



Observatoire
des métiers
du soin et du lien



BAROMÈTRE EMPLOI-FORMATION

— 2025

Rapport de résultats – PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR et CORSE

00

Synthèse des résultats

01

Les branches de l'OPCO Santé, actrices de poids dans l'emploi

02

La structure et les dynamiques d'emploi des branches de l'OPCO Santé

03

Recrutement et mobilité des salariés : quelle situation ?

04

Les compétences pour demain : dynamiques de formation et pistes d'action

05

Focus sur trois thématiques

06

ANNEXE : liste des métiers et effectifs associés

TABLE DES MATIÈRES DÉTAILLÉE

Synthèse des principaux résultats

Partie 1 : Les branches de l'OPCO Santé, actrices de poids dans l'emploi en PACA-Corse

1. Chiffres clés 2024 de l'OPCO Santé en PACA-Corse
2. Poids dans les effectifs et dans l'emploi salarié régional

Partie 2 : La structure et les dynamiques d'emploi des branches de l'OPCO Santé en PACA-Corse

1. Caractéristiques globales de l'emploi régional
2. Caractéristiques détaillées par filière d'emploi en région
3. Caractéristiques détaillées de l'emploi par branche
4. Absences pour raisons de santé et congés maternité/paternité en région
5. Zoom sur les fins de carrière en région

Partie 3 : Recrutement et mobilité des salariés en PACA-Corse : quelle situation ?

1. Difficultés et besoins de recrutement en région
2. Métiers les plus en tension en région et raisons invoquées
3. Actions mises en place pour pallier les difficultés de recrutement en région

4. Mobilité des salariés en région
5. Eclairage sur les tensions et besoins en main-d'œuvre régionaux sur les principaux métiers du champ santé-social

Partie 4 : Les compétences pour demain : dynamiques de formation et pistes d'action en PACA-Corse

1. Formations financées par l'OPCO Santé en région
2. Formations diplômantes aux professions de santé et aux professions sociales en région
3. Focus sur l'alternance en région
4. Besoins en formation diplômante ou certifiante des établissements et associations en région

Partie 5 : Focus sur 3 thématiques

1. Egalité femmes-hommes dans l'encadrement en région
2. Actions de prévention et risques en matière de santé au travail en région
3. Évolution des métiers / fonctions et métiers / fonctions émergents en région

Partie 6 : ANNEXE – Liste des métiers et effectifs associés

NOTRE ENGAGEMENT COLLECTIF SERA À LA HAUTEUR DES ENJEUX !

Depuis la création de l'OPCO Santé en 2019, l'Observatoire vient en soutien des adhérents et des partenaires sociaux pour observer, analyser et anticiper les évolutions qui touchent les établissements et les salariés. Les dernières années ont été marquées par des changements et bouleversements dans le champ de la santé et, plus largement, la société tout entière. **Aujourd'hui plus qu'hier, il s'avère indispensable de comprendre précisément les enjeux et les transformations à l'œuvre dans les secteurs sanitaires, sociaux, médico-sociaux privés, ainsi que dans le secteur de la prévention et de la santé au travail.**

Outil commun de données quantitatives, qualitatives, mais aussi d'analyse et de prospective, le baromètre emploi-formation est relancé en 2025 auprès de l'ensemble des secteurs couverts par l'OPCO Santé, soit plus de 30 000 établissements. Il constituera une source de données précieuse pour vous, adhérents, dans le pilotage de votre politique RH, mais également pour l'OPCO Santé, en lien avec les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelles, dans la construction de ses politiques emploi formation pluriannuelles. Il contribuera également à mettre en évidence les besoins de nos secteurs vis-à-vis des partenaires institutionnels.

Avec ce Baromètre, nous vous invitons à vous **projeter et à anticiper les besoins d'un secteur et plus largement d'une société qui fait face à de nouveaux défis**. Comprendre ces évolutions et les partager, c'est inviter l'ensemble des acteurs concernés à se mettre en mouvement. Notre engagement collectif sera à la hauteur des enjeux !



Pour la Commission de Coordination de l'OPCO Santé

Madame Isabelle Mangard, Secrétaire, représentante du collège employeur

Madame Jane Brahim, Secrétaire-adjointe, représentante du collège salarié

NOTE MÉTHODOLOGIQUE : UN DISPOSITIF EN 3 VOLETS

Un Baromètre complet permettant de dresser un état des lieux objectif et produire une analyse sur les emplois, les formations et les mutations que connaît le secteur, au travers de trois volets complémentaires :

Enquête quantitative

Une enquête établissements permettant de faire la photographie des emplois au 31 décembre 2024 (effectifs, entrées/sorties, difficultés de recrutement, santé / inaptitudes, formation, métiers en évolution / émergents, tendances et évolutions des organisations...) complétée du recueil des données emploi de l'établissement.

Interrogation d'un **échantillon d'établissements adhérents** réputés actifs au 31 décembre 2024* : questionnaire établissement + recueil des données emploi via export du logiciel RH de l'établissement (ou saisie en ligne/papier pour les établissements de moins de 26 salariés)**.

Mode de recueil : **web/papier + relances téléphoniques** systématiques auprès des établissements non-répondants.

Dans la région, 408 établissements ont participé à l'enquête soit un **taux de participation de 17%** (sur base fiabilisée).

Représentativité de l'échantillon assurée par un **redressement statistique** sur les variables branche, IDCC et région d'implantation de l'établissement.

Compilation de données statistiques

Une **compilation de données statistiques issues de la statistique publique et des données formation de l'OPCO Santé** (mise en perspective avec le Baromètre 2022 lorsque cela est possible) permettant de mesurer les grandes évolutions quantitatives en termes de salariés formés, d'alternance, d'égalité salariale homme-femme, de transition professionnelle...

L'utilisation des données publiques pour cette enquête à plusieurs visées : permettre de vérifier les données fournies par les établissements dans le cadre de l'enquête, avoir un redressement viable et apporter des éléments chiffrés complémentaires à l'enquête afin de mettre en perspective les données recueillies et apporter des éléments d'analyse.

Approfondissements qualitatifs

Des **entretiens qualitatifs auprès d'experts et représentants des branches** (Fédérations et représentants des syndicats de salariés) afin d'éclairer les résultats et enseignements quantitatifs observés au travers des 2 autres volets.

Au total, ce sont **18 entretiens** qui ont été conduits **regroupant 24 participants autour de 3 thématiques** : les métiers en évolution et émergents, la prévention des risques professionnels et de la santé au travail & l'égalité F-H (parcours professionnel et d'accès aux fonctions d'encadrement et de direction).

* Pour le secteur du thermalisme, des centres de lutte contre le cancer et les SPSTI, l'exhaustivité des établissements a été invitée à participer au baromètre. Les organisations des SPSTI ont par ailleurs été interrogées au SIREN.

** Salariés en CDI, CDD, Alternance et Contrats aides (hors Salariés intérimaires).

NOTE MÉTHODOLOGIQUE : PRÉCAUTIONS STATISTIQUES

Le Baromètre Emploi-Formation 2025 a été administré sur l'ensemble du territoire métropolitain ainsi que dans chacun des DROM. Des comparaisons par rapport à 2021 sont indiquées à partir des résultats du Baromètre Emploi-Formation 2022 quand cela est possible.

Les résultats en termes d'effectifs sont exprimés en **Personnes Physiques (PP)** et non en Equivalents Temps Plein (ETP). Dans le cas contraire, cela sera indiqué sur la slide en question.

Les effectifs comptabilisent des salariés et non des emplois. Dans la mesure du possible, une personne travaillant dans plusieurs établissements a été comptabilisée une seule fois.

Les données sur les effectifs 2025 sont calculées en distinguant les salariés hors ESAT d'une part, et les travailleurs handicapés des ESAT d'autre part.

Les établissements qui n'ont pas pu être reclassés au sein d'une branche (*en raison d'une absence d'information dans la base 'adhérents' de l'OPCO Santé ou dans la base SIRENE de l'INSEE*) sont bien intégrés aux résultats nationaux et régionaux, ils ont en revanche été exclus des focus sectoriels.

Une participation supérieure à 10% sur l'ensemble des régions et sur une grande partie des secteurs offre un volume et une structure de réponses permettant **une estimation robuste des effectifs salariés sur la quasi-totalité des zones géographiques et des activités économiques couvertes par l'OPCO Santé.**

Un panorama des emplois couverts par les branches a pu être objectivé grâce à la collecte des données emploi à partir du logiciel RH des établissements pour une large majorité des établissements participants.

LES 3 BRANCHES CONSTITUTIVES DE L'OPCO SANTÉ ET LES CONVENTIONS COLLECTIVES RATTACHÉES

Dénomination des différentes Conventions Collectives Nationales (CCN) reprises dans ce rapport :

Branche SSSMS :

- **CCN 0029** : Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif (FEHAP, convention de 1951)
- **CCN 0413** : Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées (convention de 1966, NEXEM)
- **CCN 0783** : Convention collective des centres d'hébergement et de réadaptation sociale et dans les services d'accueil, d'orientation et d'insertion pour adultes
- **CCN 0405** : Convention relative aux établissements médico-sociaux de l'union intersyndicale des secteurs sanitaires et sociaux (Avenant du 16 mars 2012 relatif à la mise à jour de la convention)
- **CCN 2046** : Convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999

Branche HP :

- **CCN 2264** : Convention collective nationale de l'hospitalisation privée (CCU, FHP, établissements pour personnes âgées, maison de retraite, établissements de suite et réadaptation, médicaux pour enfants et adolescents, UHP, sanitaires sociaux et médico-sociaux CRRR, hospitalisation privée à but lucratif FIEHP) (fusion entre la 2264 et la 2104)

Branche SPSTI :

- **CCN 0897** : Convention collective nationale des services de prévention et de santé au travail interentreprises du 20 juillet 1976. Etendue par arrêté du 18 octobre 1976 JORF 29 octobre 1976.

NOTE DE LECTURE

Certaines expressions ou groupes de mots sont utilisés tout au long du rapport sous forme d'acronymes pour faciliter la lecture des résultats :


- **SSSMS** : Secteur Sanitaire, Social et Médico-Social à but non lucratif
- **HP** : Hospitalisation Privée à statut commercial (dont thermalisme)
- **SPSTI** : Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises

- **PP** : Personnes Physiques
- **ETP** : Equivalents Temps Plein
- **TH** : Travailleur Handicapé

- **AS** : Aide-soignant
- **IDE** : Infirmier en soins généraux
- **ES** : Educateur Spécialisé
- **ME** : Moniteur-Éducateur
- **AES** : Accompagnant Éducatif et Social
- **EJE** : Educateur de Jeunes Enfants

Concernant les métiers/ emplois de ce rapport, il est précisé :

- La catégorie « **Agent des services généraux** » comprend plusieurs emplois et métiers dont agent polyvalent, ouvrier de maintenance et agent de surveillance
- Bien qu'il soit indiqué dans le rapport que les données concernent les « **psychologues, hors psychologues du travail** », il est rappelé que le titre de psychologue est un titre unique et qu'il n'existe pas de titre par spécialité
- La catégorie d'emploi « **Travail protégé** » regroupe les moniteurs d'atelier; les agents commerciaux; les ouvriers de production/ manutentionnaires/caristes; les responsables de production/chefs d'atelier/ encadrants techniques.

The background features a series of concentric circles in shades of purple and blue, creating a ripple effect. In the center, the number '00' is displayed in a large, white, sans-serif font. The '00' is partially enclosed by a white arc that starts from the top and curves around the right side. To the left of the '00', there is a small red horizontal line and the number '1' in a small, white font.

00

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS

CHIFFRES-CLÉS DU BAROMÈTRE EMPLOI-FORMATION EN RÉGIONS PACA-CORSE

Quelques chiffres sur les effectifs

99 320 salariés

Dont

1/ **17 257 aides-soignants**,
17% des effectifs

2/ **11 742 agents de service hospitaliers**,
12% des effectifs

3/ **11 360 infirmiers diplômés d'État**,
11% des effectifs

Départs en retraite à 3 ans

Près de 10 000

Salariés, **soit 9,8%** de l'effectif des établissements

Difficultés de recrutement et mobilité

Nombre de postes non pourvus sur les métiers en tension déclarés par les établissements qui rencontrent des difficultés de recrutement

2 300 POSTES

Dont 744 infirmiers et 732 aides-soignants

Taux de rotation des équipes

15%

Risques professionnels

Proportion d'établissements ayant des salariés exposés aux risques liés à l'activité physique

71%

Actions de formation financées par l'OPCO Santé

57 500

Besoins de formation

49%

Des établissements ont au moins un salarié nécessitant une formation diplômante

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS : QUELQUES CHIFFRES-CLÉS (1/4)

- ▶ Le Baromètre Emploi-Formation 2025 permet de recenser **plus de 99 000 salariés en Personnes Physiques (PP) en PACA-Corse**. La région représente **8,7%** des effectifs nationaux couverts par les branches de l'OPCO Santé *(la région Île-de-France est celle qui en compte plus, avec près d'un cinquième des effectifs)*.
- ▶ La contribution des branches de l'OPCO Santé à l'emploi salarié régional (toutes branches confondus) s'élève à **4,8% pour la région PACA et 3,5% pour la Corse**.
- ▶ Parmi les salariés des branches de l'OPCO Santé, la **filière Soins est majoritaire en PACA-Corse**, avec 55 600 salariés (soit 56% des effectifs vs 43% au niveau national), comme l'illustre le top 3 des principaux métiers exercés : **aide-soignant** avec plus de 17 257 salariés (17% de l'effectif régional), **agent de service de soins** avec +/- 11 700 salariés (12% de l'effectif régional) et **infirmier** avec près de 11 400 salariés (11% de l'effectif régional).
- ▶ Contrairement aux autres régions, la **filière éducative et sociale** en PACA-Corse, avec 20 239 salariés, arrive en 3^{ème} position derrière les **fonctions support** qui comptent 21 900 salariés.
- ▶ Les projections indiquent **plus de 9 700 départs en retraite d'ici trois ans**, soit **9,8% des effectifs** régionaux. Ce constat s'inscrit dans un contexte où les branches connaissent **des difficultés structurelles de recrutement**, notamment dans les métiers du soin et du médico-social.

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS : PROFIL DES SALARIÉS (2/4)

- ▶ L'analyse par Branche dans la région met en évidence une **prédominance des aides-soignants** (8 266) et **des infirmiers** (6 019) dans la **branche SSSMS**. **3^{ème} métier** le plus souvent exercé : **agent des services généraux**, avec près de 4 500 salariés.
- ▶ Dans la **branche HP en PACA-Corse**, les **métiers de la filière Soins** sont également en tête, avec 9 600 **agents de service de soins**, 9 000 **aides-soignants** et 5 300 **infirmiers**.
- ▶ Sur le plan socio-démographique, le **taux de féminisation s'élève à 79%** (vs 78% au niveau national), avec une répartition inégale entre les filières : **les femmes sont sur-représentées dans la filière Soins** (86%) et sous-représentées **dans la filière éducative et sociale** (71%) et **dans les fonctions support** (69%).
- ▶ **Les salariés de 55 ans et plus sont plus nombreux** en PACA-Corse (23% vs 20 % au niveau national). Les projections indiquent **plus de 9 700 départs en retraite à horizon 3 ans**, dont plus de 1 650 aides-soignants, alors que ce métier enregistre déjà aujourd'hui le plus grand nombre de postes à pourvoir.
- ▶ Le **taux de salariés en CDD est plus élevé dans la région PACA-Corse** (14% vs 12% au niveau national), particulièrement dans la **filière éducative et sociale** où il atteint 22%. A l'inverse, **le taux de salariés en temps partiel** est moindre dans la région (18% vs 23% au niveau national).

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS : RECRUTEMENT (3/4)

- ▶ **Près de 2 300 postes sont à pourvoir**, dont environ **un tiers d'infirmiers et un tiers d'aides-soignants** qui figurent dans le Top 3 des métiers les plus représentés dans la région.
- ▶ La principale cause de ces difficultés de recrutement, en PACA-Corse, comme dans les autres régions, est la **pénurie de candidats avec le diplôme recherché**, qui entraîne principalement une **surcharge de travail** (pour 76% des établissements).
- ▶ Pour faire face, les établissements ont notamment recours **à des CDD/contrats-jours, aux heures supplémentaires** et multiplient les **démarches** (amélioration de l'intégration des arrivants, collaboration avec France Travail...).
- ▶ **Plus de 13 000 embauches ont été réalisées** en 2024 (soit environ 1 000 de moins qu'en 2021), **plus des ¾ pour compenser des départs**. A noter, la région PACA-Corse connaît le **taux de rotation du personnel**, aussi appelé turn-over, le plus élevé : **15%** (vs 12% au niveau national).

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS : FORMATION (4/4)

- ▶ Plus de **57 000 actions de formation** ont été financées en 2024 en PACA-Corse. La région couvre ainsi 8% de l'ensemble des formations réalisées par le biais de l'OPCO Santé, poids légèrement inférieur à celui de la région dans l'effectif couvert par les branches (8,7%).
Dans le détail par branche, la région est bien représentée pour les actions de formation dans la branche HP, avec un taux de 13% là où son poids est de 15% dans les effectifs de la branche.
- ▶ **1 825 contrats d'alternance** ont été engagés en 2024 sur le plan régional, soit 10% des contrats au plan national. 774 établissements ont été employeurs d'alternants, correspondant quasiment au même poids par rapport au national (9%).
- ▶ Selon les établissements, **35 632 salariés, soit 35% des effectifs vont suivre ou ont déjà suivi une formation en 2025**. Ce chiffre important témoigne d'un engagement massif des établissements dans la montée en compétences des salariés : 70% ont au moins un salarié en formation.
- ▶ Les établissements estiment que **plus de 4 100 salariés ont besoin de suivre une formation, soit 6% de l'effectif régional**. Ce besoin est largement partagé, puisque 49% des établissements déclarent avoir au moins un salarié concerné. **Les 5 formations diplômantes ou certifiantes les plus visées sont celles d'aide-soignant, cadre de santé, infirmier de bloc opératoire, accompagnant éducatif et social et infirmier**, traduisant un fort besoin à la fois sur les professions de santé et les métiers socio-éducatifs.



1

01

LES BRANCHES DE L'OPCO SANTÉ, ACTRICES DE POIDS DANS L'EMPLOI EN PACA- CORSE

A RETENIR : CARACTÉRISTIQUES DE LA RÉGION ET ÉVOLUTIONS

- ▶ Le Baromètre Emploi-Formation 2025 permet de recenser **plus de 99 000 salariés en Personnes Physiques (PP)** en PACA-Corse. La région représente à elle seule **8,7% des effectifs nationaux** (*la région Île-de-France est celle qui en compte le plus, avec près d'un cinquième des effectifs du secteur*).
- ▶ La contribution des branches de l'OPCO Santé dans l'emploi salarié de la région s'élève à **4,8% de l'emploi salarié pour la région PACA et 3,5% pour la Corse contre 4,3% au niveau national**. Si cette contribution à l'emploi salarié figure **parmi les plus élevées en PACA** derrière Occitanie (5,7%), Nouvelle-Aquitaine (4,9%), Bourgogne-Franche-Comté (4,9%) et Hauts-de-France (4,9%), elle est la **2^{ème} plus faible en Corse** (derrière l'Île-de-France : 3,3%).
- ▶ **Le poids de la branche SSSMS est beaucoup plus faible dans la région** qu'au plan national (59,6% vs 76,5%), **et réciproquement, le poids de la branche HP est nettement supérieur à la moyenne nationale** (37,8% vs 22,0%).



1.1

CHIFFRES CLÉS 2024 DE L'OPCO SANTÉ EN PACA-CORSE

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

RECENSEMENT DES EFFECTIFS - PRÉCAUTIONS DE LECTURE

La comparaison des effectifs issus du Baromètre Emploi-Formation – notamment par branche – avec la statistique publique (mais également avec d'autres enquêtes) peut témoigner d'écarts qui s'expliquent à différents niveaux :

- ▶ **La date de référence** : la statistique publique est publiée presque 2 ans après la date de référence retenue. Ainsi, les données DSN (Déclaration Sociale Nominative - DARES) exploitées au cours du 1^{er} semestre 2025 sont des données au 31/12/2022 (vs 31/12/2024 pour le Baromètre Emploi-Formation 2025).
- ▶ **Le périmètre de référence** : le Baromètre Emploi-Formation 2025 s'adresse à l'ensemble des établissements adhérents à l'OPCO Santé, indépendamment de la Convention Collective Nationale (CCN) appliquée par l'établissement (qui peut-être hors Champ de la Santé et de l'Action sociale). La statistique publique comptabilise quant à elle les établissements et les effectifs à partir des 11 CCN rattachées à l'OPCO Santé. **Les effectifs des établissements appliquant une autre CCN (ou ne relevant pas d'une CCN) sont donc exclus de ce comptage (entre 5 et 10% des effectifs).**
- ▶ **La particularité du Baromètre Emploi-Formation 2025** : une partie du dénombrement des effectifs de cette vague a été réalisée à partir des informations extraites du logiciel RH des établissements au 31/12/2024. Lors de la précédente édition en 2022, **une sur-représentation des effectifs avait été relevée en raison de nombreux cas d'absences pour maladie au cours de l'année 2021 dans les établissements en pleine crise sanitaire. Ce phénomène avait créé des doublons de personnel pour un même poste. Ainsi, les effectifs réels sont difficilement comparables entre 2021 et 2024, c'est pourquoi, seules les évolutions en pourcentage seront indiquées dans ce rapport.**

NOMBRE DE STRUCTURES ET EFFECTIFS PAR BRANCHE EN RÉGION PACA-CORSE

	Ensemble	SSSMS	HP (dont thermalisme)	SPSTI	HORS BRANCHE
Nombre d'établissements (SIRET)*	2 424	1 687	646	18***	73
Nombre de structures (SIREN)*	1 140	588	492	18	42
Nombre de salariés en Personnes Physiques (PP)**	99 320	58 957	37 846	1 607	****

* Source : Base de données adhérents OPCO Santé

** Source : Baromètre Emploi-Formation 2025

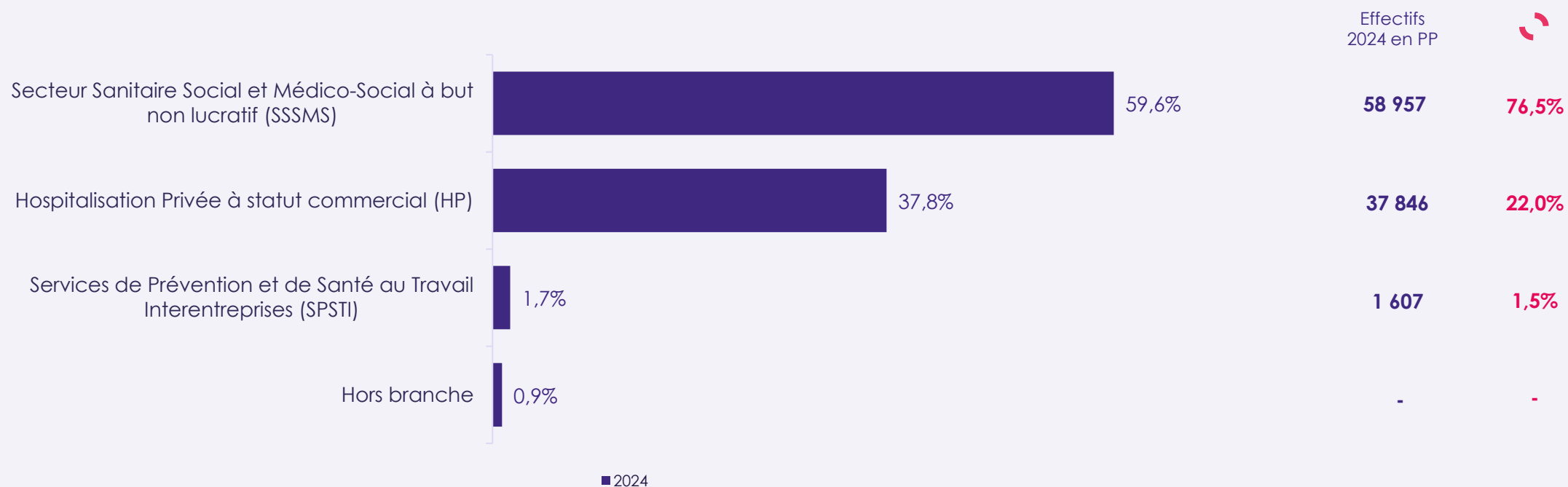
*** Données dans la Branche SPSTI recueillies par association (SIREN)

**** Bases faibles

EFFECTIFS RÉGIONAUX RECENSÉS AU 31/12/2024

EFFECTIFS ET RÉPARTITION PAR BRANCHES

**99 320 salariés en
Personnes Physiques (PP)**
*(hors travailleurs en situation
de handicap des Esat)*



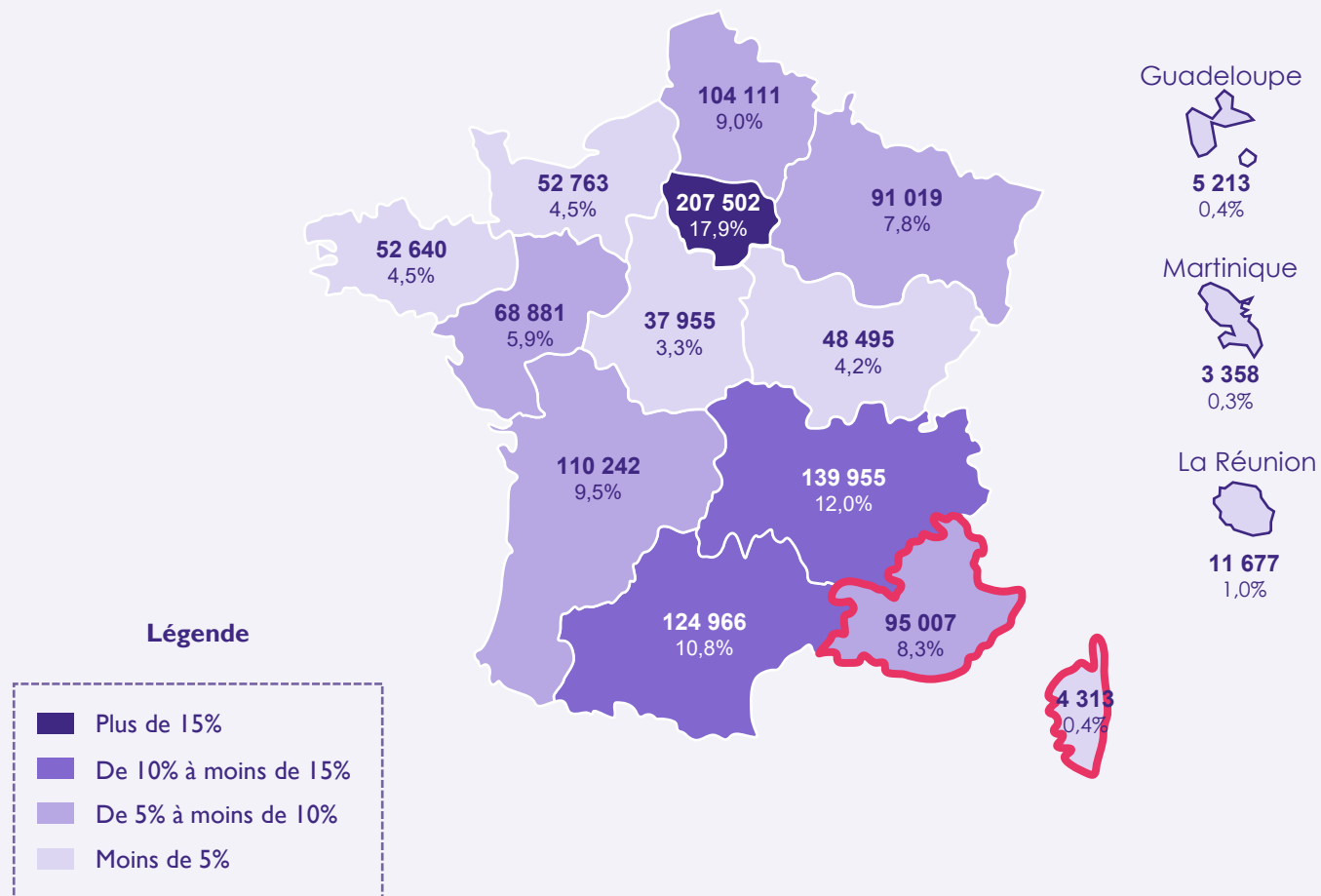


1.2

POIDS DANS LES EFFECTIFS ET DANS L'EMPLOI SALARIÉ RÉGIONAL

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025 et enquête
emploi, chômage et revenus du travail INSEE-DARES 2025

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR RÉGION



Les régions PACA et Corse concentrent **8,7% des effectifs nationaux** soit plus de 99 000 salariés : 95 000 pour PACA et plus de 4 300 pour la Corse (dans laquelle on observe la plus faible concentration d'effectifs en France métropolitaine : 0,4%).

Les branches qui composent l'OPCO Santé présentent **un bon maillage territorial** sur l'ensemble du territoire métropolitain et ultra-marin.



2

LA STRUCTURE ET LES DYNAMIQUES D'EMPLOI DU SECTEUR DE L'OPCO SANTÉ EN PACA-CORSE

Source : enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

A RETENIR

- Les régions PACA et Corse comptent une **proportion particulièrement élevée d'emplois dans la filière Soins** (56% de l'emploi régional vs 43% au niveau national), comme le montrent les effectifs des 3 métiers les plus exercés dans la région, **tous trois supérieurs aux moyennes nationales et en hausse par rapport à 2021 : aides-soignants** (près de 17 300), **agents de service de soins** (plus de 11 700) et **infirmiers** (près de 11 400).
- Comme en 2021, **8 métiers regroupent plus de la moitié des salariés** : derrière aides-soignants (17%), agents de service de soins (12%), infirmiers (11%), on trouve accompagnants éducatifs et sociaux (6%), agents de services généraux (5%), éducateurs spécialisés (3%), agents des services hôteliers (3%) et directeurs (2%).
- Sur le plan socio-démographique, le **taux de féminisation est globalement stable (de 80% à 79%)** et **les salariés de PACA-Corse sont un peu plus jeunes en 2024** (l'âge moyen des femmes, égal à 42,7 ans, recule d'un an, celui des hommes d'un an et demi : 44,0 vs 45,5). Le **taux de CDI régresse (81% vs 86%), tout comme le taux de salariés à temps partiel** qui passe de 23% en 2021 à 18% en 2024.
- Le Baromètre Emploi-Formation 2025 recense **plus de 2,1 millions de jours d'absence** des salariés des branches de l'OPCO Santé sur le plan régional, un chiffre en baisse par rapport à 2021, année marquée par la crise sanitaire.

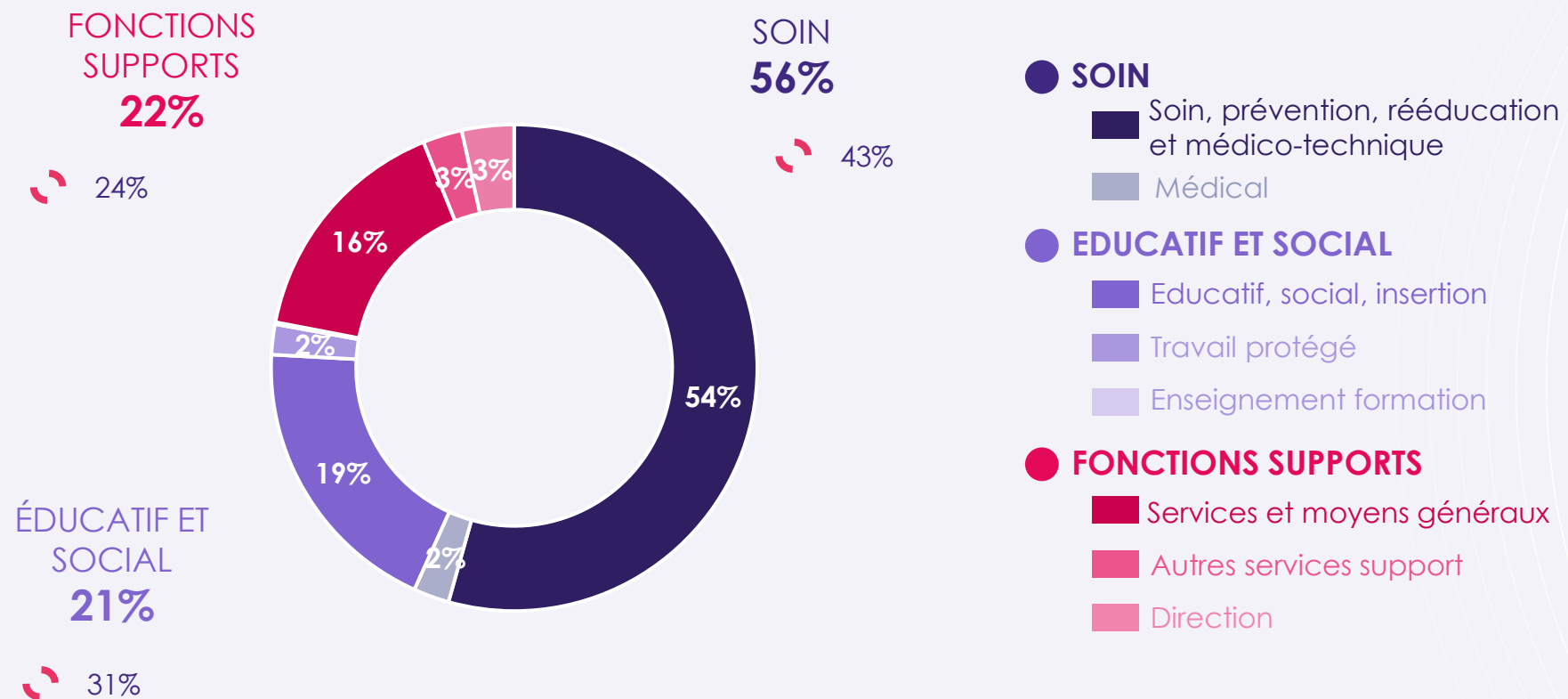


2.1

CARACTÉRISTIQUES GLOBALES DE L'EMPLOI RÉGIONAL

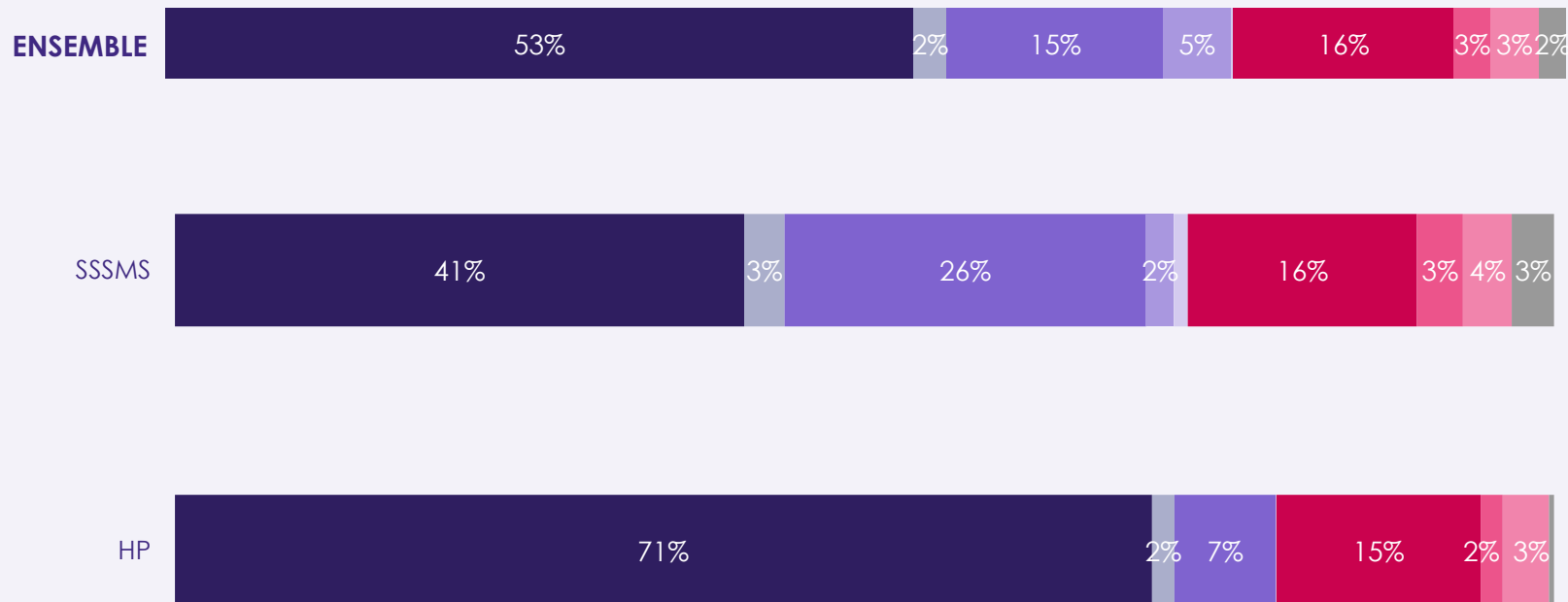
Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIÈRE ET FAMILLE D'EMPLOI



Non renseigné : 2%

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIÈRE ET FAMILLE D'EMPLOI - FOCUS PAR BRANCHE



Cette même répartition déclinée par branche laisse apparaître des spécificités :

- Poids de la **filière Soins** plus marqué dans la **branche HP** (plus de 2/3 des emplois)
- Présence plus marquée des **emplois éducatifs et sociaux** (21%) pour la **branche SSSMS**.

PRINCIPAUX MÉTIERS ET EMPLOIS EXERCÉS

			%	Rappel 2021	
Aide-soignant	17 257	17%	13%	12%	
Agent de service de soins / agent de service hospitalier	11 742	12%	5%	6%	
Infirmier	11 360	11%	7%	9%	
Accompagnant éducatif et social	6 406	6%	6%	7%	
Agent des services généraux *	5 275	5%	6%	7%	
Educateur spécialisé	3 410	3%	7%	6%	
Agent des services hôteliers	3 128	3%	10%	3%	
Directeur	2 119	2%	2%	2%	
Secrétaire ou assistant de direction	1 909	2%	1%	2%	
Psychologue	1 665	2%	-	2%	
Responsable de service	1 471	1%	-	2%	
Secrétaire médical	1 409	1%	1%	1%	
Agent d'accueil	1 282	1%	1%	1%	
Autres cadres de Direction / autres membres du comité de Direction	1 242	1%	-	1%	
Moniteur d'atelier	1 474	1%	2%	1%	
Moniteur éducateur	1 443	1%	3%	3%	
Masseur Kinésithérapeute	1 204	1%	1%	1%	
Cadre de santé	1 196	1%	1%	1%	
Autre spécialiste sans précision	1 097	1%	-	1%	

*La catégorie d'emploi d'agent des services généraux comprend plusieurs emplois et métiers dont agent polyvalent, ouvrier de maintenance et agent de surveillance.

Comme en 2021, le **1^{er} métier exercé en PACA-Corse est aide-soignant** (17%, en hausse de 4 points par rapport à 2021).

En forte hausse en 2024, les **Agents de service de soins** (12%, + 7 pts vs 2021) occupent désormais la deuxième place de ce classement.

On retrouve en 3^{ème} position les **infirmiers** (11%, en hausse de 4 pts).

A noter le net recul des **agents des service hôteliers** (3% vs 10%) et des **éducateurs spécialisés** (3% vs 7%).

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DES BRANCHES DE L'OPCO SANTÉ

SEXE



79%

78%

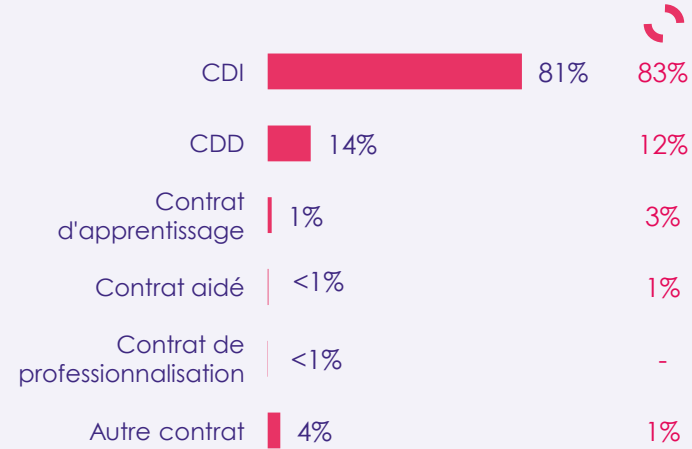
Taux de féminisation 2021 : 80%



21%

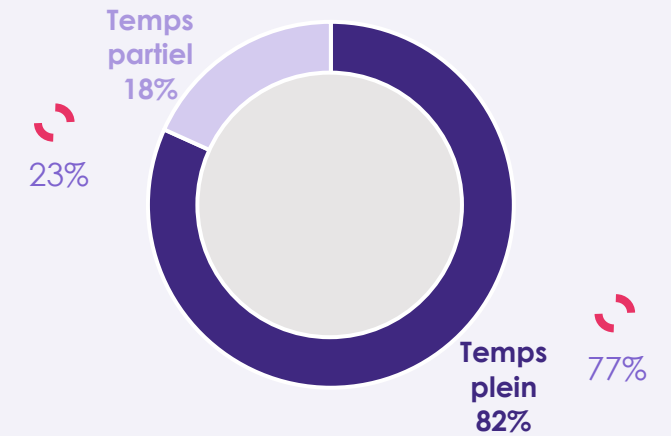
22%

TYPE DE CONTRAT



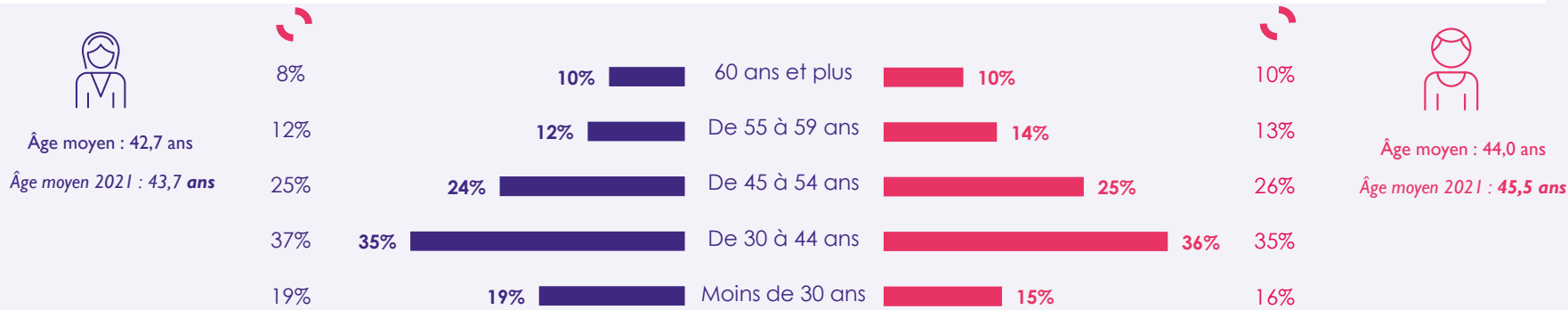
Part de CDI en 2021 : 86%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : 23%

PYRAMIDE DES ÂGES





2.2

CARACTÉRISTIQUES DÉTAILLÉES PAR FILIÈRE D'EMPLOI EN RÉGION

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

PRINCIPAUX MÉTIERS ET EMPLOIS EXERCÉS DANS LA FILIÈRE SOINS

Soins :
56% des effectifs
régionaux

		%	Rappel 2021*
Aide-soignant	17 257	31%	35%
Agent de service de soins / agent de service hospitalier	11 742	21%	13%
Infirmier	11 360	21%	18%
Psychologue (hors psychologue du travail)	1 665	3%	-
Secrétaire médical	1 409	3%	1%
Masseur Kinésithérapeute	1 204	2%	2%
Cadre de santé	1 196	2%	2%
Autre spécialiste sans précision	1 097	2%	-
Ergothérapeute	1 002	2%	2%
Manipulateur en radiologie	985	2%	-
Psychomotricien	893	2%	3%
Préparateur en pharmacie / préparateur qualifié	471	1%	1%
Brancardier	465	1%	-
Médecin généraliste	428	1%	2%
Autre technicien médico-technique	366	1%	-
Osthéopathe	357	1%	8%
Auxiliaire de puériculture	339	1%	1%
Infirmier spécialisé en bloc opératoire (IBODE)	326	1%	-
Infirmier en pratiques avancées (IPA)	289	1%	-
Infirmier coordonnateur	270	-	1%

Comme en 2021, les effectifs de de la filière Soins en PACA-Corse sont concentrés sur 3 métiers (73% vs 66%) :

- **Aide-soignant**, toujours en tête de ce classement, malgré un poids en baisse (31% vs 35%)
- **Agent de service de soins**, en forte hausse, (21% vs 13%) passe devant le métier d'**infirmier**, malgré un poids en hausse (21% vs 18%).

En 4^{ème} place, mais avec des effectifs beaucoup plus faibles (seulement 3% du total de la filière) figurent les **psychologues** qui font leur entrée dans le top 20 des métiers exercés.

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DANS LA FILIÈRE SOINS

SEXE



86%

79%

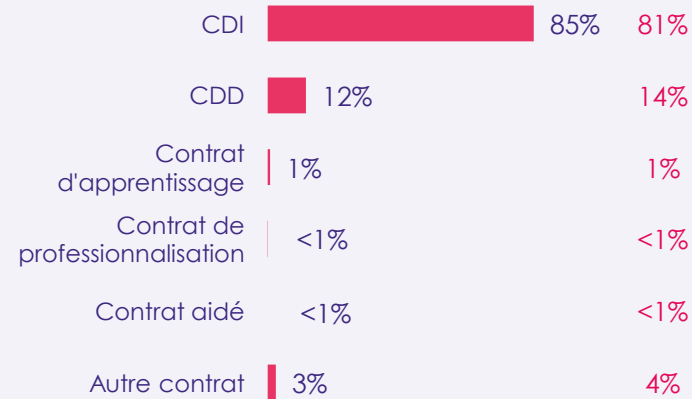
Taux de féminisation 2021 : 89%



14%

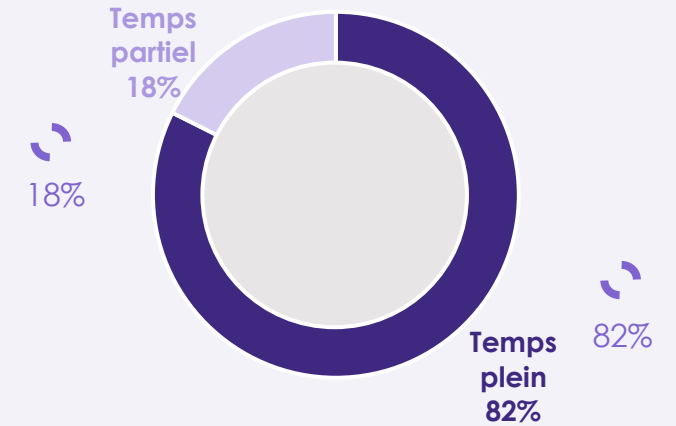
21%

TYPE DE CONTRAT



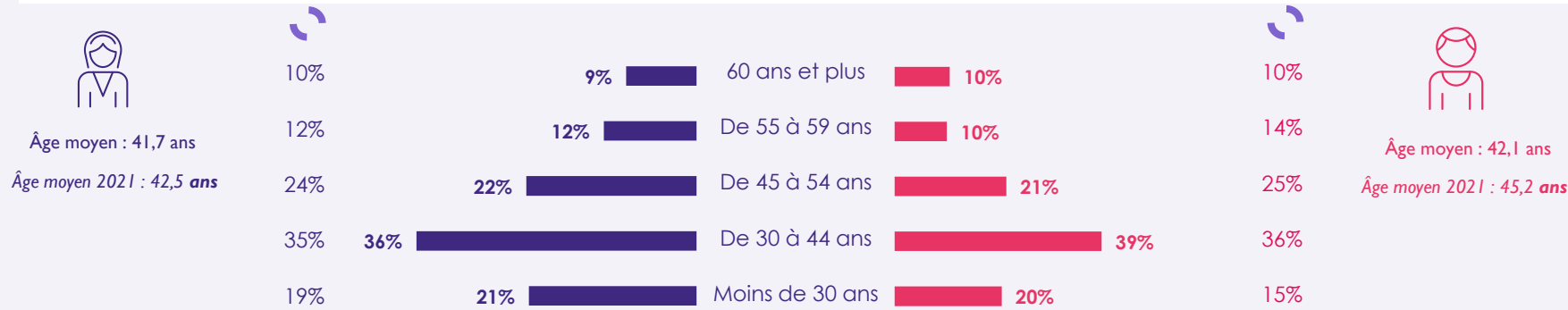
Part de CDI en 2021 : 85%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : 30%

PYRAMIDE DES ÂGES



PRINCIPAUX MÉTIERS ET EMPLOIS EXERCÉS DANS LA FILIÈRE ÉDUCATIVE ET SOCIALE

Éducatif et social :
20% des effectifs
régionaux

			%	Rappel 2021*
Accompagnant éducatif et social	6 406	32%	17%	
Educateur spécialisé	3 410	17%	21%	
Moniteur d'atelier	1 474	7%	5%	
Moniteur éducateur	1 443	7%	10%	
Animateur socio-éducatif	1 196	6%	3%	
Assistant de service social / assistant social spécialisé	1 090	5%	3%	
Maître de maison	929	5%	4%	
Auxiliaire socio-éducatif / animateur d'activités, de loisirs	831	4%	1%	
Educateur sportif	704	4%	2%	
Surveillant de nuit qualifié	555	3%	5%	
Conseiller en économie sociale et familiale	499	3%	2%	
Mandataire judiciaire	293	1%	-	
Educateur de jeunes enfants	181	1%	2%	
Responsable de production / Chef d'atelier / Encadrant technique	160	1%	-	
Coordinateur de parcours de santé/social	157	1%	-	
Technicien en économie sociale et familiale	152	1%	-	
Cadre socio-éducatif	98	-	4%	
Assistant familial	90	-	-	
Enseignant	88	-	2%	
Ouvrier de production	58	-	-	

La moitié des salariés de la filière éducative et sociale en PACA-Corse exerce l'un des métiers suivants :

- **Accompagnant éducatif et social**, en forte hausse, devient le métier le plus exercé (32% vs 17%)
- **Educateur spécialisé**, en baisse (17% vs 21%)

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DANS LA FILIÈRE ÉDUCATIVE ET SOCIALE

SEXE



71%

79%

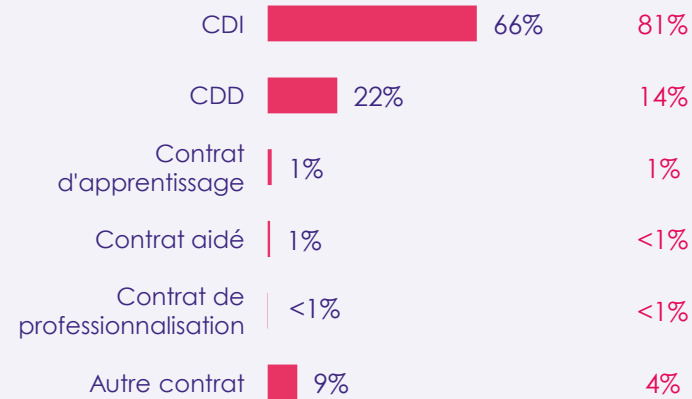
Taux de féminisation 2021 : 72%



29%

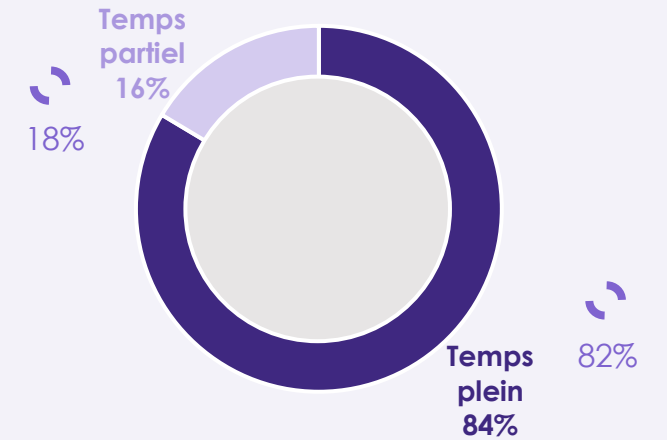
21%

TYPE DE CONTRAT



Part de CDI en 2021 : 87%

QUOTITÉ DE TRAVAIL

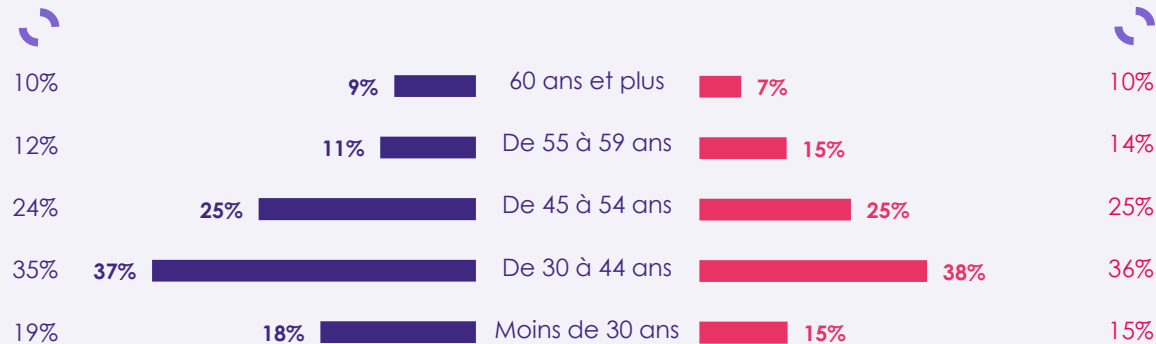


Part de temps partiel en 2021 : 14%

PYRAMIDE DES ÂGES



Âge moyen : 42,8 ans
Âge moyen 2021 : 43,2 ans



Âge moyen : 43,1 ans
Âge moyen 2021 : 44,5 ans

PRINCIPAUX MÉTIERS ET EMPLOIS EXERCÉS DANS LES FONCTIONS SUPPORT

Fonctions Supports :
22% des effectifs
régionaux

		%	Rappel 2021*
Agent des services généraux *	5 275	24%	21%
Agent des services hôteliers	3 128	14%	36%
Directeur	2 119	10%	8%
Secrétaire ou assistant de direction	1 909	9%	4%
Responsable de service	1 471	7%	-
Agent d'accueil	1 282	6%	2%
Autres cadres de Direction / autres membres du comité de Direction	1 242	6%	1%
Autre services support	1 014	5%	-
Cuisinier	865	4%	-
Assistant RH	803	4%	9%
Comptable	618	3%	-
Cadre encadrant ou chef de service administratif ou de gestion...	573	3%	4%
Responsable technique	479	2%	-
Responsable hôtellerie	431	2%	1%
Technicien informatique	118	1%	-
Responsable SSI	65	-	-
Chargé marketing communication	63	-	-
Directeurs des soins	58	-	-
Cadre fonctionnel	58	-	2%
Technicien Hygiène, Sécurité et Environnement (HSE)	47	-	1%

La hiérarchie des principaux métiers exercés dans les fonctions support en PACA-Corse évolue en 2024 :

- Les **Agents des services généraux** (*agents polyvalents, ouvriers de maintenance, agents de surveillance...*), en légère hausse (24% vs 21%), sont désormais en tête de ce classement, à la place des **Agents des services hôteliers** (*agents de restauration, commis de cuisine, lingères...*), qui reculent d'une place, avec un poids moindre en 2024 (14% vs 36%)
- En légère hausse, le métier de **Directeur** se maintient en 3^{ème} position (10% vs 8%).

A noter la forte progression du métier de **responsable de service** qui entre en 2024 dans ce top 20, directement en 5^{ème} position (avec un poids de 7%).

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DANS LES FONCTIONS SUPPORT

SEXE



69%

79%

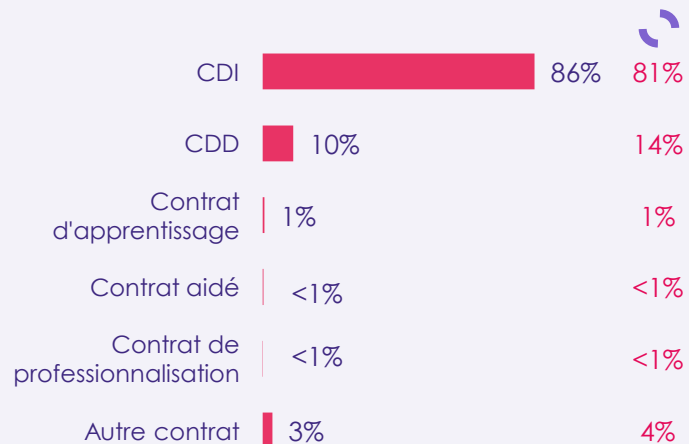
Taux de féminisation 2021 : 75%



31%

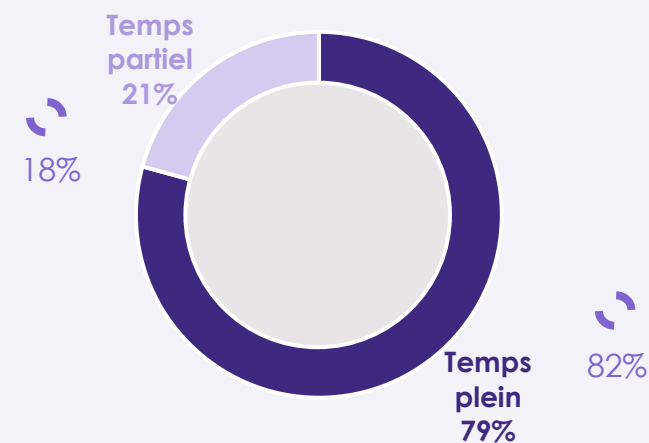
21%

TYPE DE CONTRAT



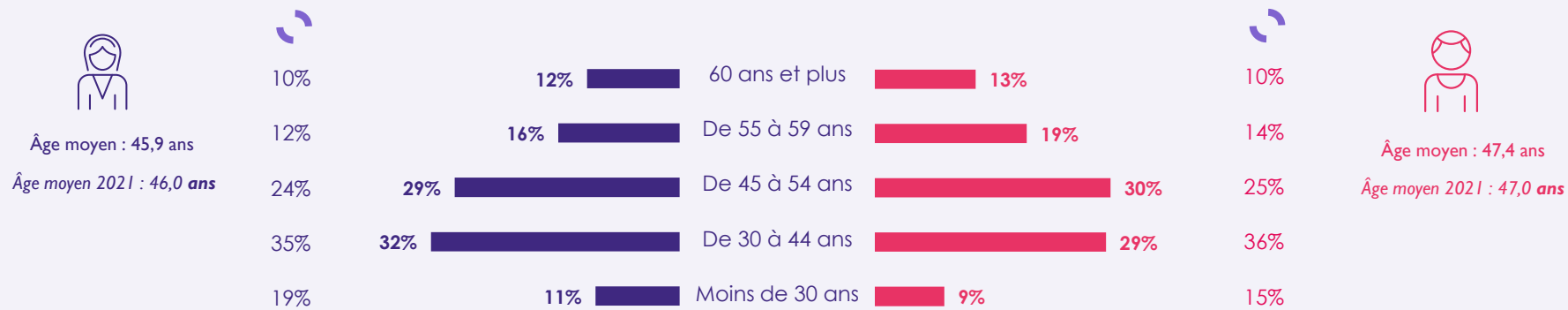
Part de CDI en 2021 : 87%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : 23%

PYRAMIDE DES ÂGES





2.3

CARACTÉRISTIQUES DÉTAILLÉES DE L'EMPLOI RÉGIONAL PAR BRANCHE

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

PRINCIPAUX MÉTIERS ET EMPLOIS EXERCÉS DANS LA BRANCHE SSSMS

			%	Rappel 2021	
Aide-soignant	8 266	14%	9%	10%	
Infirmier	6 019	10%	4%	7%	
Agent des services généraux (Agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...)	4 488	8%	8%	9%	
Accompagnant éducatif et social	3 679	8%	7%	8%	
Educateur spécialisé	2 753	6%	10%	8%	
Agent de service de soins / agent de service hospitalier	2 172	4%	1%	4%	
Secrétaire ou assistant de direction	1 448	2%	1%	2%	
Moniteur d'atelier	1 231	2%	2%	2%	
Moniteur éducateur	1 198	2%	5%	4%	
Directeur	1 049	2%	2%	2%	
Autre spécialiste sans précision	921	2%	-	1%	
Autres cadres de Direction / autres membres du comité de Direction	911	2%	-	1%	
Psychologue	910	2%	-	2%	
Responsable de service	898	2%	-	2%	
Assistant de service social / assistant social spécialisé	830	2%	1%	1%	
Agent des services hôteliers	811	1%	8%	2%	
Assistant RH	766	1%	3%	1%	
Secrétaire médical	737	1%	1%	1%	
Ergothérapeute	717	1%	-	1%	

En 2024, près d'1 salarié sur 4 (24%) dans la branche SSSMS en PACA-Corse exerce un des 2 métiers suivants : **aide-soignant (14%)** qui progresse en 1^{ère} place (+ 5 pts) ou **infirmier (10%)** qui se hisse à la 2^{ème} place de ce top 20 (+ 6 pts).

Viennent ensuite, avec des scores similaires à ceux mesurés en 2021, les **agents des services généraux (8%)**, les **accompagnants éducatifs et sociaux (8%)**.

Un métier est en recul en 2024 : **éducateur spécialisé (6% vs 10% en 2021)**.

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DANS LA BRANCHE SSSMS

SEXE



76%

79%

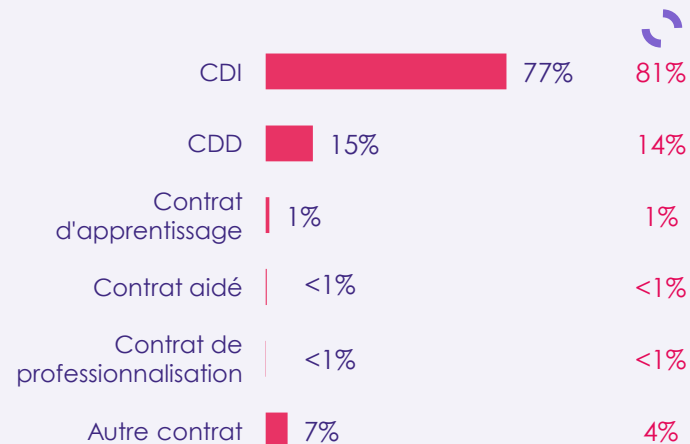
Taux de féminisation 2021 : 77%



24%

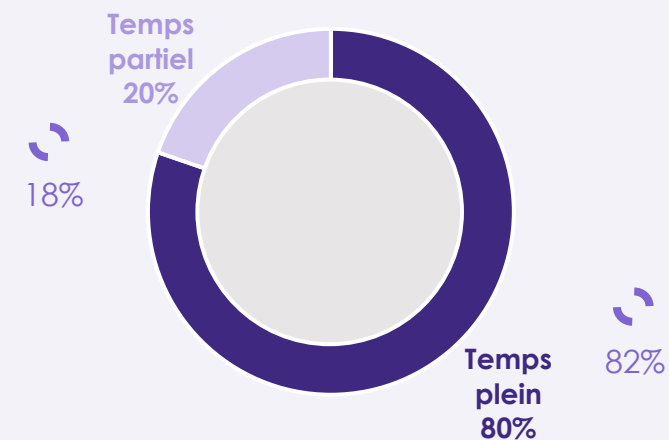
21%

TYPE DE CONTRAT



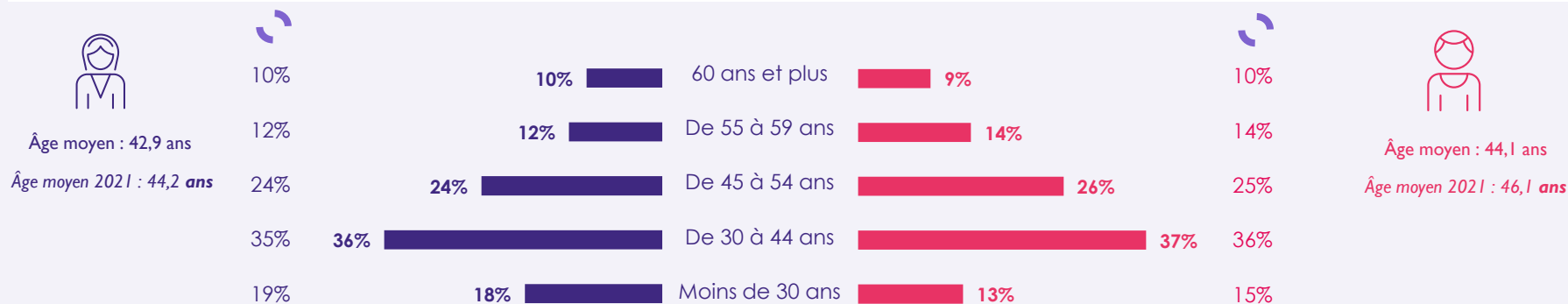
Part de CDI en 2021 : 87%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : 26%

PYRAMIDE DES ÂGES



PRINCIPAUX MÉTIERS ET EMPLOIS EXERCÉS DANS LA BRANCHE HP

		%	Rappel 2021
Agent de service de soins / agent de service hospitalier	9 569	23%	15%
Aide-soignant	8 992	22%	25%
Infirmier	5 341	13%	13%
Agent des services hôteliers	2 317	6%	17%
Accompagnant éducatif et social	1 671	4%	2%
Directeur	1 069	3%	2%
Agent d'accueil	789	2%	1%
Agent des services généraux *	787	2%	2%
Psychologue	755	2%	-
Cadre de santé	685	2%	1%
Manipulateur en radiologie	680	2%	-
Secrétaire médical	673	2%	-
Cuisinier	631	2%	-
Responsable de service	543	1%	-
Animateur socio-éducatif	531	1%	1%
Masseur Kinésithérapeute	526	1%	2%
Secrétaire ou assistant de direction	461	1%	1%
Autre services support	373	1%	-
Responsable hôtellerie	365	1%	1%
Maître de maison	339	1%	1%

La branche HP se caractérise par une **prédominance des professionnels de santé** : **Agents de service de soins, AS et Infirmiers** représentent 58% des effectifs. Par rapport à 2021, le poids des **Agents de service de soins** a nettement progressé (de 15% à 23%) et passe devant celui des **aides-soignants**, en recul (de 25% à 22%). Malgré un poids stable (13%), les **Infirmiers** remontent de la 4^{ème} à la 3^{ème} place.

Nettement en retrait en 2024, les **agents des services hôteliers** rétrogradent de la 2^{ème} à la 4^{ème} place, avec 6% seulement des effectifs de la branche (vs 17% en 2021).

4 métiers font leur entrée dans ce top 20, avec un poids de 2% chacun : **psychologue, manipulateur en radiologie, secrétaire médical et cuisinier**.

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DANS LA BRANCHE HP

SEXE



82%

79%

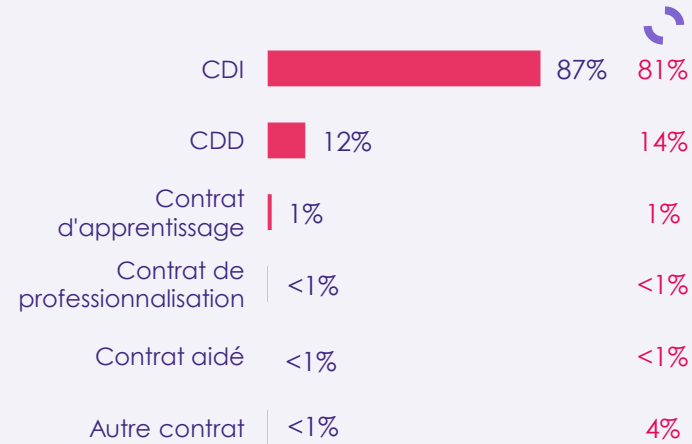
Taux de féminisation 2021 : 87%



18%

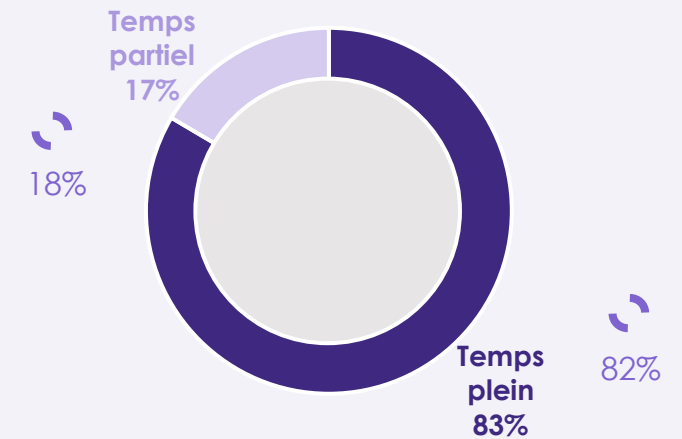
21%

TYPE DE CONTRAT



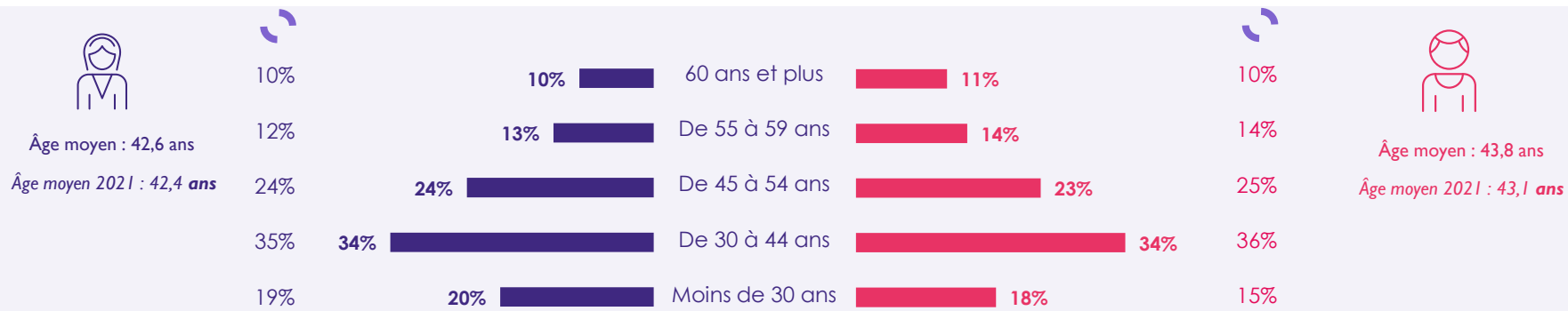
Part de CDI en 2021 : 86%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : 15%

PYRAMIDE DES ÂGES





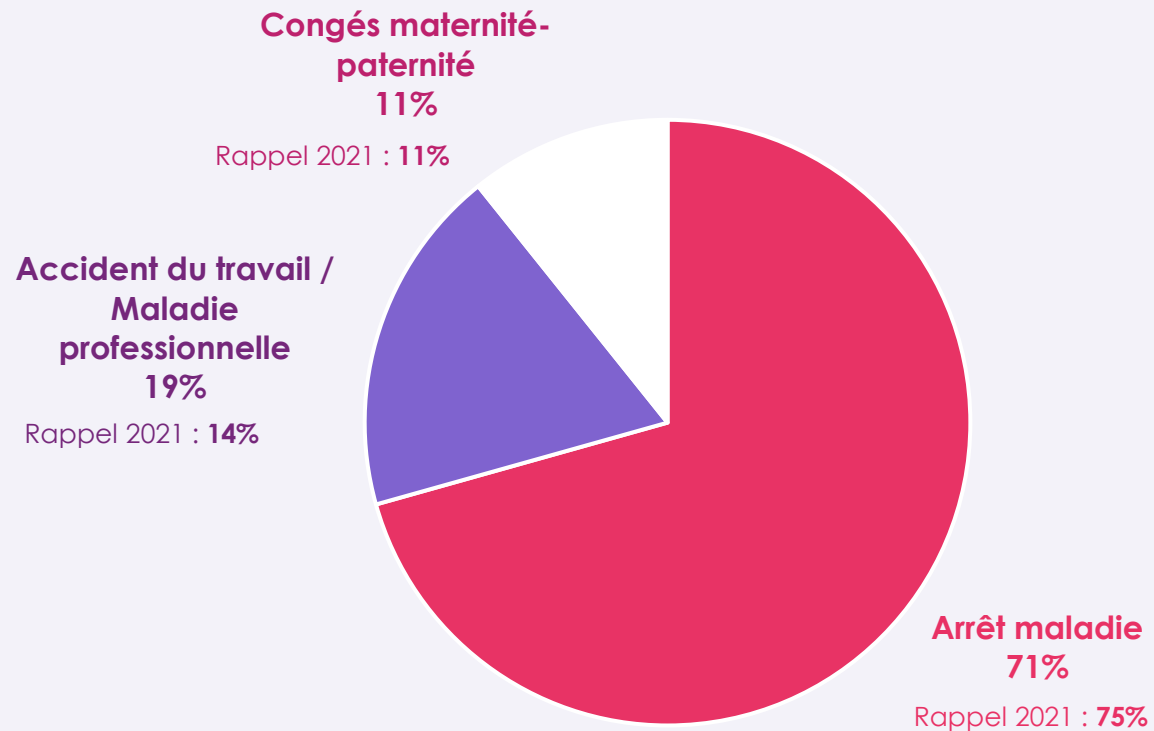
2.4

ABSENCES POUR RAISONS DE SANTÉ ET CONGÉS MATERNITÉ/PATERNITÉ EN RÉGION

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

JOURS D'ABSENCE RECENSÉS PAR MOTIF

RÉPARTITION DES JOURS D'ABSENCE SELON LE MOTIF D'ABSENCE (% du nombre de jours d'absence)



Le Baromètre Emploi-Formation 2025 recense **plus de 2,1 millions de jours d'absence** des salariés des branches de l'OPCO Santé au plan régional, un chiffre en baisse par rapport à 2021, année marquée par la crise sanitaire.

Bien que les **absences faisant suite à un ou plusieurs arrêt(s) maladie** restent majoritaires (71%) en PACA-Corse, elles sont en recul par rapport à 2021 (- 4 pts).

A l'inverse, le poids des absences pour **accident du travail / maladie professionnelle** est en hausse par rapport au précédent baromètre (+ 5 pts).

ABSENCES EN NOMBRE DE JOURS PAR MOTIF ET PAR BRANCHE- TABLEAU SYNTHÉTIQUE

	Absences pour maladie	Absences pour AT/MP	Absences à la suite d'un congé maternité/paternité
Secteur de l'OPCO Santé	1,51 millions 71%	397 350 19%	229 488 11%
Dont SSSMS	944 139 73%	252 878 19%	103 039 8%
Dont HP	561 212 67%	143 962 17%	126 438 15%

* Note de lecture : le nombre de jours d'absences pour maladie dans la branche SSSMS en région PACA-Corse, représente 73% du nombre total de jours d'absence (SSSMS en région PACA-Corse)



2.5

ZOOM SUR LES SALARIÉS EN FIN DE CARRIÈRE EN RÉGION

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

PART DES 55 ANS ET PLUS PAR FILIÈRE

Proportion de 55 ans
et plus

23%

Moyenne nationale : **20%**

Rappel 2021 régional : **22%**

Au 31 décembre 2024, les salariés âgés de 55 ans et plus
représentaient **16,8%*** de l'emploi salarié en France
(+/-5 millions de travailleurs âgés de 55 ans et plus en France)

* Source : INSEE, Les seniors et le marché du travail, Tableaux de bord trimestriels

SOIN : 21% de 55 ans et plus ↻ **19%** Rappel 2021: **21%**

Soin, prévention, rééducation et médico-technique



Médical



ÉDUCATIF ET SOCIAL : 21% de 55 ans et plus ↻ **18%** Rappel 2021: **19%**

Éducatif, social et insertion



Travail protégé



Enseignement et formation



FONCTIONS SUPPORTS : 29% de 55 ans et plus ↻ **24%** Rappel 2021: **27%**

Services et moyens généraux



Autres services support

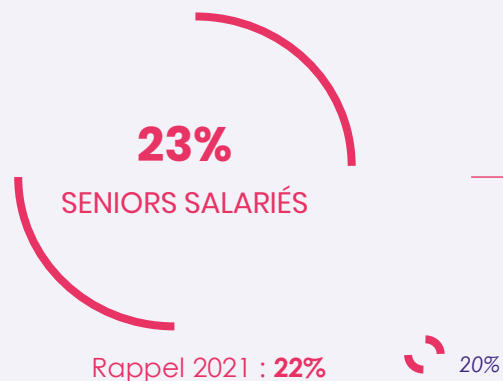


Direction



PRINCIPAUX MÉTIERS/EMPLOIS EXERCÉS PAR LES 55 ANS ET PLUS

RÉPARTITION DES 55 ANS ET PLUS PARMIS LES SALARIÉS DU SECTEUR



Parmi eux :

- 13% 55-59 ans
- 10% 60 ans et plus
- 8% 65 ans et plus

La part des salariés des branches de l'OPCO Santé en PACA-Corse âgés de plus de 55 ans est supérieure à la moyenne nationale (23% vs 20%), 10% ont plus de 60 ans et 8% plus de 65 ans.

Les seniors de la région exercent principalement les métiers/emplois d'**Aide-soignant**, d'**Agent de service de soins**, d'**Agent des services généraux** et d'**Infirmiers**.

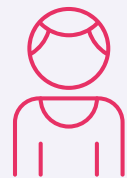
	Aide-soignant	Agent de service de soins / agent de service hospitalier	Agent des services généraux	Infirmier	Accompagnant éducatif et social	Agent des services hôteliers	Directeur	Secrétaire ou assistant de direction	Secrétaire médical
	17,0%	12,2%	7,9%	7,4%	5,6%	4,1%	4,0%	2,9%	2,2%
Effectifs	3 812	2 752	1 768	1 656	1 262	932	907	653	504
Rappel 2021	11,5%	4,9%	7,2%	5,1%	6,4%	13,6%	3,3%	1,2%	0,6%

CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS DE 55 ANS ET PLUS

SEXE



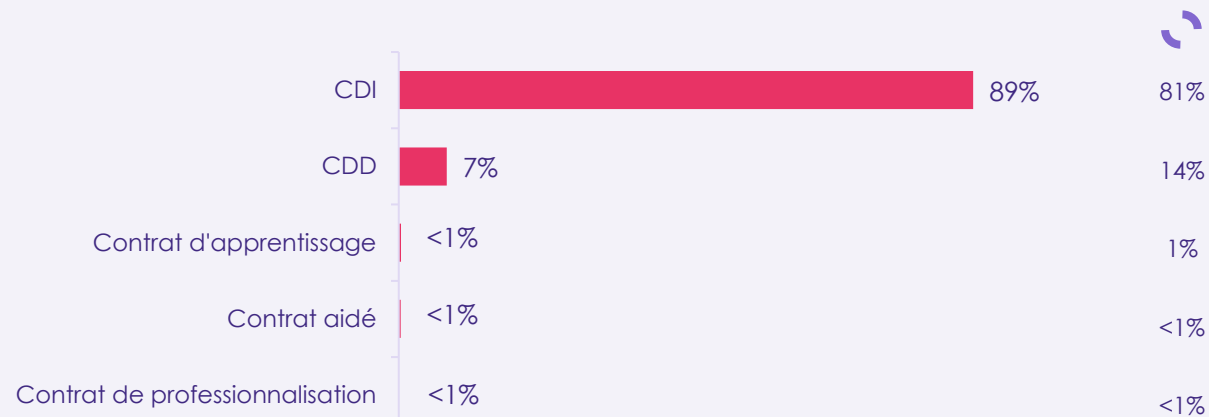
77%



23%

Rappel taux de féminisation tous âges confondus : **79%**
Taux de féminisation 2021 : **77%**

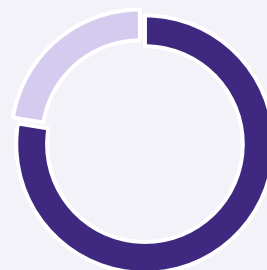
TYPE DE CONTRAT



Part de CDD en 2021 : **8%**

QUOTITÉ DE TRAVAIL

Temps partiel
27%

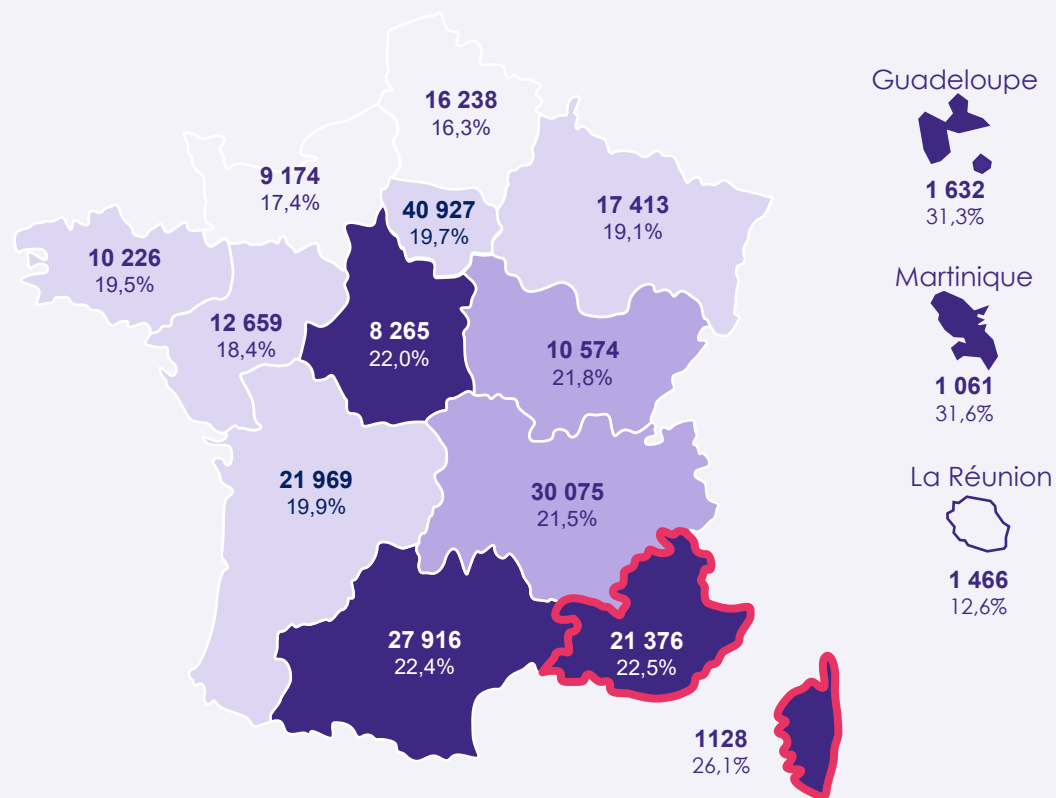


Temps plein
73%

Rappel temps partiel tous âges confondus : **18%**
Part de temps partiel en 2021 : **29%**

PART DES SALARIÉS DE 55 ANS ET PLUS AU SEIN DE CHAQUE RÉGION

232 524 SALARIÉS DU SECTEUR ONT 55 ANS ET PLUS DANS LE SECTEUR (20% des salariés au niveau national)



Moyenne nationale : **20%**

Rappel 2021 national : **20%**

Légende

- 22% et plus
- De 20% à moins de 22%
- De 18% à moins de 20%
- Moins de 18%

La région PACA-Corse se situe **au dessus de la moyenne nationale concernant le taux de senior dans les effectifs** (22,5% en PACA et 26,1% en Corse contre 20% au national).

Elle est la région de France à avoir la **part de salariés de 55 ans et plus la plus élevée.**

PROJECTIONS DE DÉPART EN RETRAITE À 3 ANS

Plus de
9 700

Départs en retraite
à horizon 3 ans

En 2024, l'âge moyen de **départ à la retraite** des droits directs du régime général est de **63 ans**. Partant de cette moyenne, on estime à **environ 9 700** le nombre de départs en retraite de salariés du périmètre de l'OPCO Santé à horizon 3 ans, soit **9,8%** des effectifs (9,0% en 2021).

TOP 10 DES MÉTIERS/EMPLOIS AVEC LES PLUS FORTS VOLUMES DE DÉPARTS EN RETRAITE À 3 ANS

		Part dans l'emploi	Dont 65 ans et plus
Aide-soignant	1 663	10%	8%
Agent de service de soins / agent de service hospitalier	1 142	10%	8%
Infirmier	828	7%	6%
Agent des services généraux*	802	15%	12%
Accompagnant éducatif et social	549	10%	9%
Directeur	429	20%	10%
Agent des services hôteliers	363	12%	9%
Secrétaire ou assistant de direction	198	10%	8%
Cadre de santé	197	17%	15%



3

RECRUTEMENT ET MOBILITÉ DES SALARIÉS EN PACA- CORSE : QUELLE SITUATION ?

A RETENIR

- La **filière Soins** concentre la majorité des postes non pourvus, avec près de 1 800 postes sur les quelques 2 300 estimés par les établissements rencontrant des difficultés de recrutement. Les plus gros effectifs à pourvoir concernent les **infirmiers** et les **aides-soignants** (près de 750 postes non pourvus) qui, à eux seuls, représentent près des 2/3 des postes vacants de la région.
- La **filière éducative et sociale** est aussi confrontée à des difficultés, avec notamment le métier d'**éducateur spécialisé** qui, avec près 100 postes non pourvus, représente plus de 25% des effectifs à pourvoir au sein de la filière.
- Pour pallier ces postes vacants, une majorité d'établissements a recours à des **CDD/contrats-jours** (68%), **aux heures supplémentaires** (63%) ou à **l'intérim** (52%).
- La majorité des établissements déploie également des **démarches plus structurelles** pour faire face à ces tensions : amélioration de l'intégration des nouveaux arrivants (56%), collaboration avec des acteurs de l'emploi, dont France Travail (54%).



3.1

DIFFICULTÉS ET BESOINS DE RECRUTEMENT EN RÉGION

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

RECRUTEMENTS EN TENSION PAR FILIÈRE

Recrutements en tension

**2 300
POSTES**

Moyenne nationale toutes
branches confondues :
26 479 postes

SOIN : 1 787 POSTES

Soin, prévention, rééducation et médico-technique

1 681

Médical

106

ÉDUCATIF ET SOCIAL : 345 postes

Éducatif, social et insertion

339

Travail protégé

6

Enseignement et formation

FONCTIONS SUPPORTS : 168

Services et moyens généraux

129

Autres services support

Direction

39



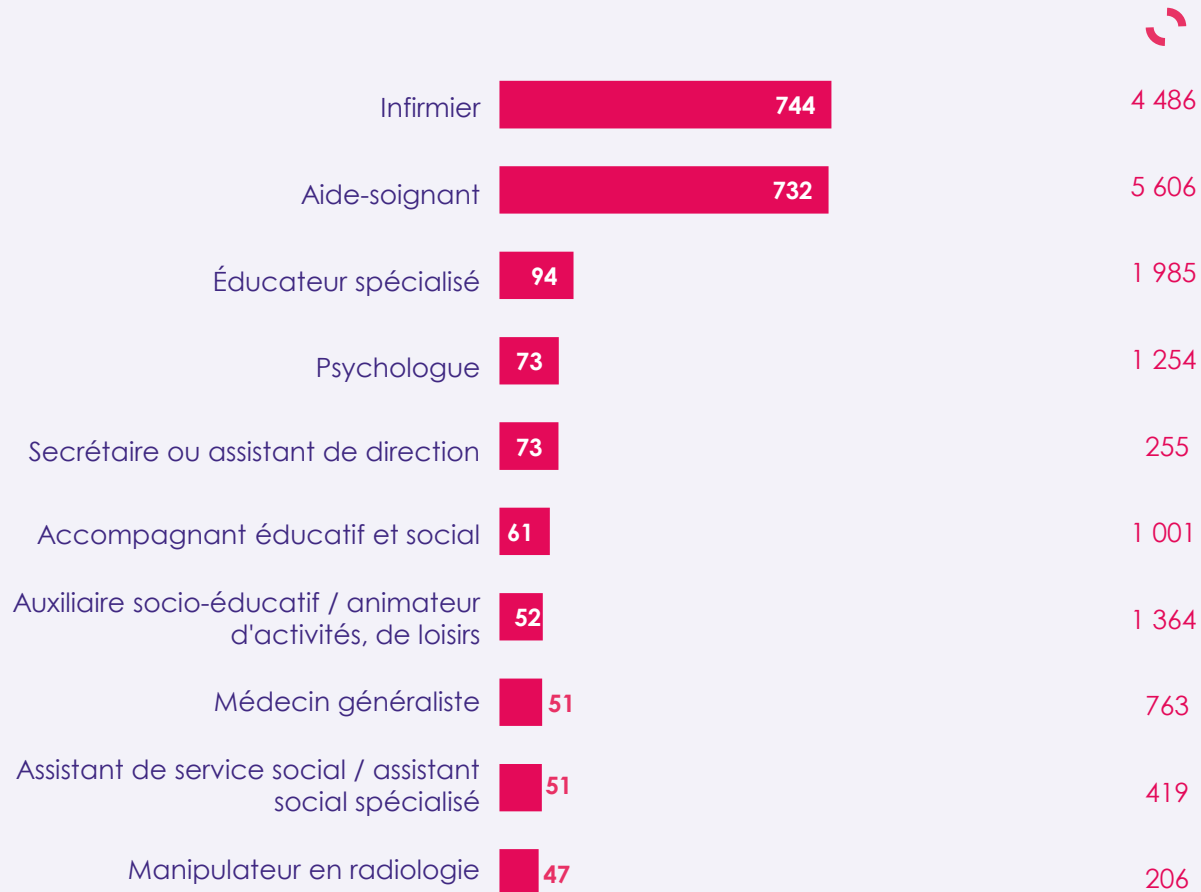
3.2

MÉTIERS LES PLUS EN TENSION EN RÉGION ET RAISONS INVOQUÉES

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

MÉTIER S AVEC LES EFFECTIFS À POURVOIR LES PLUS IMPORTANTS

POSTES A POURVOIR PAR MÉTIER EN EFFECTIFS



2 métiers sont particulièrement en tension en PACA-Corse, avec chacun près de 750 postes à pourvoir : **infirmier et aide-soignant**. C'est aussi deux des trois métiers les plus exercés dans les branches composant l'OPCO Santé.

Viennent ensuite, dans une proportion nettement moindre, les **éducateurs spécialisés** avec près de 100 postes non pourvus.

RAISONS DES DIFFICULTÉS POUR LES PRINCIPAUX MÉTIERS EN TENSION- RÉCAPITULATIF

CAUSES PAR MÉTIER – EXPRIMÉES EN CLASSEMENT (de 1 la principale cause à 6 la moins citée)

	Infirmier	Aide-soignant	Éducateur spécialisé	Psychologue	Secrétaire ou assistant de direction	Accompagnant éducatif et social	Auxiliaire socio-éducatif / animateur d'activités, de loisirs	Médecin généraliste	Assistant de service social / assistant social spécialisé	Manipulateur en radiologie
Pénurie de candidats avec le diplôme recherché	1	1	1	-	-	1	1	1	1	1
Pénurie de candidat avec le profil ou l'expérience recherchés	4	4	3	1	-	3	-	-	3	-
Le secteur de mon établissement n'attire pas les professionnels	5	5	4	-	-	3	-	3	-	-
Situation géographique de l'établissement	3	3	-	-	-	5	1	4	2	-
Rémunération	2	2	4	1	1	2	-	2	-	-
Autres conditions contractuelles (durée du contrat, temps partiel, horaires...)	6	6	2	3	-	-	-	4	-	-

Pour les principaux métiers exercés au sein des branches de l'OPCO Santé dans la région, la **pénurie de candidats avec le diplôme recherché** est la 1^{ère} cause des difficultés de recrutement (pour la majorité d'entre eux la diplomation est obligatoire pour exercer). La **rémunération** intervient en seconde position hormis pour les emplois de psychologue et secrétaire de direction, où elle représente la première raison des difficultés.



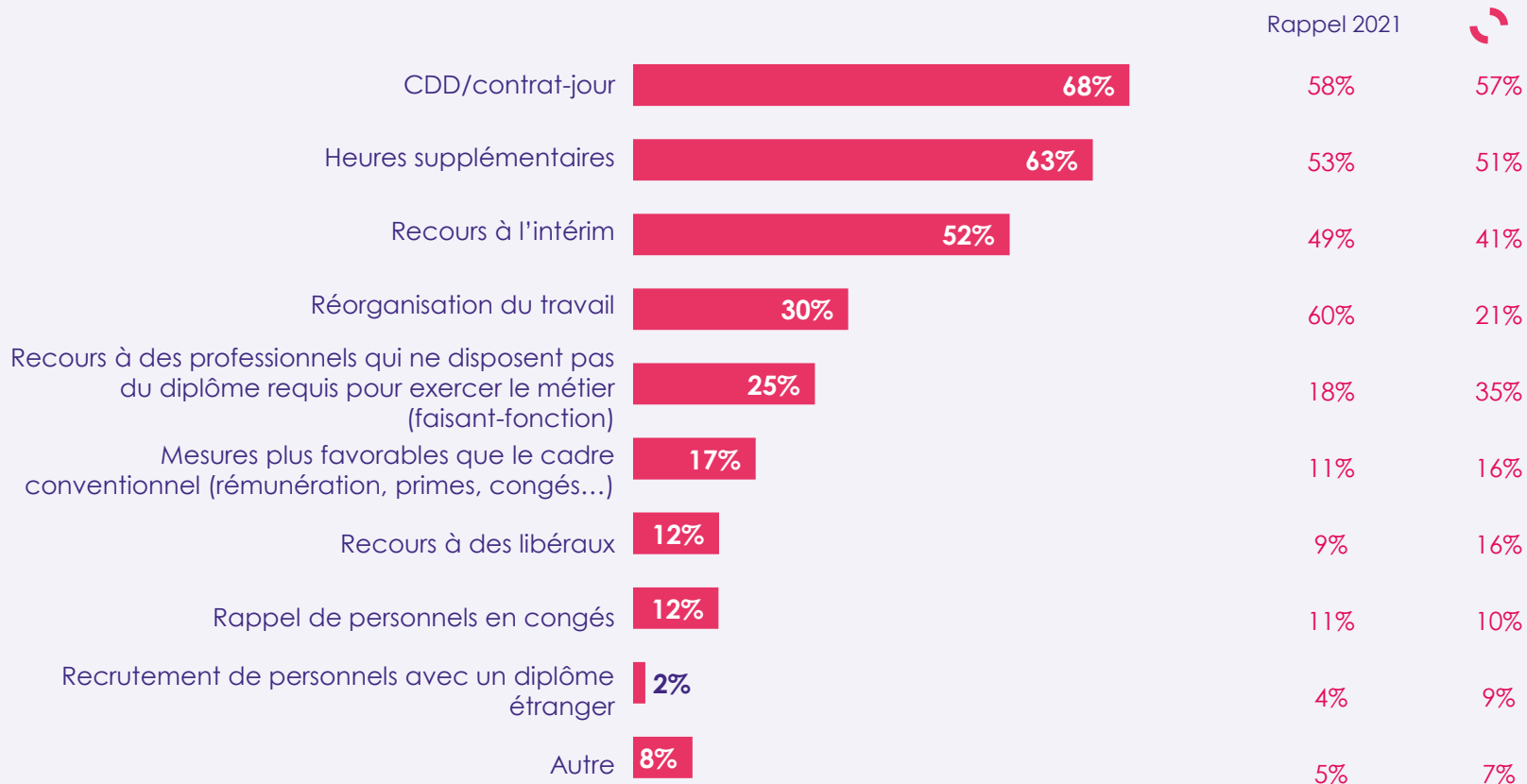
3.3

ACTIONS MISES EN OEUVRE POUR PALLIER LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT EN RÉGION

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

ACTIONS DÉPLOYÉES POUR PALLIER LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

PART DES ÉTABLISSEMENTS AYANT ADOPTÉ CES DIFFÉRENTES SOLUTIONS (% établissements)



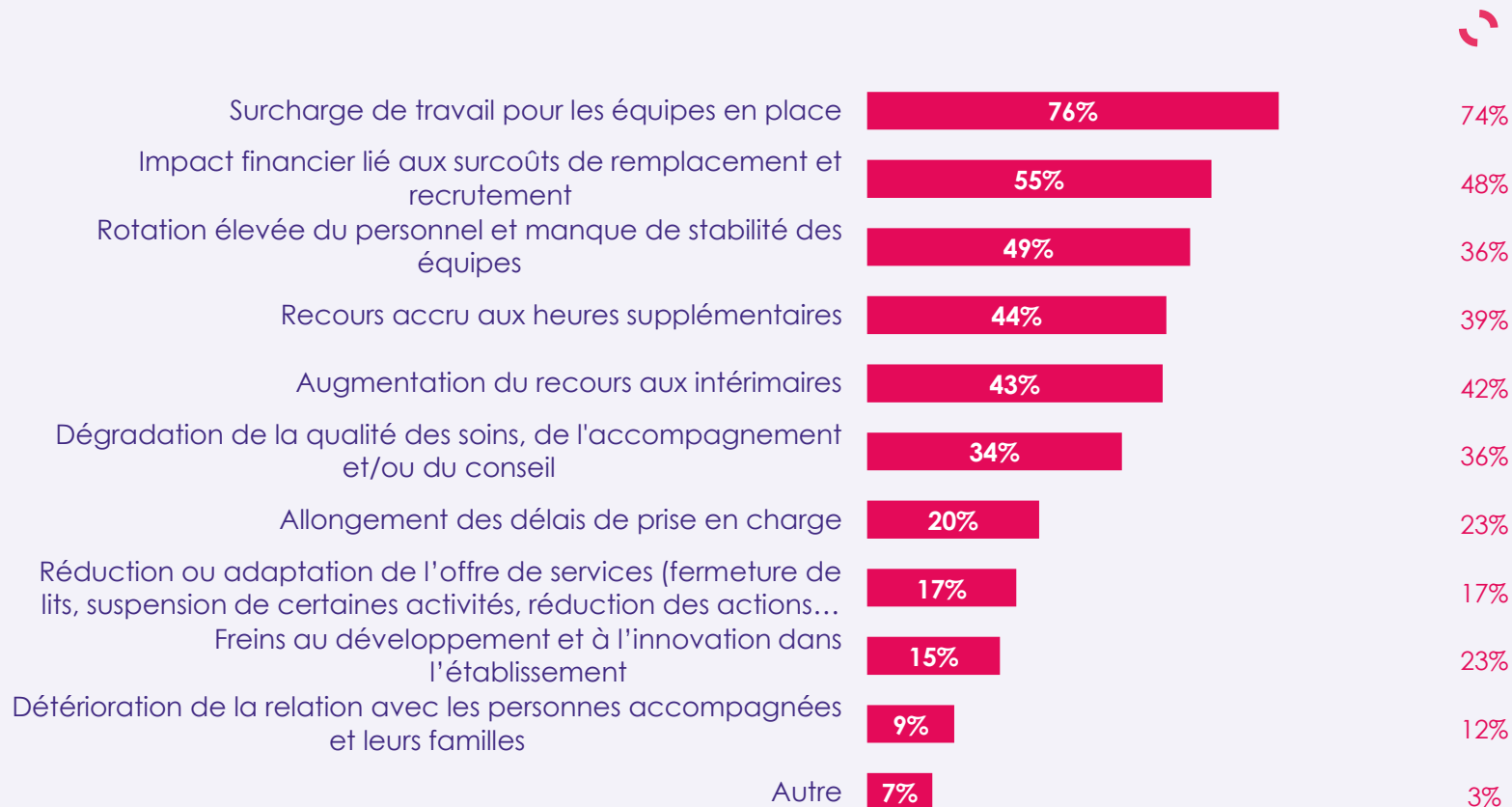
3 actions principales sont mises en place majoritairement en PACA-Corse face aux difficultés de recrutement, de façon plus marquée qu'en 2021 : les CDD / contrats-jours (68% vs 58%), les heures supplémentaires (63% vs 53%) et le recours à l'intérim (52% vs 49%).

Ces différentes actions ont permis de soulager les établissements qui, en 2021, misaient principalement sur une réorganisation du travail (60% vs 30% aujourd'hui).

Par ailleurs, dans un contexte de tensions budgétaires et de difficultés de recrutement, le recours à des professionnels ne disposant pas du diplôme requis pour exercer le métier (les « faisant fonction ») progresse par rapport à 2021 (25% vs 18%).

IMPACT DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SUR LES ÉTABLISSEMENTS

IMPACT DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SUR LES ÉTABLISSEMENTS (% ÉTABLISSEMENTS)



Pour les $\frac{3}{4}$ des établissements en PACA-Corse (76%), comme au niveau national (74%), **les difficultés de recrutement ont pour impact une surcharge de travail** pour les équipes en place.

Autres conséquences de ces difficultés, supérieures en PACA-Corse par rapport à la moyenne nationale :

- l'impact financier liés aux surcoûts de remplacement et de recrutement (55% vs 48%),
- une rotation élevée du personnel et un manque de stabilité des équipes (49% vs 36%)
- un recours accru aux heures supplémentaires (44% vs 39%).

DÉMARCHES POUR FAIRE FACE AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

PART DES ÉTABLISSEMENTS AYANT MIS EN ŒUVRE CES DIFFÉRENTES DÉMARCHES (% établissements)



Comparativement à 2021, les établissements en PACA-Corse ont mis l'accent sur **l'amélioration de l'intégration des nouveaux arrivants** qui devient la principale démarche mise en place face aux difficultés de recrutement (56%, en hausse de 23 pts vs 2021).

Malgré un score en baisse (54%, - 10 pts vs 2021), **la collaboration avec France Travail, les Missions locales ou les écoles** reste utilisée par la moitié des établissements de la région.

Viennent ensuite **la gestion d'un vivier de candidats**, en légère hausse (46% vs 44%) et **et le recours à l'alternance**, en forte augmentation (42% vs 29%).

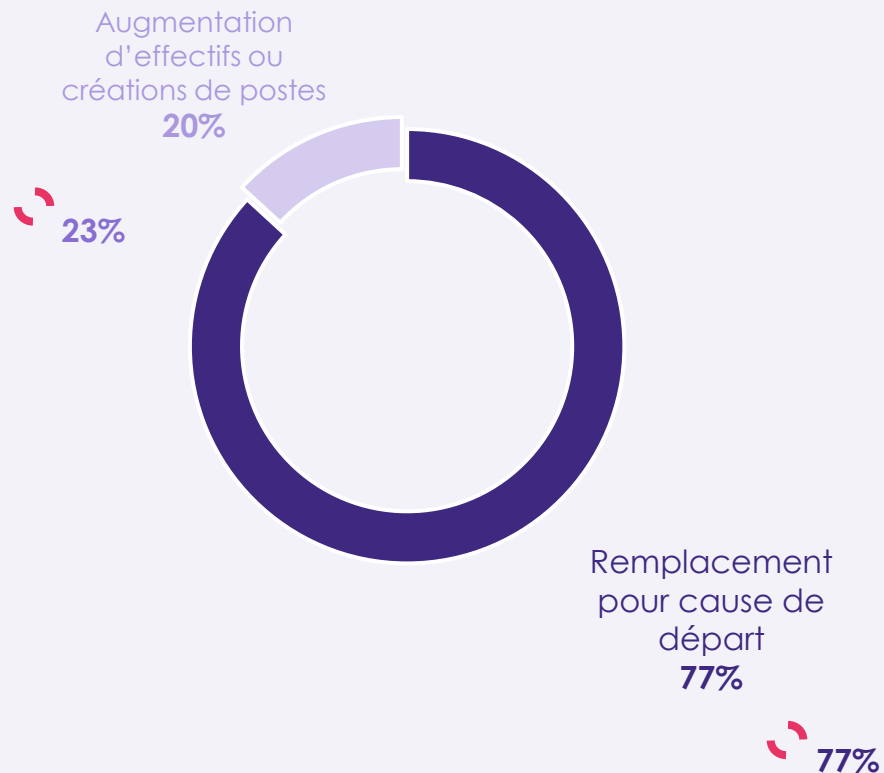


3.4

MOBILITÉ DES SALARIÉS EN RÉGION

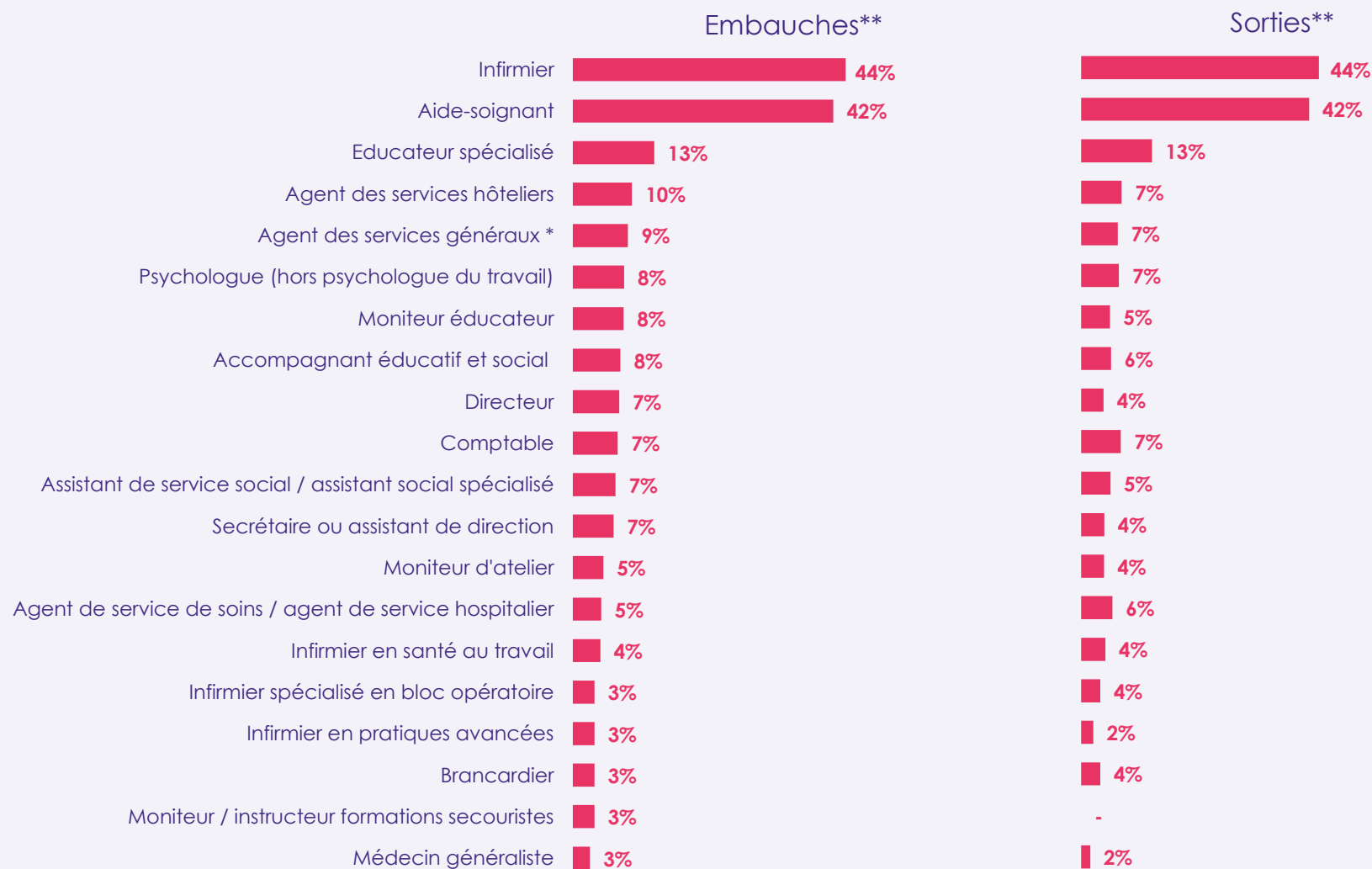
Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

TYPOLOGIE DES EMBAUCHES



Les embauches de la région sont principalement le fait de remplacements (77%), même si la part de créations de poste représente 20% des embauches.

COMPARAISON DES MÉTIERS/EMPLOIS EMBAUCHÉS ET MÉTIERS/EMPLOIS EN SORTIE

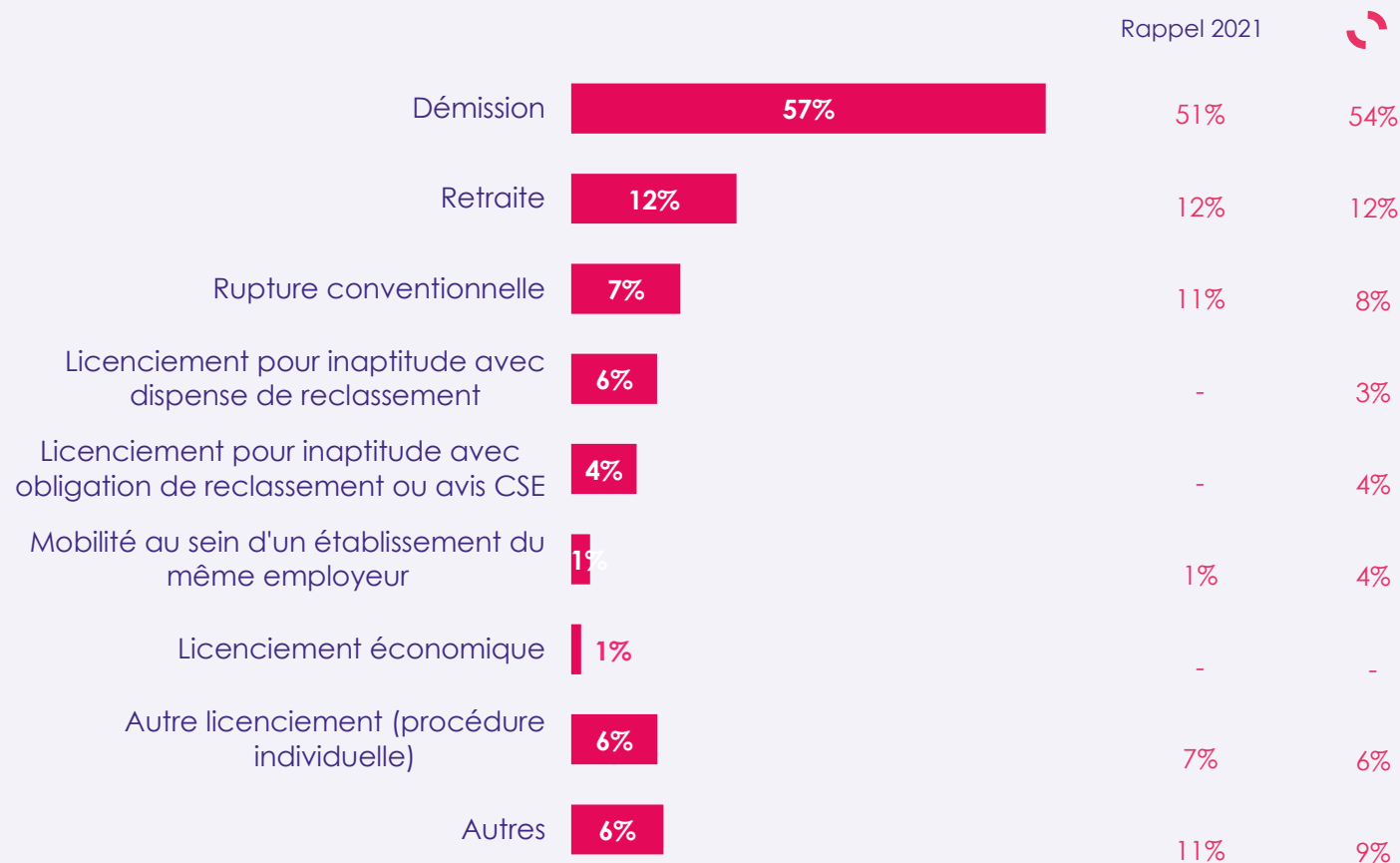


Les métiers qui constituent des embauches ou des départs sont globalement les mêmes.

En tête de ce classement, on retrouve **les Infirmiers et les Aide-soignants**, avec des poids élevés identiques en entrée et en sortie : 44% d'embauches d'Infirmiers contre 44% de départs, 42% d'embauches d'Aide-soignants contre 42% de départs.

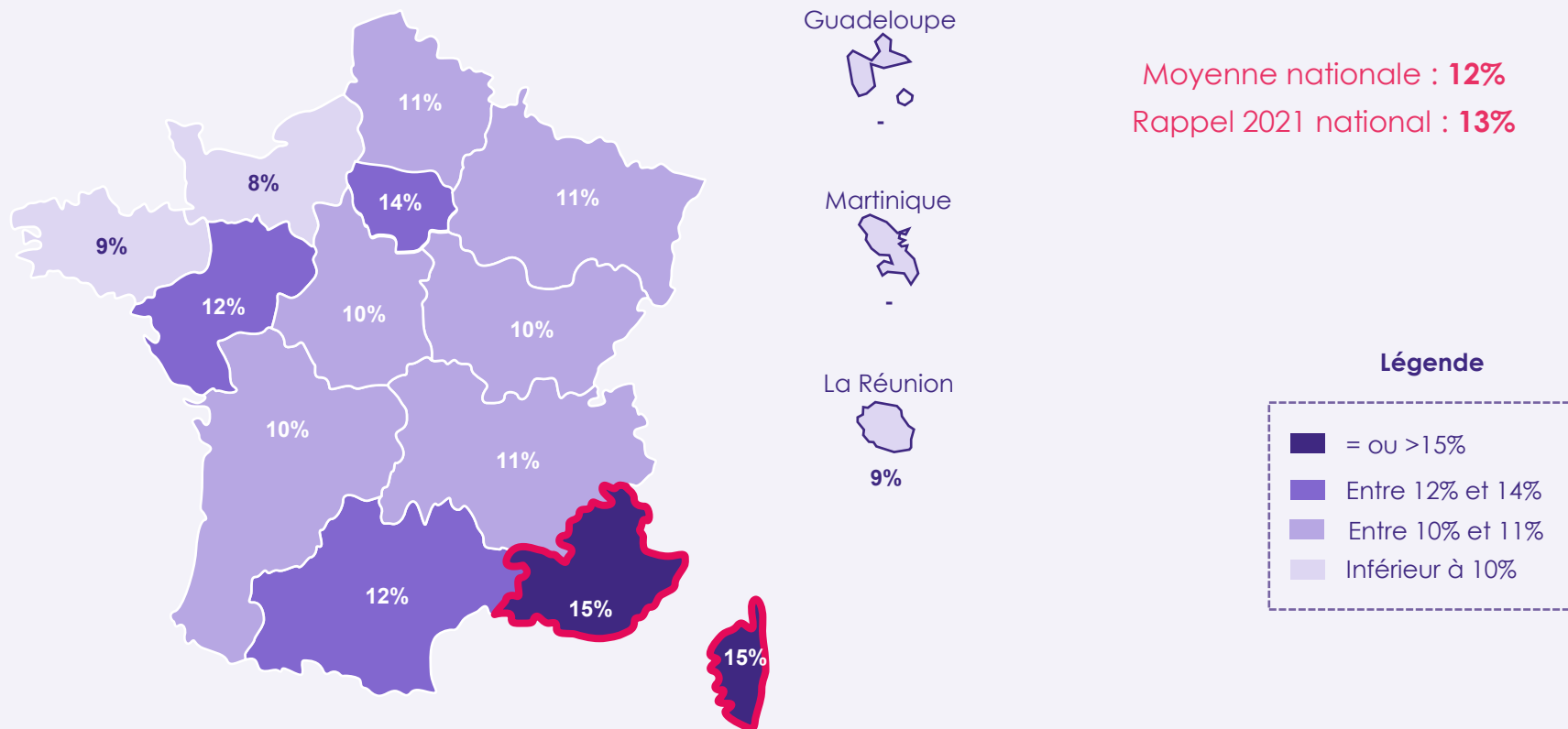
Pour rappel, Infirmiers et Aide-Soignants représentent 2 des 3 métiers les plus exercés en PACA-Corse.

RAISONS DE DÉPART DES SALARIÉS EN CDI



Par rapport à 2021, les causes des départs ne changent pas : plus d'un départ sur deux (57% vs 51% en 2021) est lié à une démission, tandis que les départs en retraite ne représentent que 12% d'entre eux.

TAUX DE ROTATION OU TURNOVER* PAR RÉGION



La région PACA-Corse affiche un taux de rotation à 15%, soit le taux le plus élevé parmi l'ensemble des régions.

Ce constat régional se vérifie également au niveau de la Fonction Publique Hospitalière (FPH) et dans les autres secteurs économiques. La DARES l'explique par un marché du travail plus mobile et un plus fort recours aux CDD.

* Taux de rotation* = (entrées en CDI + sorties en CDI) / (2 x total des CDI).
Le taux de rotation* moyen est compris entre 5 et 15%, un taux de mobilité supérieur à 15% est considéré comme élevé.
Aussi appelé « turnover ».



3.5

ÉCLAIRAGE SUR LES TENSIONS ET BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE RÉGIONAUX SUR LES PRINCIPAUX MÉTIERS DU CHAMP SANTÉ-SOCIAL

Source : enquête BMO de France Travail (2025)

NOTA : les indicateurs en page suivante couvrent le champ Santé-Social dans son ensemble. Ainsi, les intentions de recrutement de la fonction publique hospitalière sont également couverts.

LES INTENTIONS DE RECRUTEMENT PAR RÉGION SUR LES PRINCIPAUX MÉTIERS DU CHAMP SANTÉ-SOCIAL EN 2025 – 1/2

La comparaison des intentions de recrutement diffusées par France travail pour 2025 (cf ci-dessous) et 2022 (cf page suivante) laisse apparaître un recul marqué, en volume, des besoins en recrutement d'AS et d'ASH en région PACA-Corse. Nous observons une tendance identique pour les Éducateurs spécialisés.

	Aides-soignants	Infirmiers et sages-femmes	Agents de services hospitaliers	Éducateurs spécialisés	Médecins	Psychologues, psychothérapeutes	Professionnels de l'animation	Agents d'entretien	Assistants maternels, auxiliaires de puériculture
ÎLE-DE-FRANCE	7 850	7 040	1 130	4 280	1 360	670	1 070	990	3 340
NOUVELLE AQUITAINE	6 910	4 840	3 060	1 680	1 160	310	970	1 240	1 130
PACA	4 760	2 720	1 210	1 020	820	170	990	480	2 780
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES	6 830	4 010	1 550	2 820	740	310	900	480	1 670
OCCITANIE	5 220	3 490	1 140	2 030	820	290	620	690	1 180
HAUTS-DE-FRANCE	3 400	1 950	600	1 850	750	340	640	600	720
GRAND EST	3 800	2 610	790	1 530	580	450	1 500	600	1 160
PAYS DE LA LOIRE	3 840	2 100	1 920	1 410	540	160	880	600	710
BRETAGNE	3 840	1 930	1 690	740	360	120	190	600	490
NORMANDIE	3 140	1 810	1 460	780	450	180	330	390	530
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ	3 280	1 890	560	870	430	150	290	220	410
CENTRE-VAL DE LOIRE	1 990	1 510	880	850	350	150	470	230	290
CORSE	160	160	60	100	30	10	20	30	60
DROM COM	1020	790	170	480	210	130	1040	1310	840
FRANCE ENTIÈRE	56 040	36 850	16 200	20 430	8 600	3 420	9 910	8 450	15 290

LES INTENTIONS DE RECRUTEMENT PAR RÉGION SUR LES PRINCIPAUX MÉTIERS DU CHAMP SANTÉ-SOCIAL RAPPEL 2022 – 2/2

	Aides-soignants	Infirmiers	Agents de services hospitaliers	Éducateurs spécialisés	Médecins	Psychologues, psychothérapeutes
ÎLE-DE-FRANCE	11 940	7 150	1 810	6290	1 970	760
NOUVELLE AQUITAINE	11 710	7 560	5 290	1880	1 240	390
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES	10 150	4 750	3 540	3 340	1 230	300
SUD	9 000	3 440	2 740	2170	780	200
OCCITANIE	7 390	4 520	2 790	2100	760	270
HAUTS-DE-FRANCE	7 300	3 660	1 790	2890	500	270
GRAND EST	6 260	4 130	1 890	1880	630	240
PAYS DE LA LOIRE	6 240	2 510	2 480	1310	650	170
BRETAGNE	5 110	1 960	2 260	1370	390	130
NORMANDIE	3 600	2 140	1 610	1440	420	140
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ	4 180	2 000	1 470	1140	380	160
CENTRE-VAL DE LOIRE	2 920	1 420	1 280	1110	410	130
DROM COM	1 250	1 160	280	1020	250	160
FRANCE ENTIÈRE	87 050	46 400	29 230	27 940	9 610	3 320

Nota : L'enquête Besoin en Main-d'œuvre est réalisée tous les ans par France Travail auprès de 2,4 millions d'établissements (446 000 répondants). Basée sur le déclaratif des entreprises, elle permet de mesurer l'évolution des intentions de recrutement sur plusieurs métiers ou familles de métiers du champ Santé social.



4

**LES COMPÉTENCES POUR
DEMAIN : DYNAMIQUES DE
FORMATION ET PISTES
D' ACTIONS EN PACA-
CORSE**

A RETENIR

- ▶ Plus de **57 000 actions de formation** ont été financées en 2024 en PACA-Corse. La région couvre ainsi 8% de l'ensemble des formations réalisées par le biais de l'OPCO Santé, poids légèrement inférieur à celui de la région dans l'effectif couvert par les branches (8,7%).
Dans le détail par branche, la région est sur-représentée pour les actions de formation dans la branche HP, avec un taux de 13% là où son poids est de 15% dans les effectifs de la branche.
- ▶ **1 825 contrats d'alternance** ont été engagés en 2024 sur le plan régional, soit 10% des contrats au plan national. 774 établissements ont été employeurs d'alternants, correspondant quasiment au même poids par rapport au national (9%).
- ▶ Selon les établissements, **plus de 35 600 salariés, soit 35% des effectifs vont suivre ou ont déjà suivi une formation en 2025**. Ce chiffre important témoigne d'un engagement massif des établissements dans la montée en compétences des salariés : 70% ont au moins un salarié en formation.
- ▶ Les établissements estiment que **plus de 4 100 salariés ont besoin de suivre une formation, soit 6% de l'effectif régional**. Ce besoin est largement partagé, puisque 49% des établissements déclarent avoir au moins un salarié concerné. **Les 5 formations diplômantes ou certifiantes les plus visées sont celles d'aide-soignant, cadre de santé, infirmier de bloc opératoire, accompagnant éducatif et social et infirmier**, traduisant un fort besoin à la fois sur les professions de santé et les métiers socio-éducatifs.



4.1

FORMATIONS FINANCÉES PAR L'OPCO SANTÉ EN RÉGION

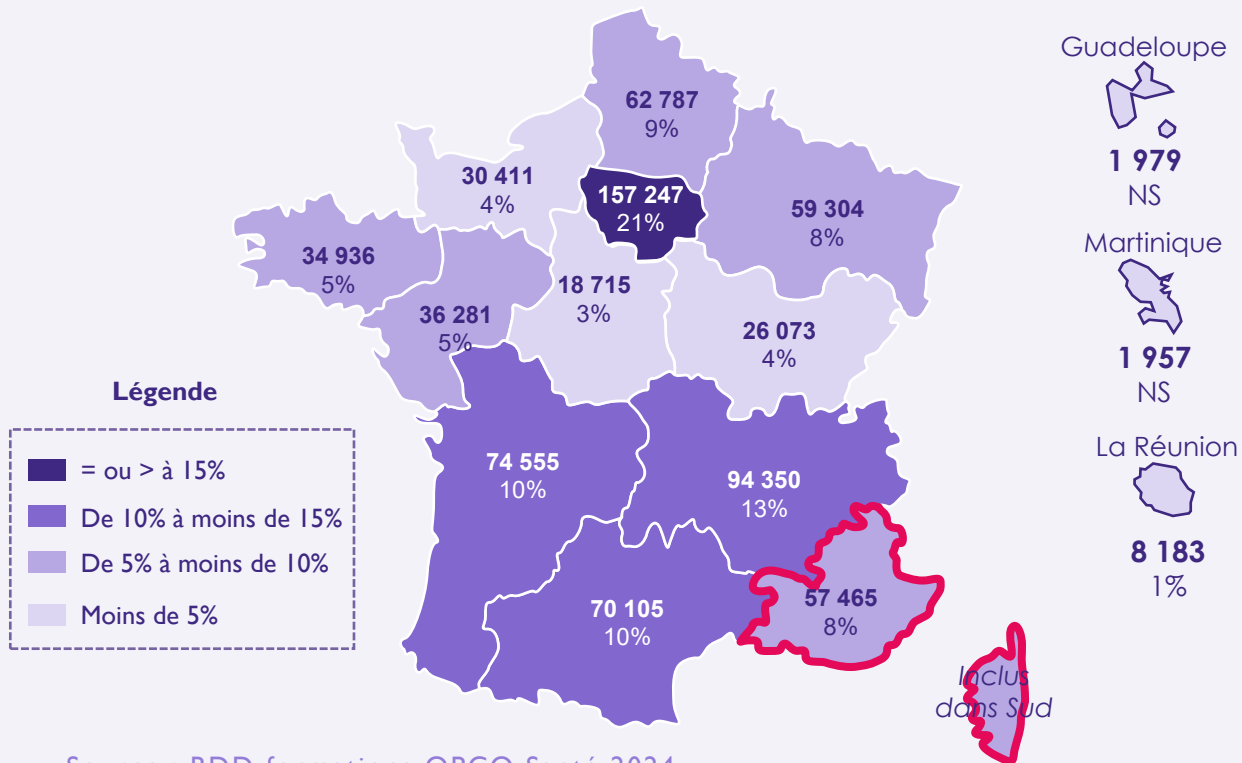
Sources : base de données 2024 des formations financées par l'OPCO Santé

NB : cet état des lieux couvre les actions de formation (y compris en alternance) ayant donné lieu à un (co)financement de l'OPCO Santé.

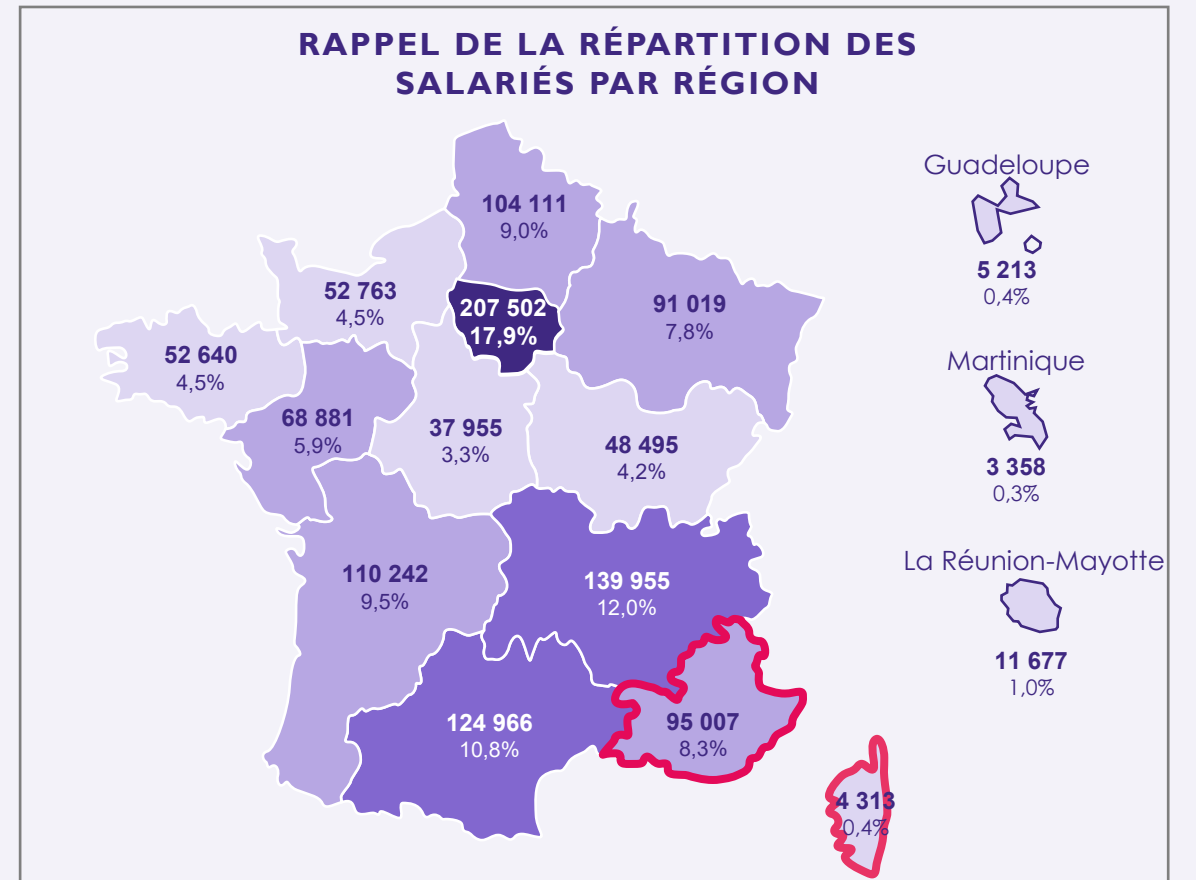
ACTIONS DE FORMATION PAR RÉGION

8% des actions de formation sont réalisées en PACA-Corse. C'est une proportion à rapporter au poids des effectifs, PACA-Corse totalisant 8,7% de salariés dans le secteur.

RÉPARTITION DES ACTIONS DE FORMATION SELON LA RÉGION DE L'ÉTABLISSEMENT EMPLOYEUR



RAPPEL DE LA RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR RÉGION



Source : BDD formations OPCO Santé 2024

ACTIONS DE FORMATION PAR RÉGION ET PAR BRANCHE

RÉGIONS	SSSMS	HP	SPSTI	Hors branches
AUVERGNE-RHONE-ALPES	10,9%	5,4%	13,8%	11,6%
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	4,2%	1,0%	5,1%	7,5%
BRETAGNE	4,6%	1,3%	1,5%	1,9%
CENTRE-VAL DE LOIRE	2,8%	6,1%	2,0%	2,5%
GRAND EST	9,7%	1,1%	6,1%	2,5%
HAUTS-DE-FRANCE	9,7%	4,3%	9,6%	3,5%
ÎLE DE FRANCE	19,5%	28,3%	14,8%	26,8%
NORMANDIE	4,5%	1,8%	6,2%	7,4%
NOUVELLE-AQUITAINE	9,4%	14,1%	12,3%	3,8%
OCCITANIE	9,9%	19,1%	9,3%	5,6%
PAYS DE LA LOIRE	5,7%	4,3%	5,9%	16,3%
SUD et CORSE	6,9%	13,0%	12,8%	10,6%
DROM COM	2,3%	0,2%	0,6%	0,0%

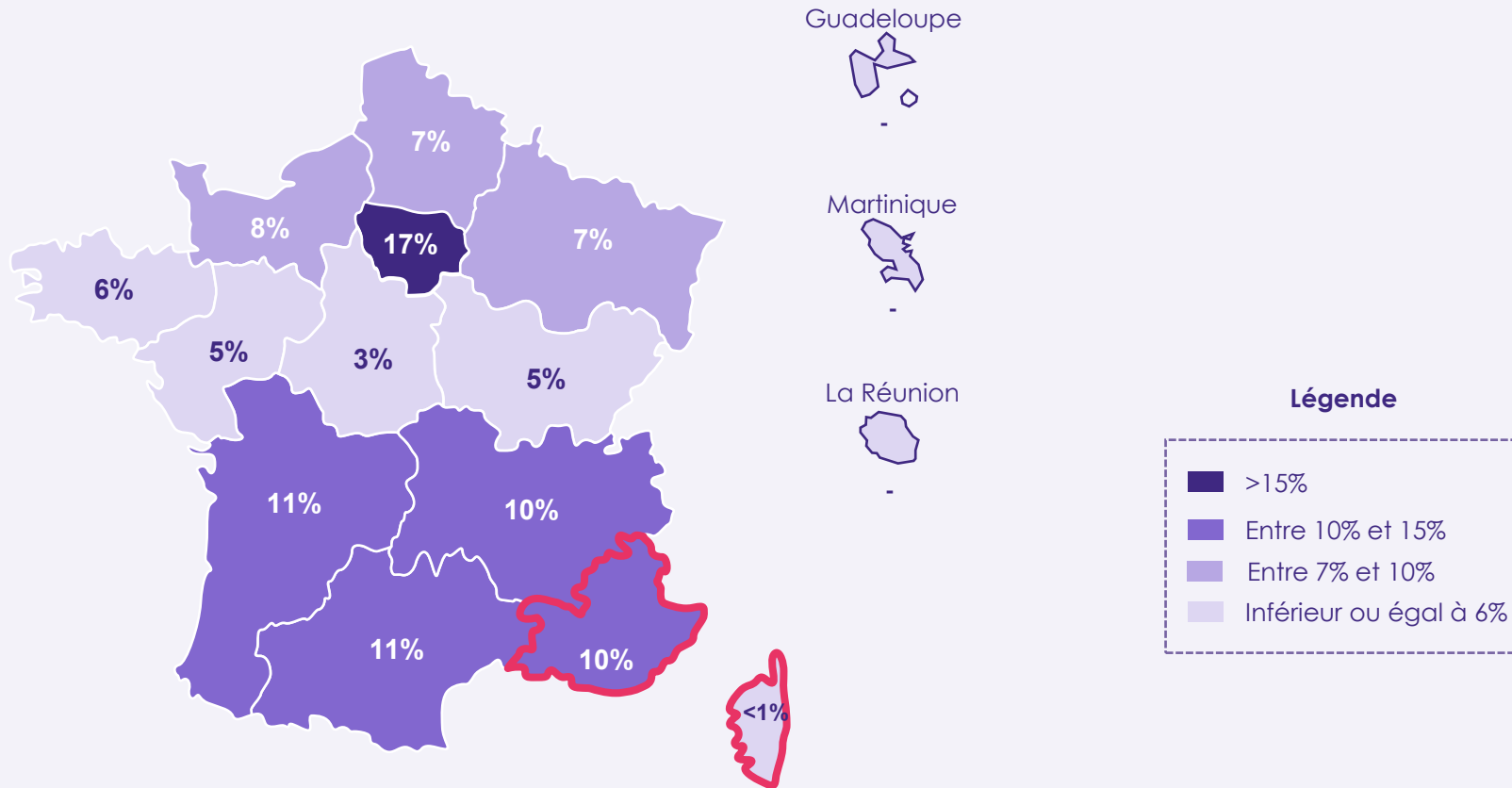
Note de lecture : 6,9% des actions de formation de la branche SSSMS sont réalisées en région SUD et Corse.

La région Ile-de-France est la région la plus représentée parmi les actions de formation quelle que soit la branche.

Quelques particularités ressortent :

La région PACA-Corse représente 13% des actions de formation dans la branche HP là où son poids est de 15% dans les effectifs de la branche.

RÉPARTITION PAR RÉGION DES BÉNÉFICIAIRES DE FORMATIONS DIPLÔMANTES



La région PACA-Corse représente 8,7% des effectifs (8,3% pour PACA et 0,4% pour la Corse) et environ 10% des bénéficiaires des formations diplômantes (10% pour PACA et < 1% pour la Corse).

La répartition géographique des bénéficiaires d'actions de formations diplômantes est proche de celle des effectifs des branches composant l'OPCO Santé.

La région IDF est celle qui concentre le plus de bénéficiaires en proportion (17%).



4.2

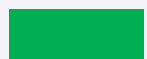
FORMATIONS DIPLÔMANTES AUX PROFESSIONS DE SANTÉ ET AUX PROFESSIONS SOCIALES EN RÉGION

Source : DREES 2023

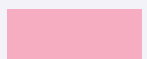
FORMATIONS EN SANTÉ (DREES): RÉPARTITION DES DIPLÔMÉS PAR RÉGION EN 2023

(1/4)

RÉGION	Infirmiers		Aides-soignants		Masseurs Kinésithérapeutes		Cadres de Santé		Psychomotriciens	
AUVERGNE RHÔNE-ALPES	3 060	13%	2 901	12%	314	11%	185	13%	134	13%
BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ	1 122	5%	1 099	5%	153	5%	62	5%	0	0%
BRETAGNE	1 073	4%	1 616	7%	130	4%	61	4%	0	0%
CENTRE-VAL DE LOIRE	895	4%	1 061	4%	91	3%	47	3%	23	2%
CORSE	96	0%	107	0%	0	0%	0	0%	0	0%
GRAND-EST	2 229	9%	2 090	9%	221	7%	114	8%	22	2%
HAUTS-DE-FRANCE	2 555	11%	2 100	9%	311	10%	183	13%	74	7%
ÎLE-DE-FRANCE	4 440	18%	3 385	14%	739	25%	256	19%	415	42%
NORMANDIE	1 177	5%	1 387	6%	202	7%	61	4%	59	6%
NOUVELLE AQUITAINE	2 221	9%	2 387	10%	255	9%	120	9%	55	6%
OCCITANIE	1 770	7%	1 952	8%	182	6%	64	5%	48	5%
PAYS DE LA LOIRE	1 084	4%	1 648	7%	133	4%	67	5%	0	0%
PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR	2 082	9%	1 988	8%	203	7%	144	10%	146	15%
DROM COM	411	2%	265	1%	46	2%	12	1%	19	2%
FRANCE ENTIÈRE	24 215		23 986		2 980		1 376		995	



Effectifs significativement supérieurs aux autres régions



Effectifs significativement inférieurs aux autres régions

Source : DREES 2023

FORMATIONS EN SANTÉ (DREES): RÉPARTITION DES DIPLÔMÉS PAR RÉGION EN 2023

(2/4)

RÉGION	Sages-femmes		Ergothérapeutes		Infirmiers Anesthésistes		Infirmiers de bloc opératoire		Manipulateurs d'ERM		Techniciens en analyse biomédicales	
AUVERGNE RHÔNE-ALPES	127	14%	81	9%	76	11%	62	10%	87	15%	47	51%
BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ	49	5%	31	3%	29	4%	23	4%	21	4%	0	0%
BRETAGNE	51	6%	73	8%	42	6%	60	10%	29	5%	0	0%
CENTRE-VAL DE LOIRE	29	3%	30	3%	38	5%	19	3%	27	5%	26	28%
CORSE	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
GRAND-EST	103	11%	66	7%	78	11%	75	12%	64	11%	0	0%
HAUTS-DE-FRANCE	102	11%	101	11%	59	8%	67	11%	28	5%	19	21%
ÎLE-DE-FRANCE	142	15%	147	16%	155	21%	85	14%	138	23%	0	0%
NORMANDIE	49	5%	100	11%	33	5%	35	6%	23	4%	0	0%
NOUVELLE AQUITAINE	69	7%	82	9%	62	9%	37	6%	52	9%	0	0%
OCCITANIE	80	9%	101	11%	48	7%	63	10%	68	11%	0	0%
PAYS DE LA LOIRE	51	6%	18	2%	21	3%	23	4%	20	3%	0	0%
PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR	55	6%	57	6%	51	7%	62	10%	41	7%	0	0%
DROM COM	14	2%	16	2%	29	4%	13	2%	0	0%	0	0%
FRANCE ENTIÈRE	921		903		721		624		598		92	



Effectifs significativement supérieurs aux autres régions



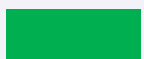
Effectifs significativement inférieurs aux autres régions

Source : DREES 2023

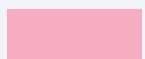
FORMATIONS SOCIALES (DREES): RÉPARTITION DES DIPLÔMÉS PAR RÉGION EN 2023

(3/4)

Région	Accompagnants éducatif et social		Éducateurs spécialisés		Moniteurs éducateurs		Assistants de service social		Éducateurs de jeunes enfants		Assistants familiaux	
AUVERGNE RHÔNE-ALPES	793	14%	340	10%	296	12%	197	11%	175	10%	136	10%
BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ	186	3%	95	3%	87	4%	59	3%	60	3%	81	6%
BRETAGNE	336	6%	168	5%	130	5%	102	6%	62	4%	128	9%
CENTRE-VAL DE LOIRE	176	3%	154	4%	121	5%	62	4%	61	3%	65	5%
CORSE	26	0%	15	0%	11	0%	0	0%	0	0%	3	0%
GRAND-EST	427	7%	328	9%	131	5%	143	8%	168	10%	131	9%
HAUTS-DE-FRANCE	556	10%	435	12%	252	10%	237	14%	109	6%	170	12%
ÎLE-DE-FRANCE	811	14%	676	19%	308	13%	264	15%	566	32%	115	8%
NORMANDIE	262	5%	140	4%	118	5%	85	5%	41	2%	111	8%
NOUVELLE AQUITAINE	731	13%	371	10%	242	10%	164	9%	101	6%	107	8%
OCCITANIE	741	13%	318	9%	399	16%	118	7%	136	8%	149	11%
PAYS DE LA LOIRE	298	5%	137	4%	95	4%	80	5%	76	4%	71	5%
PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR	294	5%	277	8%	181	7%	169	10%	131	8%	67	5%
DROM COM	160	3%	95	3%	55	2%	69	4%	59	3%	73	5%
FRANCE ENTIÈRE	5810		3549		2426		1749		1745		1 407	



Effectifs significativement supérieurs aux autres régions



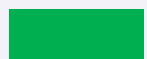
Effectifs significativement inférieurs aux autres régions

Source : DREES 2023

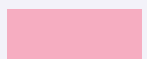
FORMATIONS SOCIALES (DREES): RÉPARTITION DES DIPLÔMÉS PAR RÉGION EN 2023

(4/4)

Région	Conseillers en économie sociale et familiale		CAFERUIS		Mandataires judiciaires à la protection des majeurs		Techniciens intervention sociale et familiale		CAFDES		Éducateurs techniques spécialisés	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
AUVERGNE RHÔNE-ALPES	166	12%	94	9%	72	13%	57	13%	19	11%	9	8%
BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ	57	4%	26	2%	14	3%	10	2%	9	5%	13	11%
BRETAGNE	100	7%	39	4%	9	2%	26	6%	10	6%	9	8%
CENTRE-VAL DE LOIRE	51	4%	8	1%	16	3%	21	5%	6	3%	14	12%
CORSE	0	0%	5	0%	0	0%	11	2%	0	0%	0	0%
GRAND-EST	112	8%	71	7%	34	6%	34	7%	17	10%	21	18%
HAUTS-DE-FRANCE	94	7%	94	9%	77	14%	58	13%	19	11%	6	5%
ÎLE-DE-FRANCE	153	11%	321	31%	89	16%	50	11%	25	14%	5	4%
NORMANDIE	63	5%	47	5%	29	5%	22	5%	7	4%	13	11%
NOUVELLE AQUITAINE	179	13%	59	6%	55	10%	34	7%	12	7%	12	10%
OCCITANIE	166	12%	44	4%	79	14%	44	10%	21	12%	14	12%
PAYS DE LA LOIRE	139	10%	53	5%	40	7%	21	5%	9	5%	0	0%
PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR	84	6%	122	12%	40	7%	21	5%	16	9%	4	3%
DROM COM	28	2%	60	6%	0	0%	47	10%	5	3%	0	0%
FRANCE ENTIÈRE	1392		1 043		554		456		175		120	



Effectifs significativement supérieurs aux autres régions



Effectifs significativement inférieurs aux autres régions

Source : DREES 2023



4.3

FOCUS SUR L'ALTERNANCE EN RÉGION

Sources : base de données 2024 des formations financées par l'OPCO Santé, base SIRENE et Rapport d'activité 2024

CHIFFRES CLÉS SUR LES CONTRATS D'ALTERNANCE ENGAGÉS EN 2024 EN RÉGION PACA-CORSE

1825
CONTRATS
D'ALTERNANCE
EN 2024

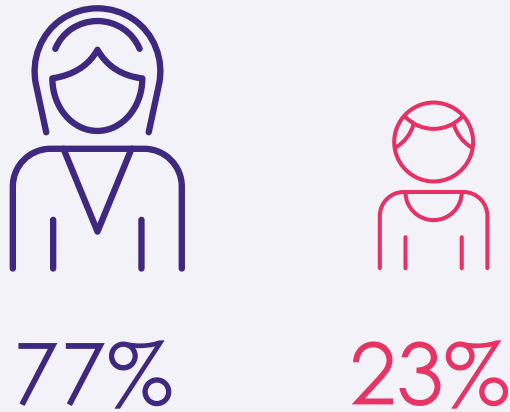
Rappel 2023 : 1 384

- La répartition des contrats d'alternance en PACA-Corse s'effectue comme suit : **81%** en apprentissage (1 480 contrats), **9%** en professionnalisation (159 contrats) et **10%** en PRO-A (186 contrats) *(vs respectivement 78%, 10% et 12% pour l'ensemble du périmètre de l'OPCO Santé)*
- **10%** des alternants du secteur sont présents en PACA-Corse *(vs 7% en 2023)*
- **46%** des alternants sont accueillis dans les établissements de **50 à 249 salariés** et **35%** dans des établissements de **10 à 49 salariés**

Source : BDD formations OPCO Santé 2024

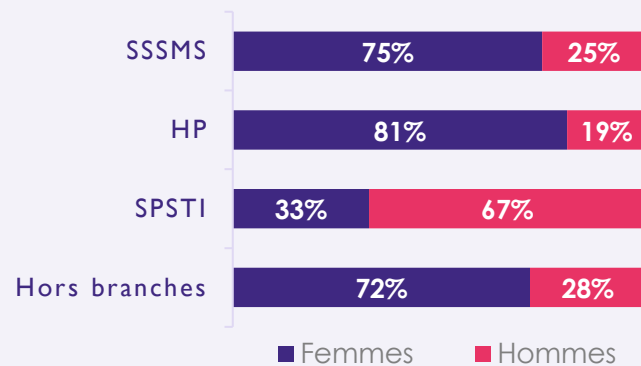
PROFIL DES ALTERNANTS EN RÉGION PACA-CORSE

SEXE



Taux de féminisation national : 77%

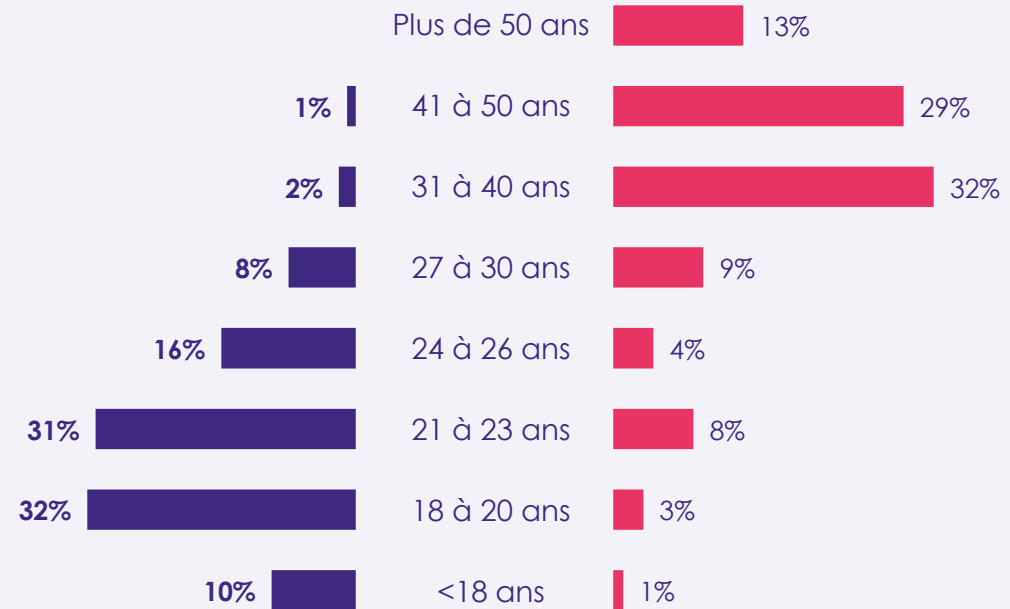
SEXE PAR BRANCHE



ÂGE

Contrats d'apprentissage

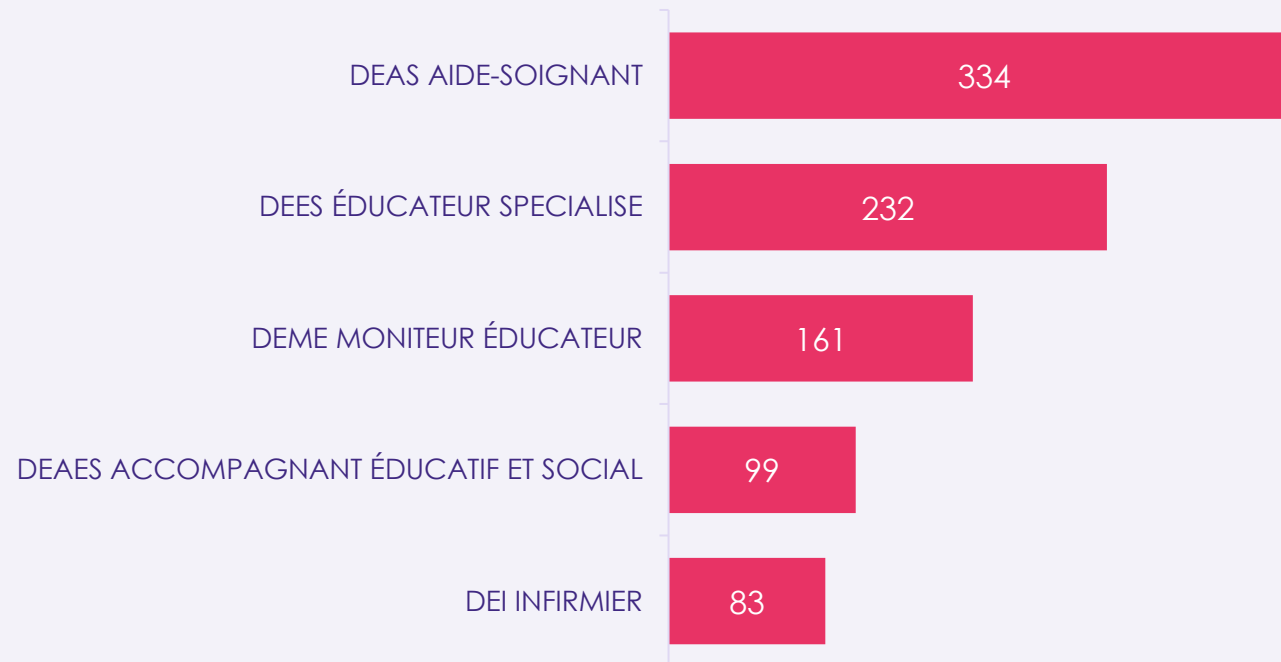
Contrats de professionnalisation



Source : BDD formations OPCO Santé 2024

PRINCIPAUX DIPLÔMES SUIVIS EN ALTERNANCE EN PACA-CORSE

TOP 5 DES FORMATIONS SUIVIES PAR LES ALTERNANTS EN RÉGION



Comme au national, les deux formations les plus suivies par les alternants sont le DEAS et le DEES. A noter que les métiers d'aide-soignant et d'éducateur spécialisé font partie des 3 métiers (avec IDE) qui présentent le plus grand volume de recrutements en tension en région PACA-Corse.

Source : BDD formations OPCO Santé 2024



4.4

BESOINS EN FORMATION DES ÉTABLISSEMENTS ET ASSOCIATIONS EN RÉGION

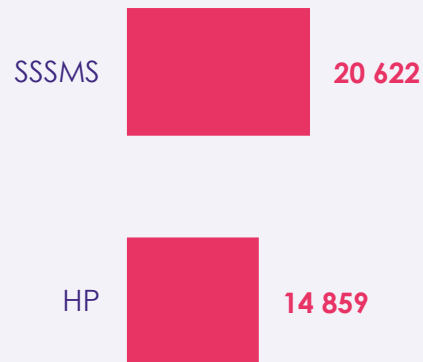
Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

DÉPLOIEMENT DES FORMATIONS PAR BRANCHE EN 2025

Presque **35 500**

SALARIÉS VONT SUIVRE OU ONT SUIVI UNE
FORMATION EN 2025,

SOIT **36%** DES EFFECTIFS



SPSTI Base statistique trop faible pour les SPSTI

70%

DES ÉTABLISSEMENTS ONT AU MOINS UN SALARIÉ QUI
A OU QUI VA SUIVRE UNE FORMATION EN 2025



SPSTI Base statistique trop faible pour les SPSTI

Selon les établissements, **presque 35 500 salariés, soit 36% des effectifs** vont suivre ou ont déjà suivi une formation en 2025 en PACA-Corse. Ce chiffre important témoigne d'un engagement massif des établissements dans la montée en compétences des salariés : **70% ont au moins un salarié en formation.**

La répartition par branche montre **un fort engagement des établissements dans les branches SSSMS et HP.**

BESOINS EN FORMATION DIPLÔMANTE OU CERTIFIANTE

Plus de **4 100**

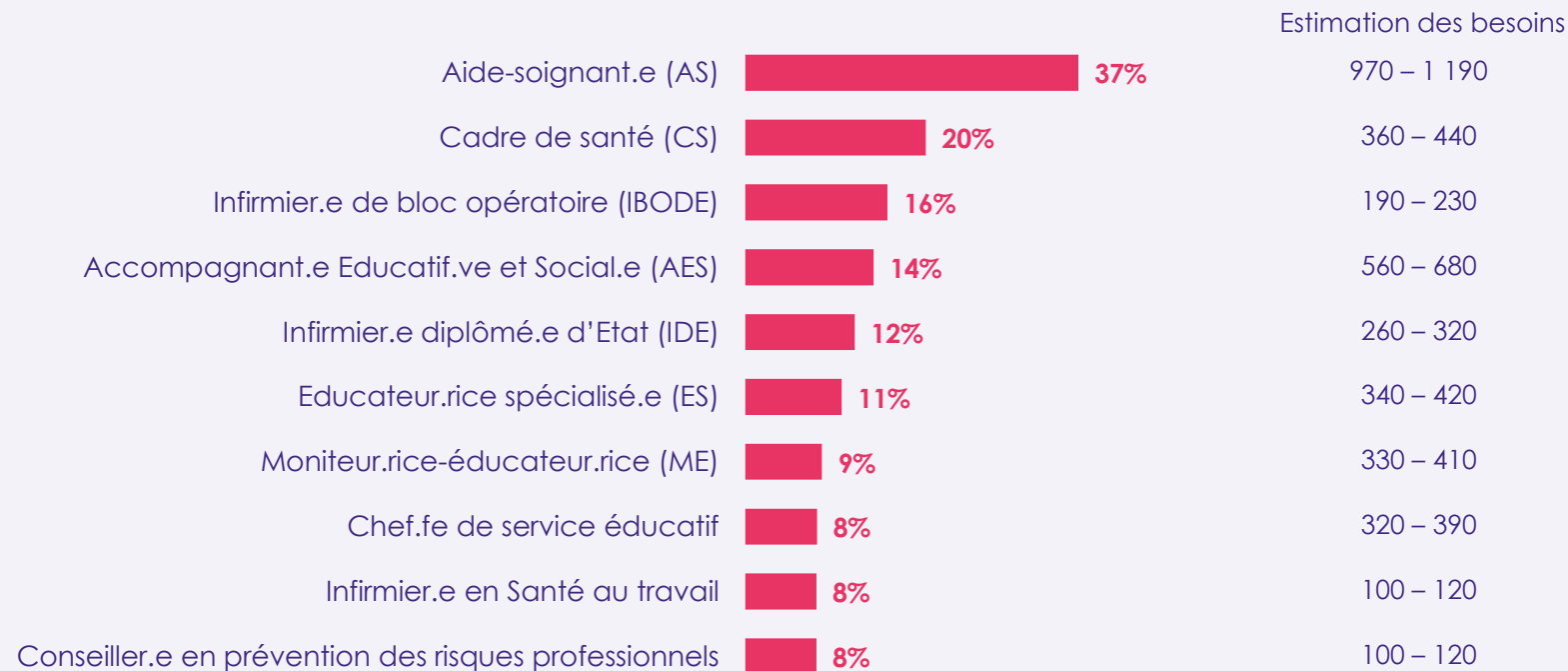
**SALARIÉS ONT BESOIN D'UNE FORMATION
DIPLÔMANTE OU CERTIFIANTE,**

SOIT 6% DES EFFECTIFS

49%

**DES ÉTABLISSEMENTS ONT AU MOINS UN
SALARIÉ AYANT UN BESOIN DE FORMATION
DIPLÔMANTE OU CERTIFIANTE**

SUR QUELLES FORMATIONS DIPLÔMANTES OU CERTIFIANTES ?



Selon les établissements, **plus de 4 100 salariés en PACA-Corse ont un besoin de formation, soit 6% des effectifs.**

Ce besoin est largement partagé, puisque près d'un établissement sur deux déclare avoir au moins un salarié concerné.

Les 4 formations diplômantes ou certifiantes les plus demandées sont celles d'aide-soignant (besoins estimés entre 970 et 1 190), cadre de santé (360 – 440), IBODE (190 – 230) et accompagnant éducatif et social (560 – 680), **traduisant un fort besoin de formation à la fois sur les professions de santé et les métiers socio-éducatifs.**



05

FOCUS SUR 3 THÉMATIQUES POUR PACA-CORSE :

- FÉMINISATION DES EMPLOIS, ÉGALITÉ
FEMMES/HOMMES DANS L'ENCADREMENT
- ACTIONS DE PRÉVENTION ET RISQUES EN MATIÈRE
DE SANTÉ AU TRAVAIL
- ÉVOLUTION DES MÉTIERS ET MÉTIERS ÉMERGENTS



5.1

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS L'ENCADREMENT EN RÉGION

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

PART DES FEMMES PARMIS LES CADRES PARMIS DANS LA RÉGION

Taux de féminisation
parmi les cadres de la
région*

70%

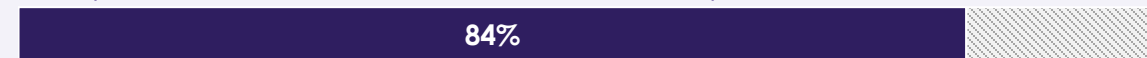
Taux de féminisation de la
région toutes branches
confondues : **79%**

Taux de féminisation des
cadres toutes branches
confondues au niveau national
: **68%**

*Note de lecture : Au sein de la région, 70% des cadres en poste sont des femmes.

SOIN : 84% de femmes cadres ↻ **82%**

Soin, prévention, rééducation et médico-technique

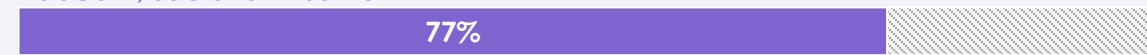


Médical

(non-renseigné)

ÉDUCATIF ET SOCIAL : 77% de femmes cadres ↻ **69%**

Éducatif, social et insertion



Travail protégé



Enseignement et formation



FONCTIONS SUPPORTS : 64% de femmes cadres ↻ **65%**

Services et moyens généraux



Autres services support



Direction



PART DES FEMMES PARMIS LES CADRES DE LA BRANCHE SSSMS DANS LA RÉGION

Taux de féminisation parmi les cadres de la branche SSSMS dans la région*

69%

Taux de féminisation de la branche dans la région : **76%**

Taux de féminisation des cadres toutes branches confondues au niveau national : **68%**

*Note de lecture : Au sein des établissements de la branche SSSMS de la région, 69% des cadres en poste sont des femmes.

SOIN : 83% de femmes cadres ↻ 80%

Soin, prévention, rééducation et médico-technique



Médical

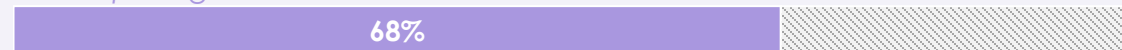
(non-renseigné)

ÉDUCATIF ET SOCIAL : 71% de femmes cadres ↻ 69%

Éducatif, social et insertion



Travail protégé



Enseignement et formation



FONCTIONS SUPPORTS : 64% de femmes cadres ↻ 66%

Services et moyens généraux



Autres services support



Direction



PART DES FEMMES PARMIS LES CADRES DE LA BRANCHE HP DANS LA RÉGION

Taux de féminisation parmi les cadres de la branche HP dans la région*

71%

Taux de féminisation de la branche dans la région : **82%**

Taux de féminisation des cadres toutes branches confondues au niveau national : **68%**

*Note de lecture : Au sein des établissements de la branche HP dans la région, 71% des cadres en poste sont des femmes.

SOIN : 86% de femmes cadres ↻ 84%

Soin, prévention, rééducation et médico-technique



Médical

(non-renseigné)

ÉDUCATIF ET SOCIAL : 90% de femmes cadres ↻ 74%

Éducatif, social et insertion



Travail protégé

(non-renseigné)

Enseignement et formation

(non-renseigné)

FONCTIONS SUPPORTS : 62% de femmes cadres ↻ 63%

Services et moyens généraux



Autres services support



Direction



PART DES FEMMES PARMIS LES CADRES DE LA RÉGION TOUTES BRANCHES CONFONDUES

Taux de féminisation
parmi les cadres de la
région*

70%

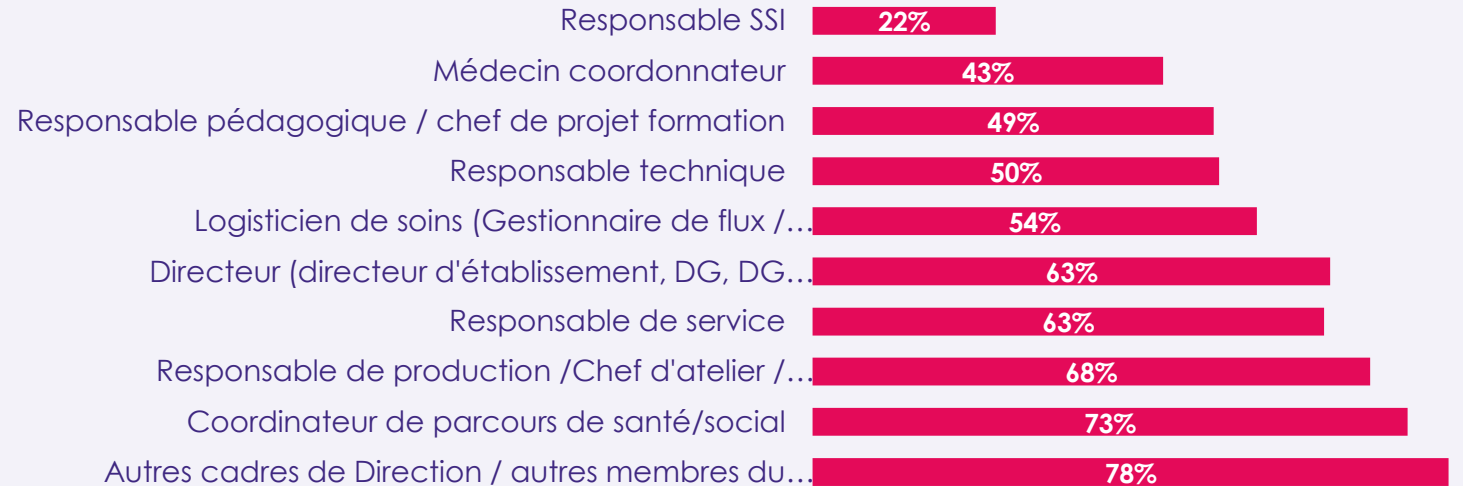
Taux de féminisation de la
région : **79%**

Taux de féminisation des
cadres toutes branches
confondues : **68%**

* Note de lecture : Au sein de la région, 70% des cadres en poste sont des femmes.

** Note de lecture graphique : 22% des responsables SSI sont des femmes.

10 MÉTIERS D'ENCADREMENT AVEC LES PLUS FAIBLES TAUX DE FÉMINISATION TOUTES BRANCHES CONFONDUES (dans l'ordre croissant)**



MÉTIERS D'ENCADREMENT AVEC LES PLUS FORTS TAUX DE FÉMINISATION TOUTES BRANCHES CONFONDUES

100% des coordinateurs de centres

100% des responsables développement partenariats

100% des responsables HSE



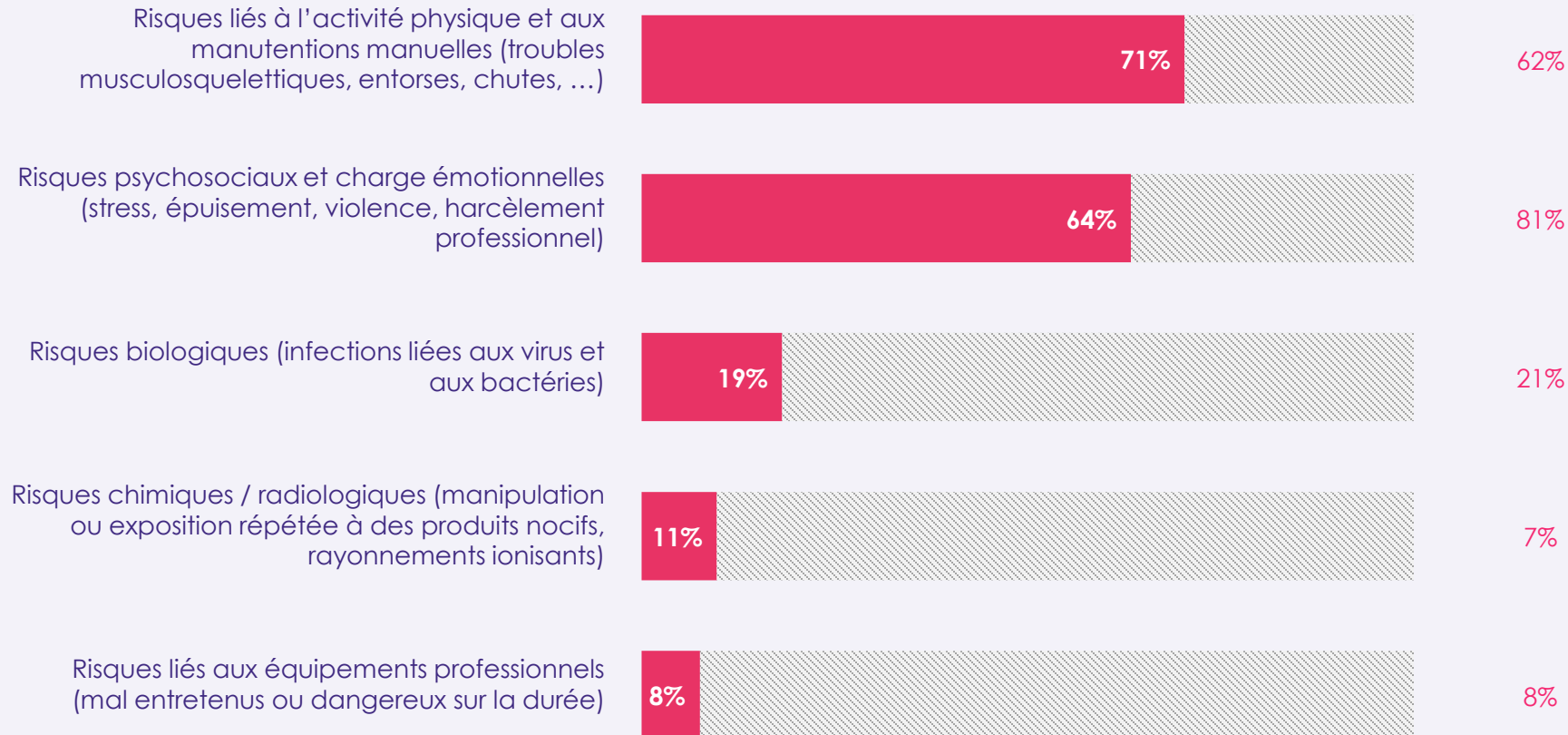
5.2

ACTIONS DE PRÉVENTION ET RISQUES EN MATIÈRE DE SANTÉ AU TRAVAIL EN RÉGION

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

PRINCIPAUX RISQUES PROFESSIONNELS AUXQUELS SONT EXPOSÉS LES SALARIÉS EN RÉGION PACA-CORSE

58%
DES STRUCTURES ONT ENGAGÉ AU MOINS UNE ACTION DE PRÉVENTION EN
MATIÈRE DE SANTÉ AU TRAVAIL (55% AU NIVEAU NATIONAL)

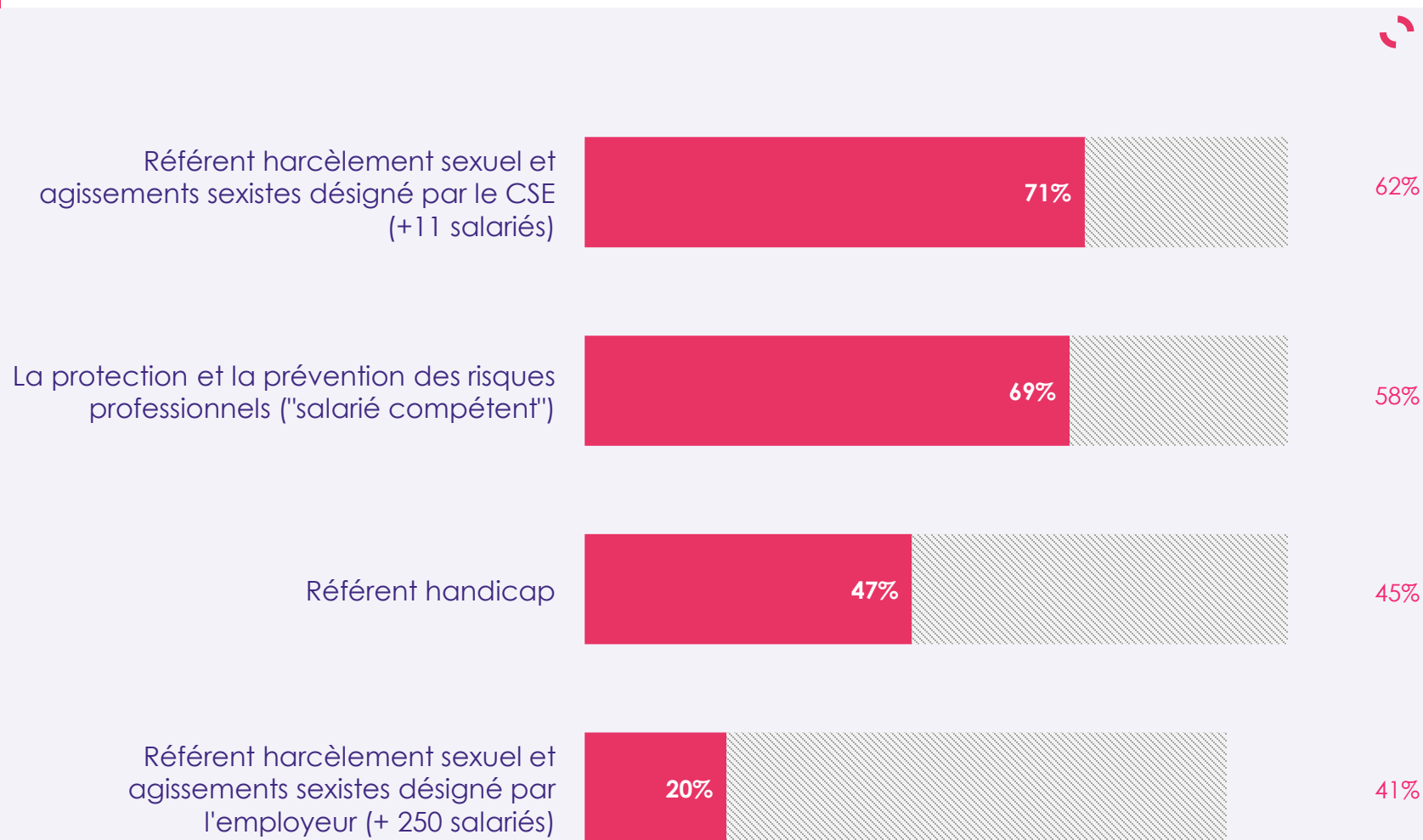


En PACA-Corse, comme dans l'ensemble des régions, les 2 principaux risques auxquels sont exposés les salariés sont :

- les risques liés à l'activité physique et aux manutentions manuelles, de manière plus marquée qu'au niveau national (71% vs 62%) en raison d'un plus grand nombre d'établissements de la branche HP
- les risques psychosociaux et charges émotionnelles, moins présent dans la région (64% vs 81%).

Face à ces risques, plus de la moitié des structures (58%) ont engagé au moins une action de prévention en matière de santé au travail.

DÉSIGNATION DE SALARIÉS RÉFÉRENTS EN RÉGION PACA-CORSE



En matière de référents, 7 établissements sur 10 comptent **un référent Harcèlement sexuel et agissements sexistes désigné par le CSE** (obligatoire à partir de 11 salariés) et 2 sur 10 **un tel référent désigné par l'employeur** (obligatoire à partir de 250 salariés).

La désignation d'un ou plusieurs **salariés compétents en protection et prévention des risques professionnels, pourtant obligatoire** quelle que soit la taille de l'employeur, est évoqué par près de 70% d'entre eux (+11 pts par rapport au national).

Les **référents handicap**, obligatoires à partir de 250 salariés, ont été désignés dans près de la moitié des établissements.



5.3

ÉVOLUTION DES MÉTIERS / FONCTIONS ET MÉTIERS / FONCTIONS ÉMERGENTS EN RÉGION

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

ÉVOLUTION ET ÉMERGENCE DE NOUVEAUX MÉTIERS/FONCTIONS : TYPOLOGIE DES ÉVOLUTIONS EN RÉGIONS PACA ET CORSE

Au-delà de la croissance de certains métiers / fonctions identifiés dans la partie 2 de ce rapport, il convient d'observer les évolutions qu'ils connaissent du fait des changements de l'environnement (réglementaire, social, technologiques...) et des nouveaux besoins des établissements et des personnes accompagnées, cela selon trois prismes :

Les métiers / fonctions
en progression

28%

des établissements /
associations concernés

« Un métier en forte progression se définit comme un métier qui existait et dont **les besoins sont en augmentation.** »

Les métiers / fonctions
en évolution

25%

des établissements /
associations concernés

« Un métier en évolution se définit comme un métier qui existait déjà mais dont les compétences ont fortement évolué. »

Les métiers/
fonctions émergents

8%

des établissements /
associations concernés

« Un métier émergent se définit comme un métier **qui n'existait pas avant** et qui apparaît dans les activités de l'établissement. »

Métiers / fonctions existants

Métiers / fonctions
inexistants jusque-là

MÉTIER/ FONCTIONS LES PLUS EN PROGRESSION DANS LES ÉTABLISSEMENTS

Proportion d'établissements déclarant avoir des métiers / fonctions en progression

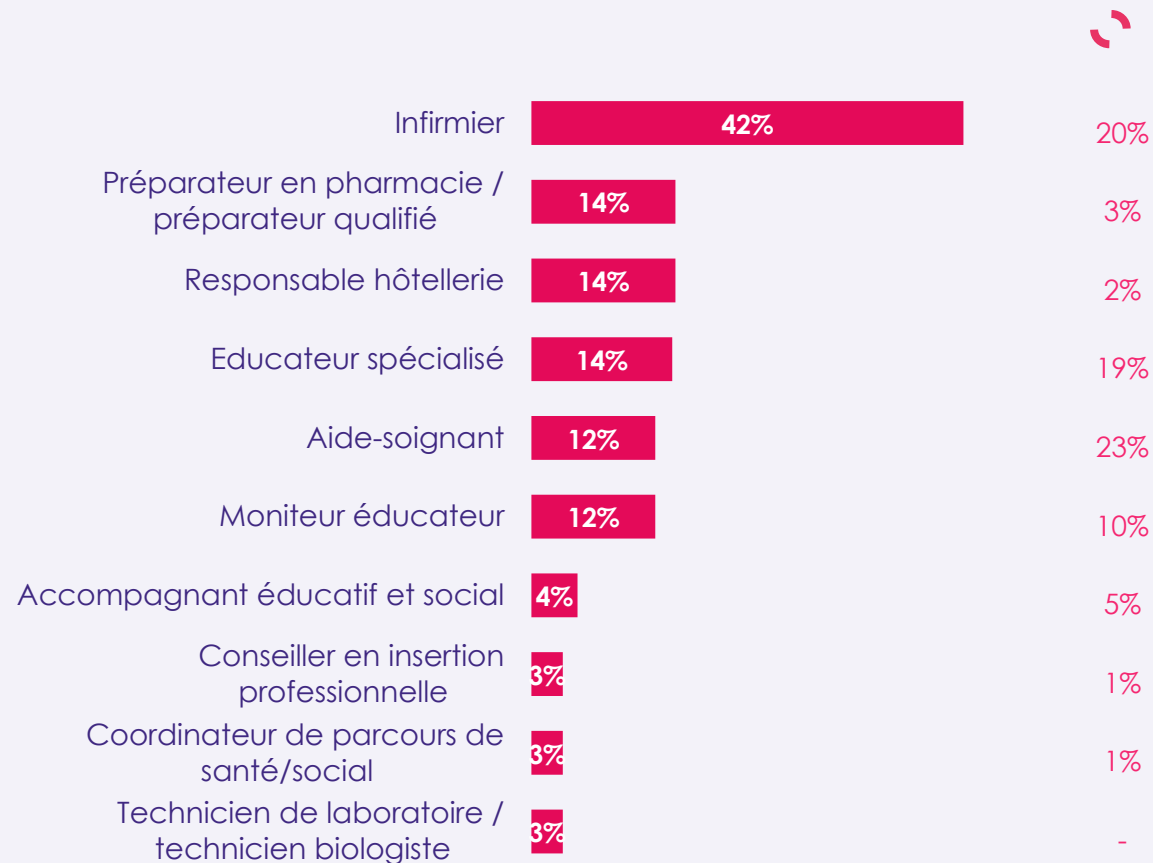
28%

« Un métier en forte progression se définit comme un métier qui existait et dont **les besoins sont en augmentation.** »

Moyenne nationale : **24%**

10 MÉTIERS / FONCTIONS LES PLUS EN PROGRESSION DANS LES ÉTABLISSEMENTS

(dans l'ordre du nombre de citations)



28% des établissements de la région estiment avoir des métiers / fonctions en progression, c'est plus qu'au niveau national (24%).

Le métier le plus en progression en PACA-Corse est celui d'infirmier (42%), avec un score très supérieur à la moyenne nationale (20%).

Viennent ensuite, avec des scores moindres, mais plus élevés que la moyenne nationale : **préparateur en pharmacie** (14% vs 3%) et **responsable hôtellerie** (14% vs 2%).

A l'inverse, la progression des **éducateurs spécialisés** (14% vs 19%) et des **aides-soignants** (12% vs 23%) y semble beaucoup plus mesurée qu'au niveau national.

MÉTIER/S/FONCTIONS LES PLUS EN ÉVOLUTION DANS LES ÉTABLISSEMENTS

Proportion
d'établissements
déclarant avoir des
métiers / fonctions
en évolution

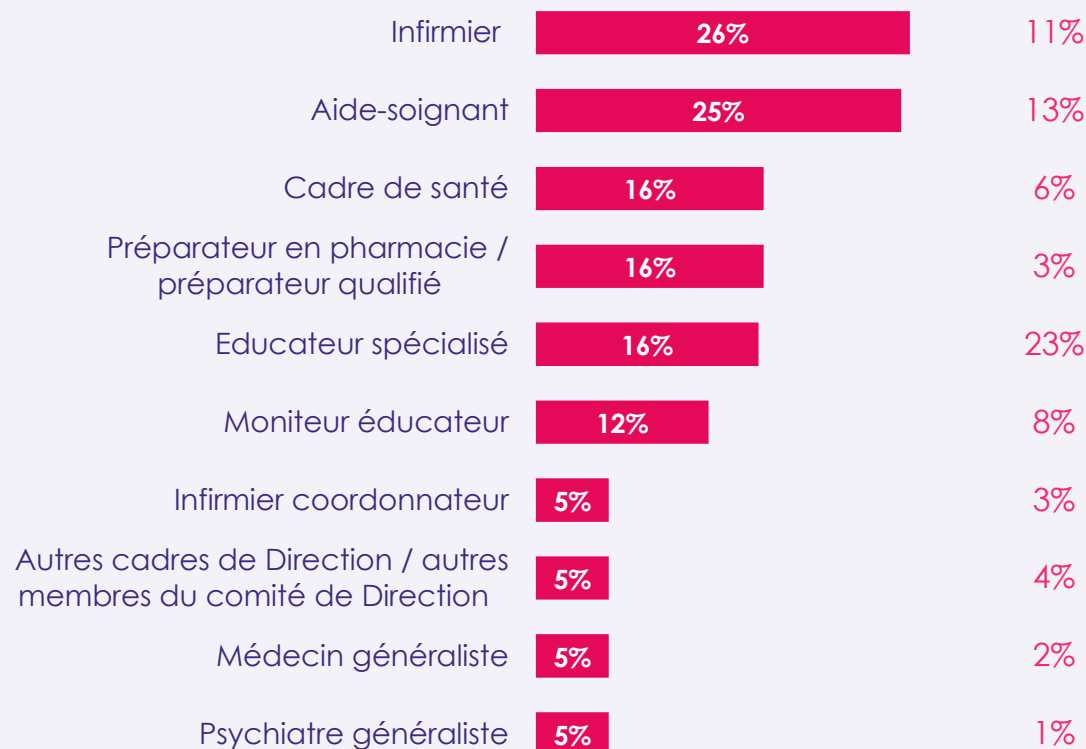
25%

« Un métier en évolution se définit comme un métier qui existait déjà mais dont les compétences ont fortement évolué. »

Moyenne nationale : **26%**

10 MÉTIERS / FONCTIONS LES PLUS EN ÉVOLUTION DANS LES ÉTABLISSEMENTS

(dans l'ordre du nombre de citations)



Un établissement sur 4 (vs 26% au niveau national) **estime avoir des métiers / fonctions en évolution.**

Dans la région, les 2 métiers les plus en évolution, avec des scores supérieurs à la moyenne nationale sont infirmier, 1^{er} métier en progression cité (26% vs 11%) et aide-soignant (25% vs 13%).

Principaux autres métiers en évolution : cadres de santé et préparateurs en pharmacie, plus qu'au niveau national (16% chacun vs 6% et 3%) et éducateurs-spécialisés, moins cités dans la région (16% vs 23%).

MÉTIER/FONCTIONS ÉMERGENTS DANS LES ÉTABLISSEMENTS

Proportion
d'établissements
déclarant avoir des
métiers / fonctions
émergents

8%

« Un métier émergent se définit
comme un métier qui n'existait
pas avant et qui apparaît dans
les activités de l'établissement. »

Moyenne nationale : 14%

MÉTIER / FONCTIONS ÉMERGENTS DANS LES ÉTABLISSEMENTS

(dans l'ordre du nombre de citations spontanées)

Référent ou coordinateur de
parcours de soins / Coordinateur
/ Coordinateur de soins, de
parcours complexes

33%

28%

Chargé de communication

10%

4%

Animateur/ Coordinateur qualité

10%

3%

Une minorité
d'établissements en région
PACA-Corse identifie des
métiers / fonctions
émergents dans ses équipes,
c'est moins qu'au niveau national
(8% vs 14%),

Dans le détail, seuls 3 métiers /
fonctions émergents ressortent,
dont le plus cité :
**coordinateur ou référent de
parcours de soins** (33%).

Les 2 autres métiers / fonctions
cités sont : **chargé de
communication** (10%) et
animateur / **coordinateur
qualité** (10%), beaucoup plus
cités qu'au national.



06

ANNEXE

LISTE DES MÉTIERS ET EFFECTIFS ASSOCIÉS

LISTE DES MÉTIERS ET EFFECTIFS ASSOCIÉS – FILIÈRE SOINS (1/2)

Médical	2 347
Autre spécialiste sans précision	1 097
Biologiste médical	162
Cardiologie et maladies cardio-vasculaires	131
Chirurgien	33
Collaborateur médecin	116
Généticien	7
Médecin généraliste	428
Médecin gériatre	22
Médecin réanimateur	76
Neuropsychiatre	15
Pharmacien	151
Psychiatre	110

LISTE DES MÉTIERS ET EFFECTIFS ASSOCIÉS – FILIÈRE SOINS (2/2)

Soin, prévention, rééducation et médico-technique	53 051
Agent de service de soins / agent de service hospitalier	11 742
Agent de stérilisation	222
Aide médico-technique et/ou paramédicale (assistant de rééducation, aide diététicien, aide de laboratoire, assistant dentaire...)	154
Aide-soignant	17 257
Assistant de Soins en Gérontologie (ASG)	150
Autre technicien médico-technique (technicien d'information médicale, technicien qualifié, technicien en prothèse et orthésie, gestionnaire maintenance biomédicale, technicien biomédical)	366
Autres thérapeutes (arthérapeute, sophrologue, psychothérapeute, etc.)	48
Auxiliaire de puériculture	339
Brancardier	465
Cadre de santé (cadre infirmier / cadre soignant / encadrant d'unité de soins)	1 196
Diététicien (nutritionniste)	149
Emplois liés à la collecte de sang (assistant ou employé relation donneurs, employé de production, préleveur...)	2
Ergothérapeute	1 002
Infirmier anesthésiste (IADE)	245

Infirmier coordonnateur	270
Infirmier	11 360
Infirmier en bloc opératoire (IBODE)	326
Infirmier en pratiques avancées (IPA)	289
Infirmier en santé au travail	2
Infirmier spécialisé en puériculture / puéricultrice	68
Ingénieur de recherche chimiste	70
Logisticien de soins (Gestionnaire de flux / Responsable planification et des opérations)	82
Manipulateur en radiologie	985
Masseur Kinésithérapeute	1 204
Orthophoniste	155
Orthoptiste	11
Ostéopathe	357
Préparateur en pharmacie / préparateur qualifié	471
Psychologue	1 665
Psychologue du travail	2
Psychomotricien	893
Secrétaire médical	1 409
Technicien de laboratoire / technicien biologiste	36
Technicien en prévention des risques professionnels / Technicien Hygiène et Sécurité (HS)	46

LISTE DES MÉTIERS ET EFFECTIFS ASSOCIÉS – FILIÈRE SOCIO-ÉDUCATIVE

Éducatif, social et insertion	18 390
Accompagnant éducatif et social	6 409
Animateur socio-éducatif	1 196
Assistant de service social / assistant social spécialisé	1 090
Assistant familial	90
Assistant tuteur	81
Auxiliaire socio-éducatif / animateur d'activités, de loisirs	831
Cadre socio-éducatif	98
Conseiller en économie sociale et familiale	499
Conseiller en insertion professionnelle	36
Conseiller maintien en emploi/prévention désinsertion professionnelle	152
Coordinateur de parcours de santé/social	157
Éducatrice de jeunes enfants	181
Éducatrice scolaire / éducatrice scolaire spécialisé	34
Éducatrice spécialisée	3 410
Éducatrice sportive	704
Éducatrice technique spécialisée	53
Employé de crèche ou de halte-garderie	71
Maître de maison	929
Mandataire judiciaire	292
Médiateur social	16
Monitrice éducatrice	1 443
Surveillant de nuit qualifié	555
Technicien de l'intervention sociale et familiale	68

Travail protégé	1 693
Agent commercial ou technico-commercial	2
Moniteur d'atelier	1 474
Ouvrier de production / manutentionnaire / cariste/salarié en insertion	58
Responsable de production /Chef d'atelier / Encadrant technique	159

Enseignement et formation	156
Enseignant (professeur spécialisé)	87
Formateur (formateur IFSI / formateur en travail social / formateur en santé au travail)	24
Responsable pédagogique / chef de projet formation	44

LISTE DES MÉTIERS ET EFFECTIFS ASSOCIÉS – FONCTIONS SUPPORTS

Services et moyens généraux	15 110
Agent d'accueil (employé d'accueil / admission / standardiste)	1 282
Agent des services généraux (Agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...)	5 275
Agent des services hôteliers (agent de restauration, commis de cuisine, lingère)	3 128
Coordinateur de centre	15
Cuisinier	865
Data Manager	15
Ingénieur Hygiène, Sécurité et Environnement (HSE) / Ingénieur Hygiène, Sécurité (HS)	5
Responsable de service	1 471
Responsable hôtellerie	431
Responsable HSE	7
Responsable SSI	65
Responsable technique	479
Secrétaire ou assistant de direction	1 909
Technicien Hygiène, Sécurité et Environnement (HSE)	47
Technicien informatique	118

Autres services support	3 155
Autres services support	1 014
Assistant RH	803
Cadre fonctionnel	573
Chargé des relations usagers	11
Chargé marketing communication	63
Comptable	618
Contrôleur de gestion	58
Responsable développement partenariats	15

Direction	3 492
Autres cadres de Direction / autres membres du comité de Direction (DRH, DAF,...)	1 242
Directeur (directeur d'établissement, DG, DG adjoint, directeur ...)	1 401
Directeurs des soins	58
Médecin coordonnateur	718
Médecin-chef de service	73