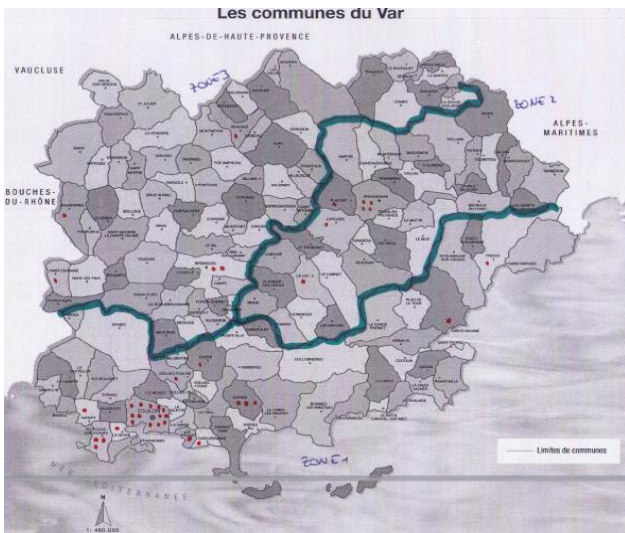
Tableau 1. Les difficultés de formation selon taille et statut des répondants

	Non	Oui	Finan.	Orga.	Offre	Lisibilité	Contenu	Autres	
Taille	< 50 salariés	10	10	8	2	4	2	2	0
	> 50 salariés	8	10	6	6	0	2	0	0
Statut	Entreprises	7	10	8	3	3	3	2	0
	Associations	11	7	6	3	1	1	0	0
	Etab. Publics	1	3	0	2	0	0	0	0

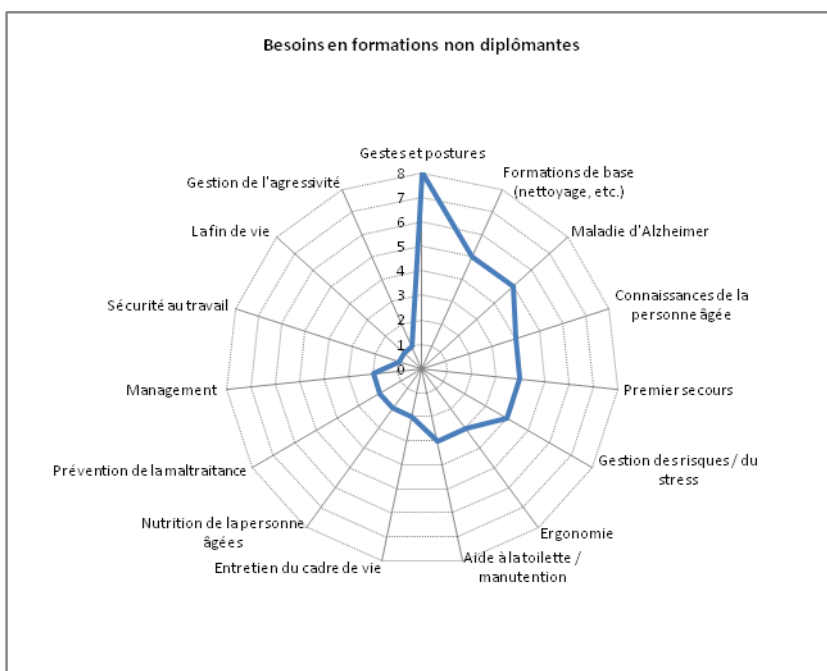
N.B. En nombre de citations ; pour les difficultés plusieurs réponses sont possibles

Les difficultés de formation diffèrent aussi selon des zones géographiques. Les structures situées sur le littoral signalent particulièrement les problèmes de financement et organisationnels.

## Les difficultés de formation et les sièges sociaux des répondants



**L'alternance, fréquemment mentionnée dans les autres secteurs, est faiblement utilisée dans les SAP en général, et dans le département du Var en particulier.** Seulement une structure sur cinq (18%) a déjà utilisée ce dispositif. Trois principales causes expliquent cette situation ; il s'agit de l'incidence sur l'organisation, du coût et de la méconnaissance du dispositif. Les autres causes sont diverses (tailles et statuts, etc.) mais moins fréquentes. Lorsque l'alternance a été utilisée, le plus souvent elle a pris la forme d'un contrat de professionnalisation.



**Les besoins en formation sont multiples.** Environ, une structure sur deux (42%) déclare des besoins en formations diplômantes. Le plus souvent il s'agit des titres ADVF (9 citations) et DEAVS (5) ; viennent ensuite le CAP petite-enfance, CAFERUIS, BTS SP3S et formations de jardiniers (1 citation chacune). **Les structures sont disposées à utiliser la VAE pour satisfaire ces besoins, bien qu'il s'agisse d'un dispositif peu utilisé à ce jour** (13 cas de DEAVS, 6 d'ADVF, 1 d'AMP, 1 d'AMF et 1 cas de CAFDES). De manière similaire, une structure sur deux manifeste des besoins en formations non diplômantes (47%) ; les plus fréquemment citées sont les formations de gestes et postures (8 citations), les formations de base et la maladie d'Alzheimer (5).

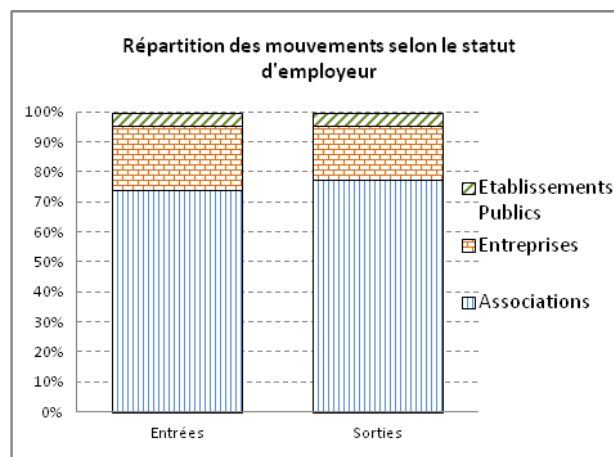
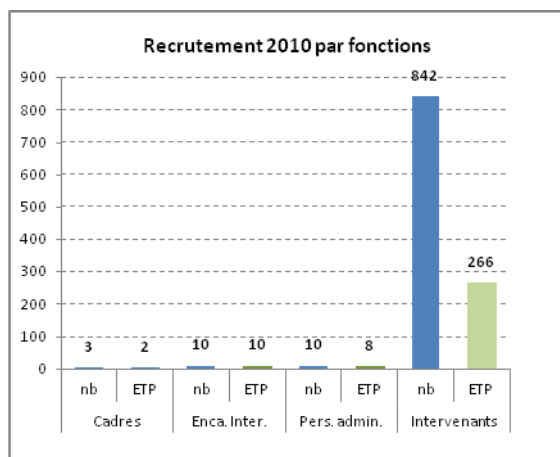
*N.B. En nombre de citations*

### En résumé :

- Les diplômes du secteur médico-social sont peu fréquents chez les cadres et l'encadrement intermédiaire.
- Les intervenants valorisent souvent l'expérience, à défaut des diplômes.
- Les difficultés de formation sont bien présentes dans les structures du Var.
- Les professionnels manquent d'informations sur des formations et dispositifs existants (ex. financements).
- Les structures identifient clairement leurs besoins en formations diplômantes et non diplômantes.

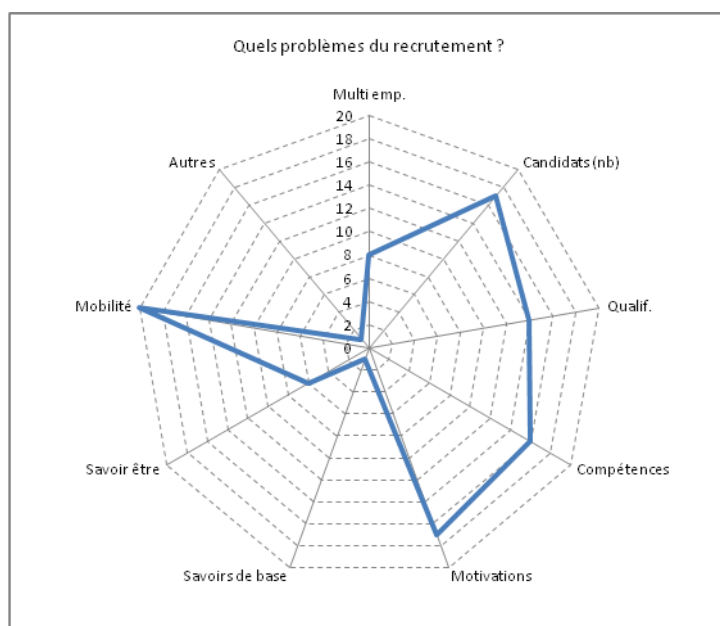
### 3.4 Des embauches nettes, dans un recrutement difficile

En 2010, les répondants ont réalisé 865 embauches (soit 286 ETP), dont 97% pour des postes d'intervenants. Les associations représentent 76% des flux entrés et sortis du personnel, toutes fonctions confondues, contre 20% pour les entreprises et 4% pour les CCAS.



Le bilan des flux « entrées » et « sorties », au sein des structures répondantes, s'est soldé par 70 embauches nettes. Cette fois-ci, c'est l'activité des entreprises qui s'illustre ; elles comptabilisent 52 embauches nettes, contre 16 pour les associations et 2 pour les CCAS.

Néanmoins, les structures sont fortement confrontées au problème de recrutement. Le turnover du personnel s'élève à 35%<sup>1</sup>. Ce niveau est néanmoins à relativiser avec le nombre des CDD, qui idéalement devraient être extraits du calcul. Une telle extraction n'est pas faisable à partir des données de l'enquête. Trois structures sur quatre connaissent des difficultés du recrutement. Les structures manquent de candidats mobiles, motivés et compétents. La mobilité est l'obstacle le plus fréquent. Selon les fonctions, les difficultés concernent en très grande majorité les intervenants (81% des cas), puis l'encadrement intermédiaires (10%), les cadres (6%) et le personnel administratif (3%).



N.B. En nombre de citations

<sup>1</sup> Calculé comme  $((\text{nombre des entrées} + \text{nombre des sorties})/2)/\text{effectif total}$



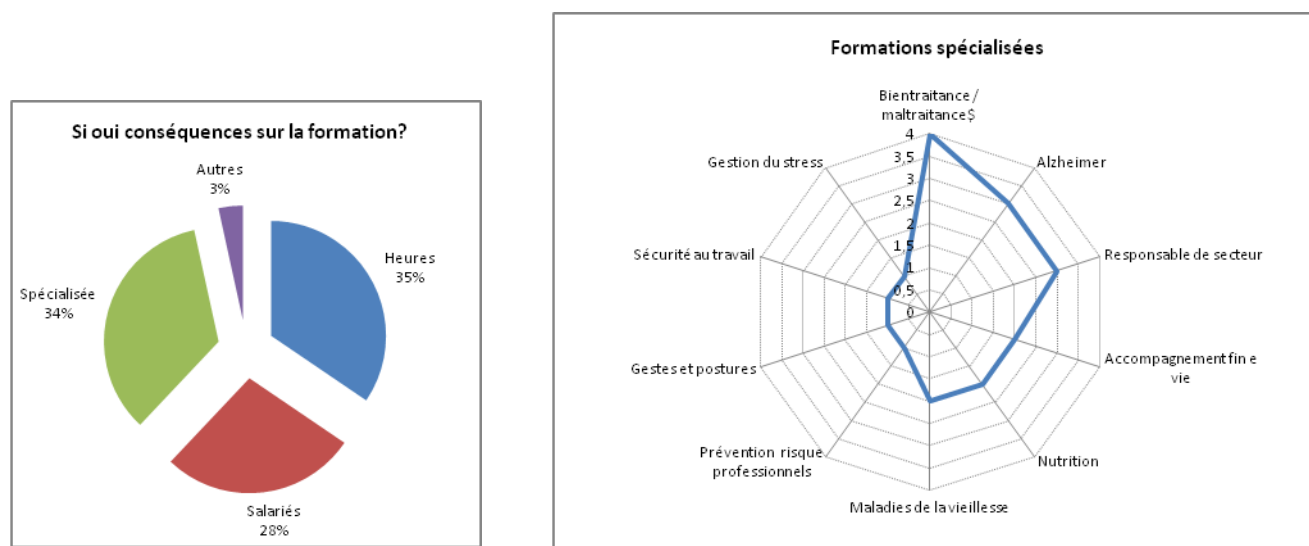
### En résumé :

- Le recrutement est une difficulté majeure pour les structures du Var. C'est un obstacle partagé par des professionnels du secteur au niveau régional.
- Cette difficulté concerne toutes les fonctions et notamment celles des intervenants.
- Néanmoins, le secteur dans le Var réalise des embauches nettes.

### 3.5 Les développements de formation et de recrutement à venir

**Une structure sur deux envisage de renforcer ses activités existantes (49%).** Les structures prestant des services de dépendances sont les plus décidées (52% contre 48% pour les services de vie quotidienne et 38% pour les services à la famille).

Au niveau de la formation du personnel existant, ce renforcement des activités se répercutera par une hausse des heures de formation, du nombre des salariés en formation et des formations spécialisées (bienveillance/ maltraitance, maladie d'Alzheimer, etc.).



Au niveau du recrutement, ce renforcement des activités se répercutera particulièrement par des recherches des profils ayant de nouvelles compétences (62%) et de nouveaux diplômés (25%).

**Parmi les répondants, 17 % des structures envisagent de développer de nouvelles activités.** Les structures fournissant des services de dépendances sont les plus fréquentes à vouloir se diversifier (19%, contre 17% pour les services de vie quotidienne et 15% pour les services à la famille). Les nouveaux services concerneront la mobilité, l'aide aux personnes handicapées, les activités écologiques, le portage de repas, les soins esthétiques et l'aide aux aidants Alzheimer. Ce développement des activités se répercutera par une hausse des heures de formation, du nombre des salariés en formation et des formations spécialisées (Alzheimer, handicap). En revanche, les structures manquent de visibilité sur les conséquences dans le recrutement.



En somme, les structures du Var envisagent d'augmenter et de renforcer la formation et le recrutement.

### 3.6 Les questions « ouvertes » confirment l'importance des enjeux

La dernière partie du questionnaire, composée des questions ouvertes, a confirmé ces résultats. La formation, et les ressources humaines plus globalement, constituent un enjeu majeur pour les structures SAP.

D'autres problématiques sont aussi soulevées, aussi bien internes aux structures (financement des activités, services prestés et organisation interne) qu'externes (partenariats et cadre institutionnel).

Internes structures	Organisation		Financements		Services		RH	
	Conditions de travail (amélioration)	3	Pérennité, financements (stable), tarifs	9	Maintenir / renforcer la qualité	7	Formation	12
Efficacité	2	Rentabilité	2	Développer potentiel client	2	Prévention des risques	7	
Modulation de temps de travail	2	Trésorerie	1	Elargir zones activité	1	Stabilité du personnel	2	
Encadrement	1			Elargir l'offre desservies	1	Personnel qualifié	1	
Plannings (+stables)	1					Accompagnement des salariés	1	
						GPEC	1	
						Mobilité professionnelle	1	

Externes structures	Partenariats		Cadre institutionnel	
	Partenariats acteurs médico-social	1	Agrément	1
Coordination prestataires	1	Mandataire et formation (risque de requalification en employeur)	1	
Financement formation multi employeurs	1			

N.B. Selon le nombre de citations

La difficulté est exacerbée par le fait que ces enjeux, identifiés comme majeurs par des professionnels, sont très souvent liés: « maintenir la qualité des services et de formation, malgré des contraintes financières et administratives croissantes ».

## 4. La synthèse

A l'issu de cette enquête, les professionnels des SAP dans le Var ont exprimé plusieurs messages clefs en identifiant 4 orientations prioritaires.

- **Communiquer et apporter des informations sur les formations**

Les structures ont besoin d'information sur les formations existantes sur le territoire, et à proximité. Il y a un manque de visibilité et de lisibilité de l'offre (l'existence et le contenu). La multiplicité des organismes de formation contribue au cloisonnement de l'offre.

De plus, les structures expriment un manque d'information sur des modalités de financements et les dispositifs existants (la VAE, et l'alternance).

- **Améliorer les conditions de travail**

Les conditions de travail sont un enjeu pour les professionnels du Var et spécifiquement, la question des risques professionnels.

- **Faciliter le recrutement**

Les structures ont identifié le recrutement comme un important obstacle. Il est d'autant plus contraignant que le turnover est élevé dans les structures du Var.

- **Soutenir la mobilité**

La mobilité est le frein principal dans le recrutement. Plus largement, les difficultés de mobilité concernent aussi les intervenants en poste.

## **Une partie des réponses à ces besoins réside dans une meilleure utilisation des outils existants.**

Il existe une cartographie de l'offre de formation qui identifie et répertorie les formations diplômantes et professionnalisantes dédiées au secteur via une plateforme Internet en accès libre (<http://formation.pspaca.org/>). Cette cartographie peut être complétée, et tout organisme de formations à destination du secteur peut y être référencé. De manière similaire, la plateforme web SAP 83 fournit des informations sur les passerelles entre les formations du secteur.

Par ailleurs, les OPCA et les organismes de formations pourraient cibler leurs messages sur des acteurs clefs (selon statuts, tailles et territoires d'intervention) en organisant des réunions d'informations, ou en distribuant des brochures de communication.

En ce qui concerne les actions de prévention des risques professionnels, les structures ont la possibilité de s'inscrire dans des actions existantes, comme des formations non-diplômantes inscrites au catalogue d'Unifformation (les gestes et postures, par exemple), ou dans le dispositif IRIS, axe 4 (accompagnement à la GPEC et la formalisation du document unique de prévention des risques professionnels).

Pour faciliter le recrutement, et augmenter le nombre de candidats dans le secteur, les acteurs peuvent s'appuyer sur le dispositif IRIS, axe 3. Celui-ci soutient la formation des demandeurs d'emploi aux métiers du secteur, en leur apportant un premier niveau de qualification. L'employabilité des candidats est renforcée par un parcours de formation (140 heures) et un stage sur le terrain (35 heures). Dans la pratique, la majorité des stagiaires retrouve un emploi dans le secteur, à l'issue de la formation.

Toujours sur le recrutement, les informations sur le marché du travail des SAP se consolident. Le Pôle Services à la Personne a construit, en partenariat avec les plateformes locales de SAP, un observatoire du recrutement. Cet observatoire produit des statistiques semestrielles sur les demandes et les offres d'emplois dans le secteur. Les informations, issues des territoires, sont quantitatives et qualitatives (nombre d'offres, nombre de demandes, leurs principales caractéristiques, et aboutissements). Un travail parallèle, à l'échelle régionale, est prévu avec le Pôle Emploi.

Enfin, sur la mobilité il serait nécessaire de s'appuyer sur les plateformes de mobilité existantes. Après un diagnostic « mobilité » qui évaluerait les freins à la mobilité, les demandeurs d'emploi, voire les intervenants, se verraient proposer des accompagnements individualisés de recherche de solutions (informations sur le réseau des transports publics, etc.) voir un support matériel (véhicules collectifs, etc.).

Au-delà de ces réponses, d'autres solutions sont à construire avec les acteurs du territoire, accompagnés par la Maison de l'Emploi TPM et le Pôle Services à la Personne.

---

### **Plus d'informations sur l'enquête et les dispositifs existants,**

**Pôle Services à la Personne PACA**  
Tél. 04 91 31 10 24 – [info@psppaca.fr](mailto:info@psppaca.fr)  
[www.pspaca.fr](http://www.pspaca.fr)

19 rue Roux de Brignoles  
13006 Marseille

**Maison de l'Emploi Toulon Provence Méditerranée**  
Tél. 04 94 36 37 50 - [mde-tpm@orange.fr](mailto:mde-tpm@orange.fr)

Bat B -1041, avenue de Draguignan  
83130 La Garde

**Pour cette enquête, nous avons bénéficié des réponses des acteurs du terrain. Nous remercions les structures de services à la personne suivantes :**

Les Services d'Angélique à Domicile  
MELY Services  
VAL et vous services  
Dom'Anglais 83  
PC Dépannage  
ADRIEN VIALE Formation Services  
La Plume à l'heure de la souris  
Coach-APS  
Emplois Familiaux en Centre Var  
ASTRID  
ADAFMI  
Hospitalisation Libérale Varoise  
RADEAU  
Essentiel Services à la Personne  
Présence Cœur Association Locale ADMR  
CCAS de Lorgues  
Vanikoro Family  
STM 83  
La Fleur de l'Age  
Association locale présence verte Provence azur  
Association Bien chez Moi  
VARSEF  
Sérénité Services  
Assistance Bien Etre  
ACAP 83  
A2PA de la Vallée  
AREF  
Association de Défense et d'Entraide des Personnes  
Services d'aide à domicile varois  
Var'Aid SARL  
Familial Services  
Services Emplois Solidarité  
CCAS de Six-Fours-les-Plages  
D.P. VAR SERVICES  
MV2 Mieux Vivre sa vie  
CCAS d'Hyères  
Abiloservices  
Cheveux d'Argent  
Proxim Service  
Angela Groupe Wedoo  
CCAS Toulon  
Association Services à la Personne 83  
CEAS Emplois Familiaux  
SARL Express Services  
Vitame Services Toulon  
Allo Services Emplois Familiaux  
Clarisse Emplois Familiaux