



Observatoire
des métiers
du soin et du lien



BAROMÈTRE EMPLOI-FORMATION

— 2025

Rapport de résultats – CENTRE-VAL DE LOIRE



SOMMAIRE

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, 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

1. Chiffres clés 2024 de l'OPCO Santé en Centre-Val de Loire
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

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

Partie 3 : Recrutement et mobilité des salariés en Centre-Val de Loire : quelle situation ?

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

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

Partie 4 : Les compétences pour demain : dynamiques de formation et pistes d'action en Centre-Val de Loire

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

Partie 5 : Focus sur 3 thématiques

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

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, 224 établissements ont participé à l'enquête soit un **taux de participation de 19%** (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.

** Salarié.es 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 Équivalents 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. Étendue 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.



SYNTHÈSE DES RÉSULTATS

CHIFFRES-CLÉS DU BAROMÈTRE EMPLOI-FORMATION EN RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE

Quelques chiffres sur les effectifs

37 955 salariés

Dont

1/ **4 252 accompagnants éducatifs et sociaux**,

11% des effectifs

2/ **3 683 aides-soignants**, *10% des effectifs*

3/ **2 542 éducateurs spécialisés**,
7% des effectifs

Départs en retraite à 3 ans

Plus de 3 000

Salariés, **soit 8,0%** 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

690 POSTES

Dont 226 aides-soignants et 93 infirmiers

Taux de rotation des équipes

10%

Risques professionnels

Proportion d'établissements ayant des salariés exposés aux risques liés à l'activité physique et/ou aux risques psychosociaux

78%

Actions de formation financées par l'OPCO Santé

18 700

Besoins de formation

59%

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 **près de 38 000 salariés en Personnes Physiques (PP) en Centre-Val de Loire**. La région représente **3,3%** des effectifs nationaux, poids le moins élevé de l'Hexagone.
- ▶ La contribution des branches de l'OPCO Santé dans l'emploi salarié de la région tous secteurs confondus s'élève à 4,0% de l'emploi salarié, **poids légèrement inférieur à la moyenne nationale** (4,3%) et identique à la Bretagne.
- ▶ **Le poids de la branche SSSMS est légèrement moins élevé dans la région** que sur le plan national (73% vs 77%), **à l'inverse de la Branche HP** de poids un peu supérieur au national (25% vs 22%).
- ▶ La région Centre-Val de Loire compte une **proportion d'emplois dans la filière Éducatif et social** (43%) **plus importante qu'au niveau national** (31%) **et en nette hausse** par rapport à 2021 (24%). La **filiale Soin représente seulement 31% de l'emploi régional** (43% en 2021), contre 43% sur le plan national.
- ▶ Les projections indiquent **plus de 3 000 départs en retraite d'ici trois ans**, soit **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 socio-éducatifs.

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

- ▶ Le **top 3 des métiers de Centre-Val de Loire** compte les **accompagnants éducatifs et sociaux** (11% des effectifs), suivis de près par les **aides-soignants** (10%), puis les **éducateurs spécialisés** (7%).
- ▶ L'analyse par branche dans la région met en évidence un **poids élevé des AES** (3 800 salariés), des **éducateurs spécialisés** (2 500) et des **aides-soignants** (2 200) dans la **branche SSSMS**. Dans la **branche HP**, les **métiers de la filière Soins sont en tête**, avec environ 1 500 **aides-soignants**, 1 500 **infirmiers** et 840 **agents de service de soins**.
- ▶ Sur le plan socio-démographique, le **taux de féminisation s'élève à 77%** (vs 78% au niveau national), avec des femmes davantage présentes dans la **filière Soins** (89%) que les fonctions supports (71%) et la filière éducative et sociale (69%).
- ▶ Le **taux de salariés en CDD est moindre en Centre-Val de Loire** (9%) qu'au niveau national (12%). **20% des salariés sont en temps partiel**, contre 23% au niveau national.
- ▶ **22% des salariés ont 55 ans et plus** en Centre-Val de Loire (moyenne nationale : 20%). Les projections indiquent plus de **3 000 départs en retraite à horizon 3 ans**, principalement sur les métiers d'agent des services généraux et d'accompagnant éducatif et social.

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS : RECRUTEMENT (3/4)

- ▶ Concrètement, **690 postes sont à pourvoir**, dont **230 aides-soignants**, métier le plus représenté. Premières raisons évoquées : la rémunération, ainsi que la pénurie de candidats avec le diplôme recherché. Cette situation conduit à une **surcharge de travail** pour les équipes en place (80%), premier impact souligné par les établissements.
- ▶ Pour pallier ces difficultés de recrutement, les établissements ont majoritairement **recours aux à des CDD/contrats-jour** (51%), **à une réorganisation du travail** (45%, en recul) et à **des « faisant-fonction »** (42%) de façon bien plus marquée qu'en 2021 (18%). De **nombreuses démarches plus structurelles** sont également mises en place : collaboration avec les acteurs de l'emploi, amélioration de l'intégration de nouveaux arrivants...
- ▶ **Près de 4 400 embauches ont été réalisées** en 2024 (soit environ 700 de moins qu'en 2021), **plus de 9 sur 10 pour compenser des départs**. À noter : un **taux de rotation du personnel**, aussi appelé turnover, de **10%** (vs 12% au niveau national).

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS : FORMATION (4/4)

- ▶ Plus de **18 700 actions de formation** ont été financées en 2024 en Centre-Val de Loire. La région couvre ainsi 3% de l'ensemble des formations réalisées, poids similaire à celui de la région dans l'effectif couvert par les branches de l'OPCO Santé.
- ▶ **650 contrats d'alternance** ont été engagés en 2024 sur le plan régional, soit 3% des contrats au plan national. 300 établissements ont été employeurs d'alternants, correspondant au même poids par rapport aux employeurs à l'échelle nationale (3%).
- ▶ Selon les établissements, près de **14 600 salariés, soit 38% 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 : 81% ont au moins un salarié en formation.
- ▶ Les établissements estiment que près de **2 900 salariés ont besoin de suivre une formation diplômante ou certifiante, soit 8% de l'effectif régional**. Ce besoin est largement partagé, puisque 59% des établissements déclarent avoir au moins un salarié concerné. **Les 5 formations diplômantes ou certifiantes les plus visées sont celles d'aide-soignant, accompagnant éducatif et social, moniteur éducateur, chef de service éducatif et éducateur spécialisé**, traduisant un fort besoin à la fois sur les professions de santé et les métiers socio-éducatifs.

01

**LES BRANCHES DE L'OPCO
SANTÉ, ACTRICES DE POIDS
DANS L'EMPLOI EN
CENTRE-VAL DE LOIRE**

À RETENIR : CARACTÉRISTIQUES DE LA RÉGION ET ÉVOLUTIONS

- ▶ Le Baromètre Emploi-Formation 2025 permet de recenser **près de 38 000 salariés en Personnes Physiques (PP) en Centre-Val de Loire**. La région représente **3,3%** des effectifs nationaux, poids le moins élevé de l'Hexagone.
- ▶ La contribution des branches de l'OPCO Santé dans l'emploi salarié de la région tous secteurs confondus s'élève à 4% de l'emploi salarié, **poids légèrement inférieur à la moyenne nationale** et identique à la Bretagne.
- ▶ **Le poids de la branche SSSMS est légèrement moins élevé dans la région** que sur le plan national (73% vs 77%), **à l'inverse de la Branche HP** de poids un peu supérieur au national (25% vs 22%).



1.1

CHIFFRES CLÉS 2024 DE L'OPCO SANTÉ EN CENTRE-VAL DE LOIRE

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 CENTRE-VAL DE LOIRE

	Ensemble	SSSMS	HP (dont thermalisme)	SPSTI	HORS BRANCHE
Nombre d'établissements (SIRET)*	1 149	968	146	9***	26
Nombre de structures (SIREN)*	348	254	74	9***	11
Nombre de salariés en Personnes Physiques (PP)**	37 955	27 623	9 403	612	****

* Source : Base de données adhérents OPCO Santé

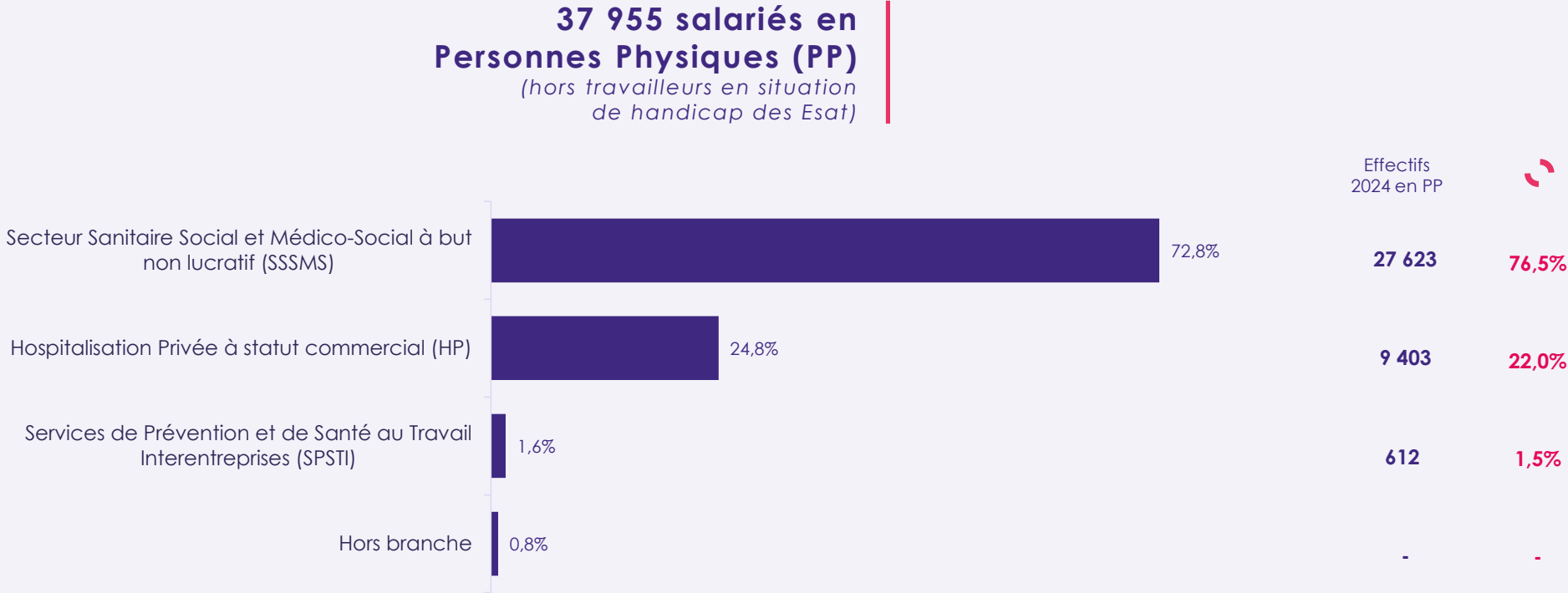
** Source : Baromètre Emploi-Formation 2025

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

**** Bases faibles

EFFECTIFS RÉGIONAUX RECENSÉS AU 31/12/2024

EFFECTIFS ET RÉPARTITION PAR BRANCHES

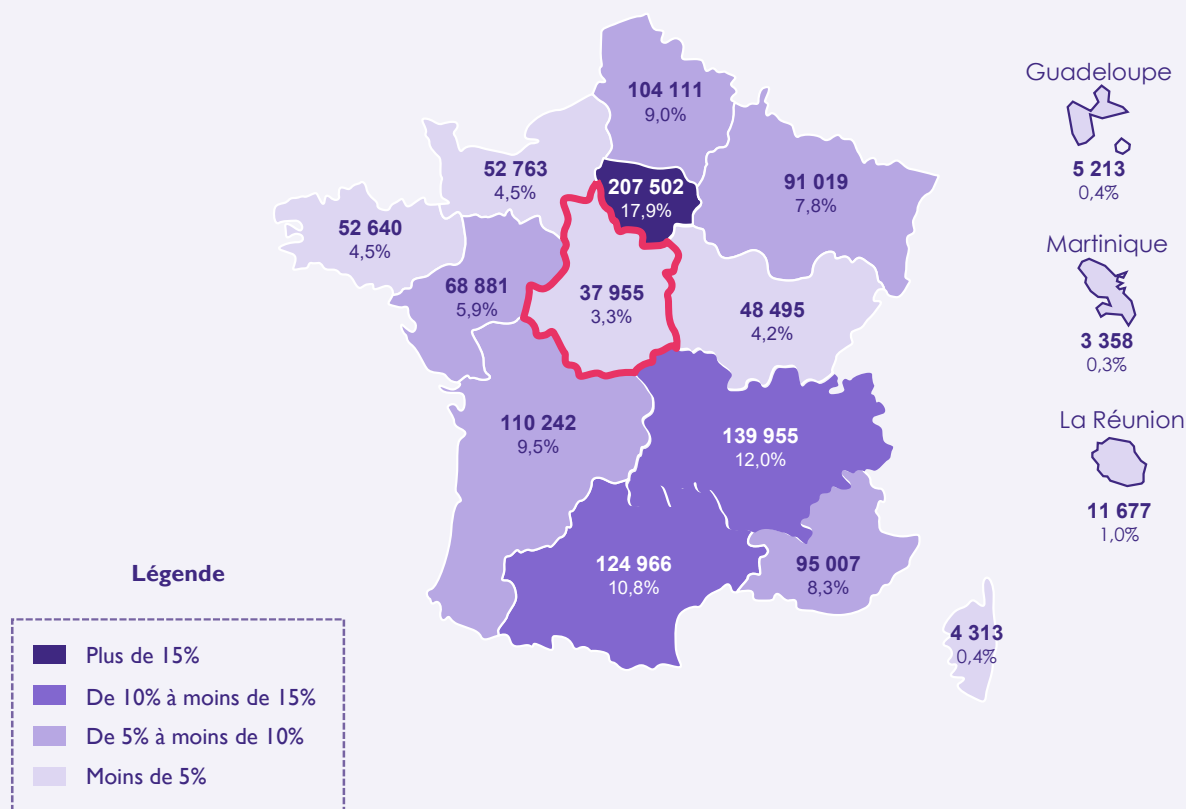


1.2

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

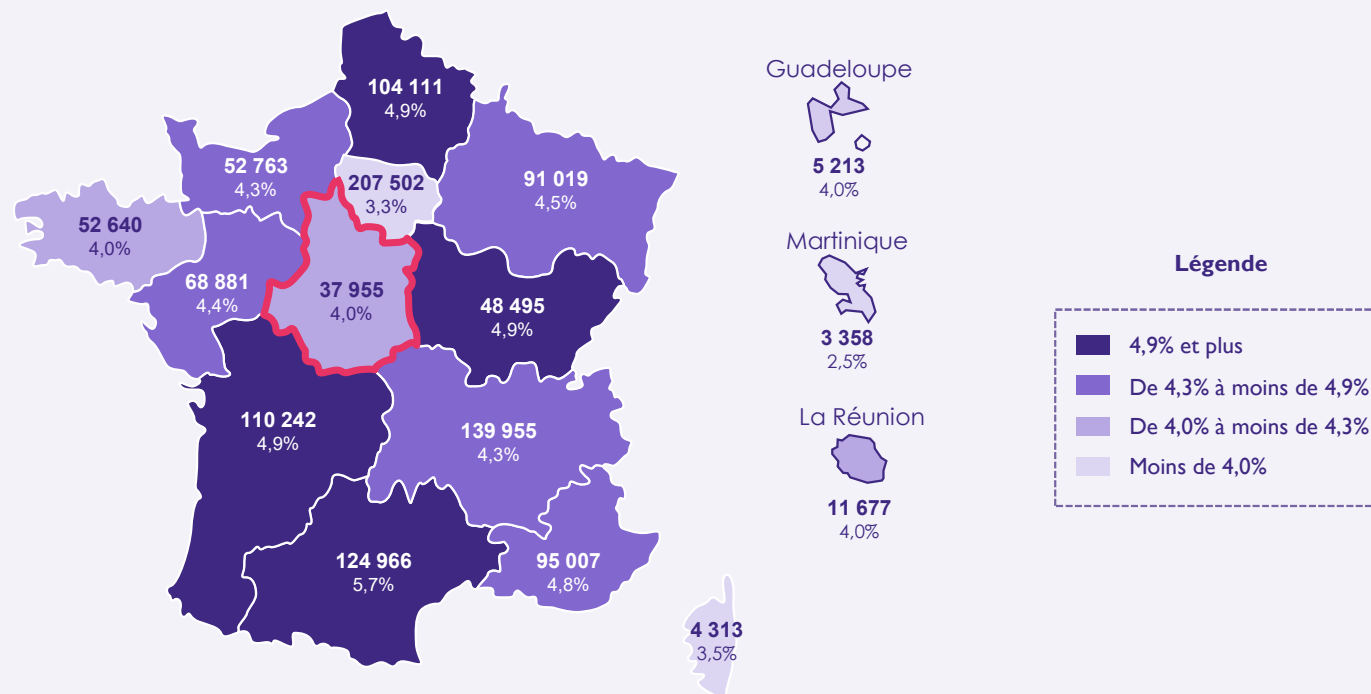


Les branches qui composent l'OPCO Santé présentent **un bon maillage territorial** sur l'ensemble du territoire métropolitain et ultramarin.

La région Centre-Val de Loire compte **3,3% des effectifs nationaux**, soit près de 38 000 salariés.

Elle fait partie des 4 régions de l'Hexagone dans laquelle s'observent les plus faibles effectifs, avec Bourgogne-Franche-Comté, Normandie et Bretagne.

POIDS DES EFFECTIFS DANS L'EMPLOI SALARIÉ RÉGIONAL



Au niveau national, les emplois couverts par l'OPCO Santé représentent environ **4,3% de l'emploi salarié total tous secteurs d'activité confondus**.

Avec un poids de 4,0% des emplois régionaux tous secteurs, la région **Centre-Val de Loire** fait partie des régions où ce poids est le plus faible, avec la Bretagne, l'Île de France, la Corse et les DROM.



2

LA STRUCTURE ET LES DYNAMIQUES D'EMPLOI DU SECTEUR DE L'OPCO SANTÉ EN CENTRE-VAL DE LOIRE

Source : enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

À RETENIR

- La région Centre-Val de Loire compte une **proportion d'emplois dans la filière Éducatif et social (43%) plus importante qu'au niveau national (31%) et en nette hausse** par rapport à 2021 (27%). La **filiale Soin représente seulement 31% de l'emploi régional** (43% en 2021), contre 43% sur le plan national.
- Le **top 3 des métiers de Centre-Val de Loire** compte les **accompagnants éducatifs et sociaux** (11% des effectifs), suivis de près par les **aides-soignants** (10%), puis les **éducateurs spécialisés** (7%).
- Sur le plan socio-démographique, **les caractéristiques des salariés du Centre-Val de Loire apparaissent plutôt stables par rapport à 2021 en termes de genre et d'âge**. Les **CDI** représentent **81%** des effectifs, en baisse de 7 points par rapport à 2021. Seuls **20%** des salariés sont à **temps partiel**, contre 23% en 2021.

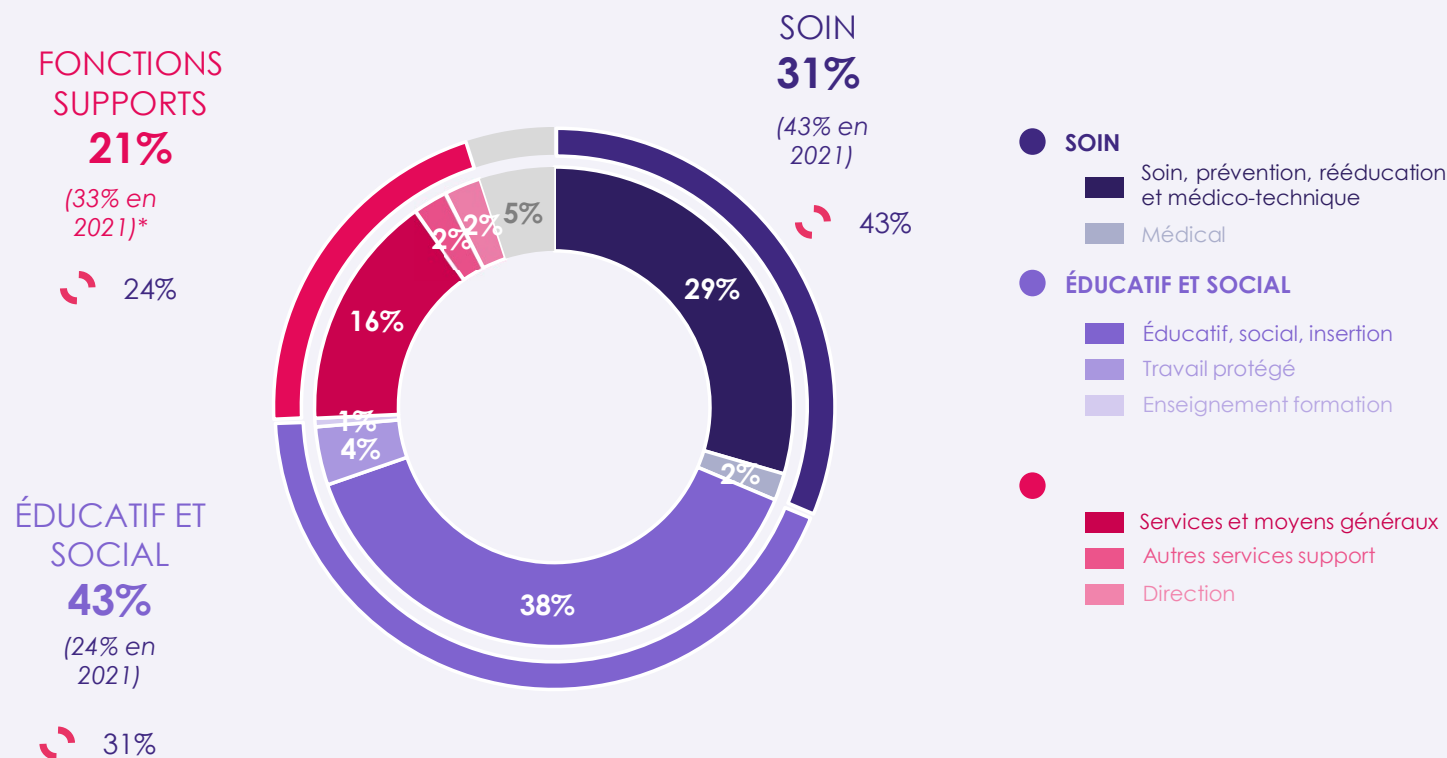


2.1

CARACTÉRISTIQUES GLOBALES DE L'EMPLOI RÉGIONAL

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

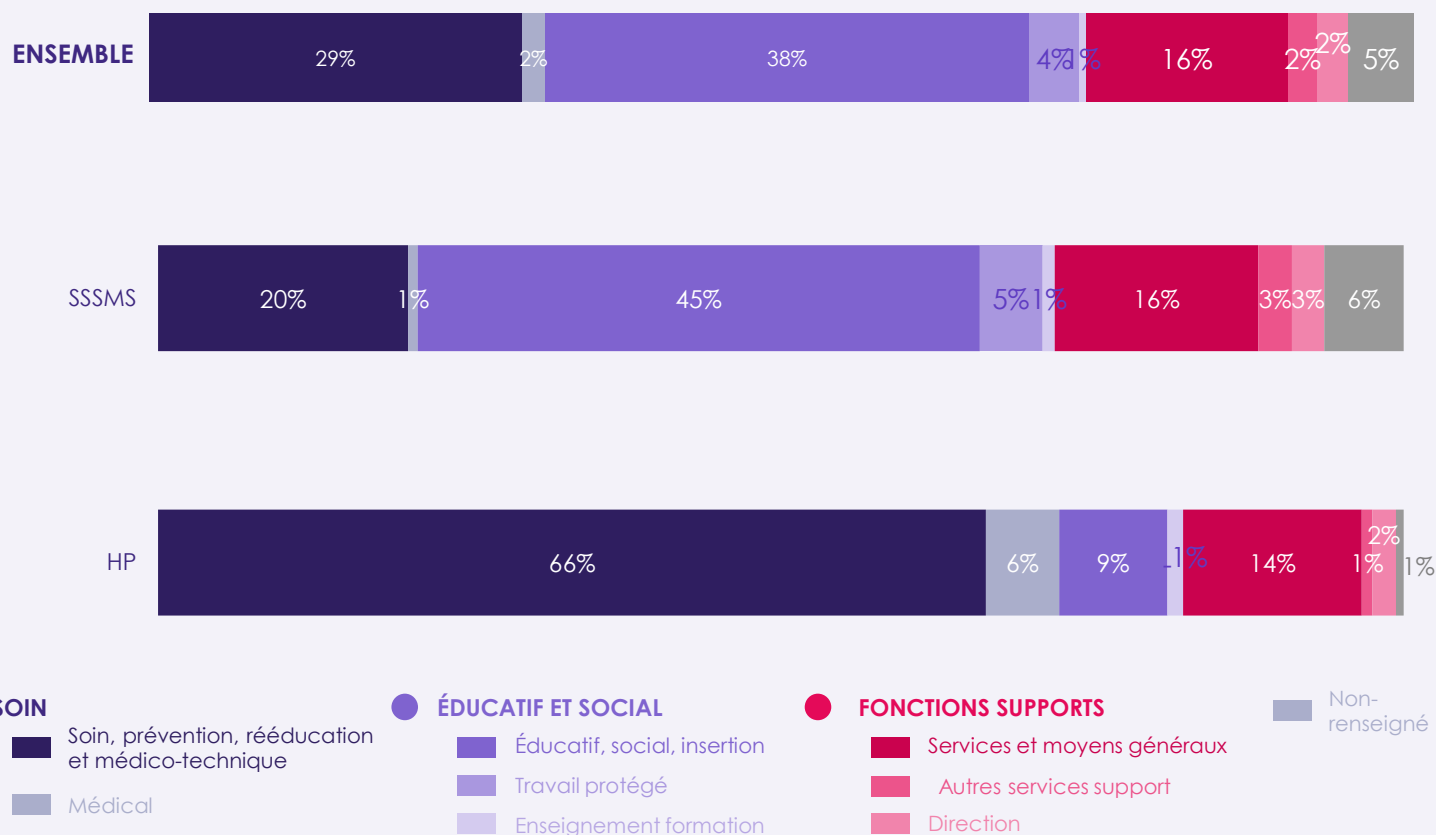
RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIÈRE ET FAMILLE D'EMPLOI



Par rapport à 2021, la répartition des effectifs par filière montre un **recul marqué de la filière Soins** en région Centre-Val de Loire (31% vs 43% en 2021), au profit d'une **montée en charge des emplois de la filière Éducatif et social** (43% vs 24% en 2021).

Une évolution qui amène à une répartition très différente, en Centre Val de Loire, de celle du niveau national qui compte 43% des salariés dans la filière Soins et 31% dans la filière socio-éducative.

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



La répartition par filière déclinée par branche laisse apparaître des spécificités :

- Poids de la **filière Soins** prépondérant dans la branche **HP** (plus de 7 salariés sur 10) et nettement moindre dans la branche **SSSMS** (2 sur 10).
- Présence plus marquée des **emplois de la filière éducative et sociale** dans la **branche SSSMS** (plus d'1 salarié sur 2) que dans la branche **HP** (seulement 1 sur 10).

PRINCIPAUX MÉTIERS ET EMPLOIS EXERCÉS

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

			%	Rappel 2021	
AES	4 252	11%	5%	7%	
AS	3 683	10%	14%	12%	
Educateur spécialisé	2 542	7%	4%	6%	
Infirmier	2 377	6%	7%	10%	
Agent de service de soins	2 009	5%	8%	6%	
Agent des services hôteliers	1 769	5%	11%	3%	
Moniteur éducateur	1 728	5%	3%	3%	
Agent des services généraux*	1 545	4%	3%	7%	
Surveillant de nuit qualifié	1 125	3%	2%	1%	
Secrétaire ou assistant de direction	972	3%	2%	2%	
Maître de maison	816	2%	1%	1%	
Psychologue (hors psychologue du travail)	733	2%	-	2%	
Auxiliaire socio-éducatif	716	2%	-	1%	
Responsable de service	697	2%	-	2%	
Directeur	630	2%	2%	2%	
Animateur socio-éducatif	598	2%	1%	2%	
Responsable de production	584	2%	-	-	
Moniteur d'atelier	527	1%	2%	1%	
Assistant familial	500	1%	-	1%	
Ouvrier de production	362	1%	-	2%	

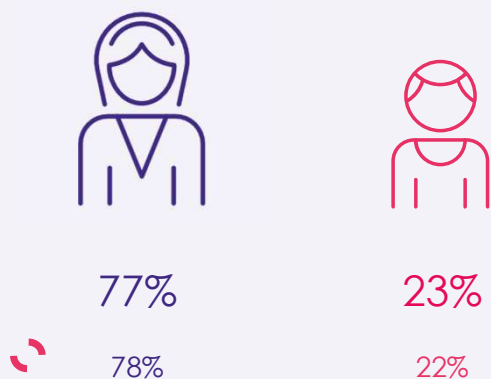
En région Centre-Val de Loire, de manière générale, les poids des métiers du top 20 présentent une plus grande homogénéité qu'en 2021.

Le métier le plus exercé est celui d'**Accompagnants éducatifs et sociaux** (11% des effectifs), suivi de près par celui d'**Aide-soignant** (10%), puis celui d'**Educateur spécialisé** (7%).

Hormis les infirmiers couvrant 6% des effectifs, les autres métiers ne dépassent pas 5% des salariés.

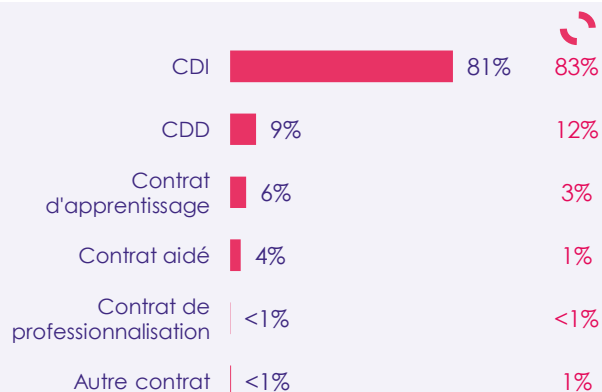
CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DES BRANCHES DE L'OPCO SANTÉ

SEXE



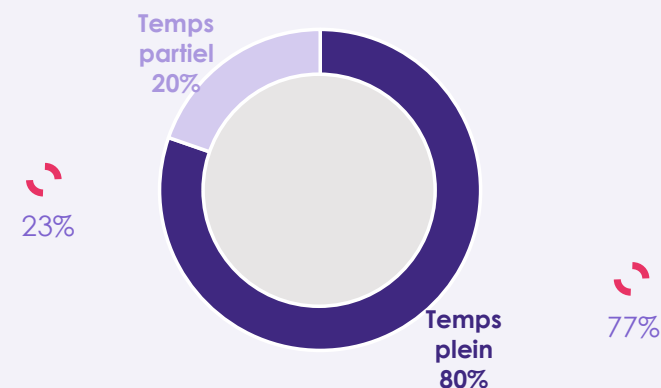
Taux de féminisation 2021 : **78%**

TYPE DE CONTRAT



Part de CDI en 2021 : **88%**

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : **23%**

PYRAMIDE DES ÂGES



RQTH : Donnée non disponible / représentativité statistique insuffisante

2.2

CARACTÉRISTIQUES DÉTAILLÉES PAR FILIÈRE D'EMPLOI EN RÉGION

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS DANS LA FILIÈRE SOINS

**Soins :
31% des effectifs
régionaux**

		%	Rappel 2021
AS	3 683	31%	34%
Infirmier	2 377	20%	16%
Agent de service de soins	2 009	17%	20%
Psychologue	733	6%	-
Infirmier coordonnateur	379	3%	2%
Ergothérapeute	322	3%	1%
Secrétaire médical	283	2%	3%
Médecin généraliste	266	2%	1%
Psychomotricien	263	2%	3%
Masseur Kinésithérapeute	236	2%	1%
Cadre de santé	214	2%	1%
Préparateur en pharmacie	163	1%	1%
Dietéticien	120	1%	1%
Autre spécialiste sans précision	89	1%	-
ASG	78	1%	-
Orthophoniste	71	1%	1%
Pharmacien	69	1%	-
Aide médico-technique et/ou paramédicale	66	1%	2%
Autre technicien médico-technique	55	< 1%	-
Sage femme	48	< 1%	-

Plus des 2/3 des effectifs (68%) de la filière Soins en Centre-Val de Loire sont concentrés sur 3 métiers, avec quelques évolutions par rapport à 2021 :

- **Aide-soignant** : 1^{er} métier, avec un poids élevé (31%) et en diminution par rapport à 2021 (34%),
- **Infirmier**, dont le poids est en hausse de 4 points (20% vs 16%),
- **Agent de service de soins**, en baisse (17% vs 20%).

Notons l'apparition dans le top 20 des Assistants de soins en gériatrie (ASG), métier dédié à l'accompagnement des personnes âgées.

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DANS LA FILIÈRE SOINS

SEXE



89%

77%

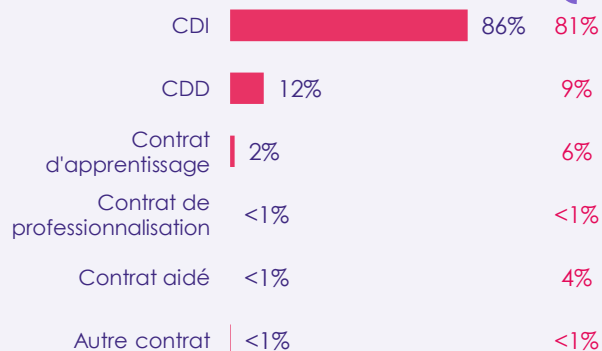
Taux de féminisation 2021 : **88%**



11%

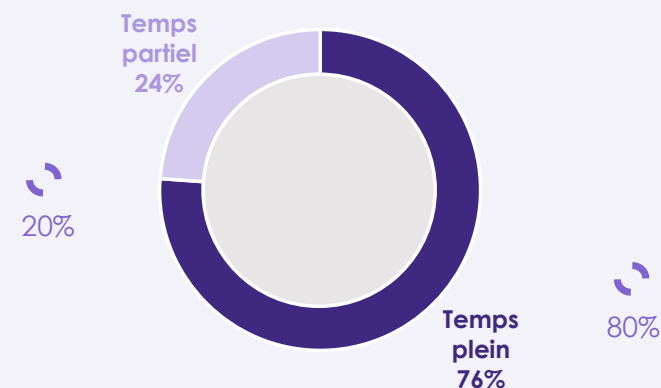
23%

TYPE DE CONTRAT



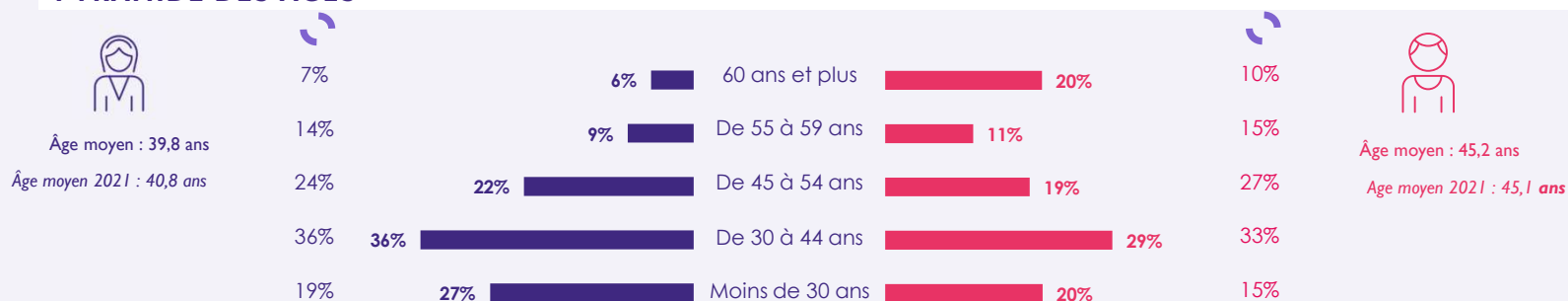
Part de CDI en 2021 : **85%**

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : **26%**

PYRAMIDE DES ÂGES



RQTH : Donnée non disponible / représentativité statistique insuffisante

PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS DANS LA FILIÈRE ÉDUCATIVE ET SOCIALE

Éducatif et social :
43% des effectifs
régionaux

		%	Rappel 2021
AES	4 252	26%	21%
Educateur spécialisé	2 542	16%	16%
Moniteur éducateur	1 728	11%	14%
Surveillant de nuit qualifié	1 125	7%	7%
Maître de maison	816	5%	5%
Auxiliaire socio-éducatif	716	4%	1%
Animateur socio-éducatif	598	4%	5%
Responsable de production	584	4%	-
Moniteur d'atelier	527	3%	6%
Assistant familial	500	3%	-
Educateur scolaire	414	3%	-
Ouvrier de production	362	2%	-
Educateur sportif	336	2%	2%
Cadre socio-éducatif	281	2%	2%
CESF	270	2%	3%
Enseignant	215	1%	3%
Assistant de service social	207	1%	3%
Educateur technique spécialisé	204	1%	1%
Conseiller maintien en emploi/prévention	135	1%	-
TISF	104	1%	-

3 principaux métiers exercés dans la filière Éducative et sociale :

- Le métier **d'Accompagnant éducatif et social (AES)** reste le principal métier exercé, représentant 26% des effectifs,
- Les **Éducateurs spécialisés** restent stables pesant pour 16% des effectifs,
- Les **Moniteurs Educateurs** en troisième position avec 11% des effectifs.

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

SEXE



69%

77%

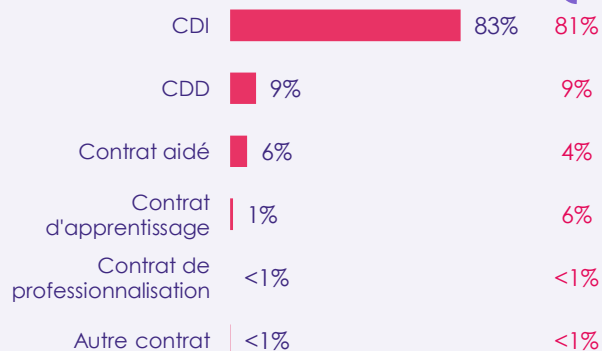
Taux de féminisation 2021 : 74%



31%

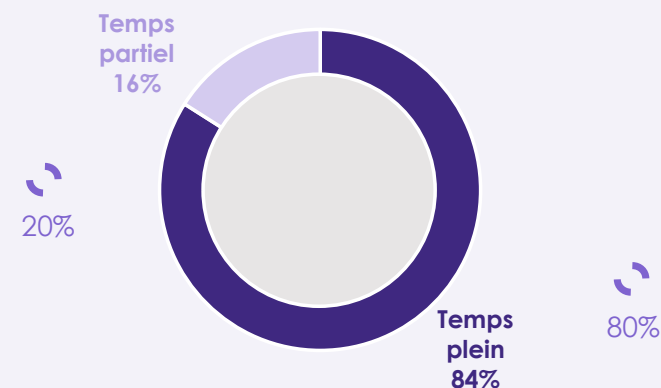
23%

TYPE DE CONTRAT



Part de CDI en 2021 : 93%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : 16%

PYRAMIDE DES ÂGES



RQTH : Donnée non disponible / représentativité statistique insuffisante

PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS DANS LES FONCTIONS SUPPORT

**Fonctions Support :
21% des effectifs
régionaux**

		%	Rappel 2021
Agent des services hôteliers	1 769	23%	39%
Agent des services généraux*	1 545	20%	11%
Secrétaire ou assistant de direction	972	12%	8%
Responsable de service	697	9%	-
Directeur	630	8%	9%
Assistant RH	355	5%	11%
Agent d'accueil	306	4%	3%
Cadre encadrant ou chef de service administratif	297	4%	4%
Comptable	293	4%	-
Autres cadres de Direction	276	4%	-
Cuisinier	198	3%	-
Responsable technique	166	2%	-
Autre services support	163	2%	-
Responsable HSE	38	<1%	1%
Cadre fonctionnel	28	<1%	2%
Chargé des relations usagers	25	<1%	-
Directeurs des soins	24	<1%	-
Responsable SSI	21	<1%	-
Technicien Hygiène, Sécurité et Environnement (HSE)	12	<1%	2%
Responsable développement partenariats	12	<1%	-

Dans les fonctions Support, 3 métiers concentrent 55% des effectifs en Centre-Val de Loire, avec des évolutions nettes par rapport à 2021 :

- **Agent des services hôteliers** (23%) reste le métier le plus exercé, mais perd 16 pts.
- **Agent des services généraux** en 2^e position (20%), avec une progression de 9 points,
- **Secrétaire ou assistant de direction** (12%), en hausse de 4 points, qui devient le 3^e métier pratiqué dans les fonctions support de la région.

À noter : le métier d'Assistant RH apparaît moins présent qu'en 2021 (5% vs 11%).

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DANS LES FONCTIONS SUPPORT

SEXE



71%

77%

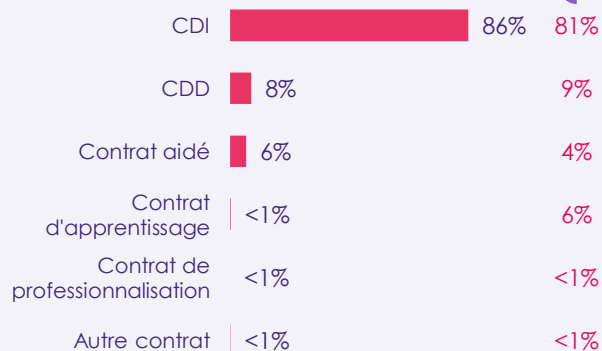
Taux de féminisation 2021 : 69%



29%

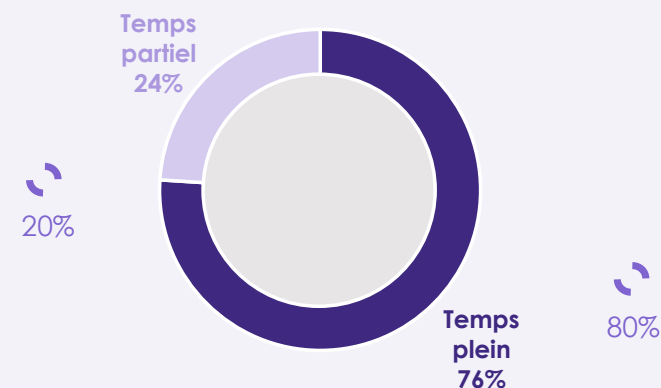
23%

TYPE DE CONTRAT



Part de CDI en 2021 : 87%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : 24%

PYRAMIDE DES ÂGES



RQTH : Donnée non disponible / représentativité statistique insuffisante

2.3

CARACTÉRISTIQUES DÉTAILLÉES DE L'EMPLOI RÉGIONAL PAR BRANCHE

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

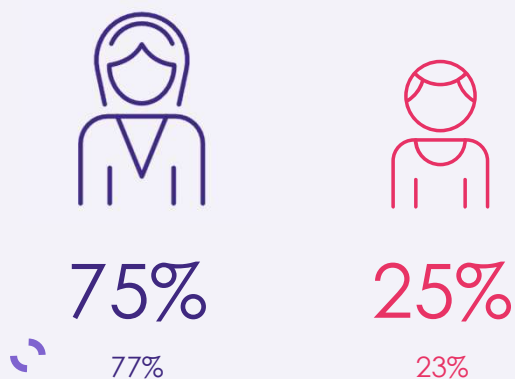
PRINCIPAUX MÉTIERS/EMPLOIS EXERCÉS DANS LA BRANCHE SSSMS

		%	Rappel 2021
AES	3 811	14%	7%
Educateur spécialisé	2 528	9%	9%
AS	2 185	8%	6%
Moniteur éducateur	1 706	6%	4%
Agent des services généraux (Agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...)	1 460	5%	6%
Agent des services hôteliers	1 292	5%	9%
Agent de service de soins	1 170	4%	3%
Surveillant de nuit qualifié	1 125	4%	3%
Infirmier	898	3%	3%
Secrétaire ou assistant de direction	833	3%	3%
Maître de maison	742	3%	-
Auxiliaire socio-éducatif	716	3%	2%
Responsable de service	631	2%	-
Responsable de production*	584	2%	-
Psychologue (hors psychologue du travail)	570	2%	3%
Animateur socio-éducatif	554	2%	-
Directeur*	527	2%	2%
Moniteur d'atelier	527	2%	3%
Assistant familial	500	2%	-
Ouvrier de production	362	1%	-

Dans la branche SSSMS en Centre-Val de Loire, **près d'1/3 des salariés exercent le métier d'Accompagnant éducatif et social (14%), d'Educateur spécialisé (9%) ou d'AS (8%).**

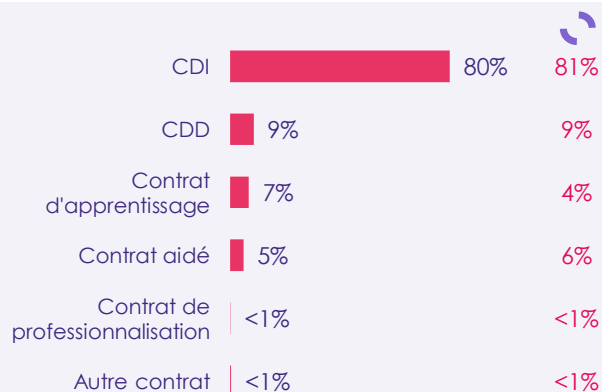
CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DANS LA BRANCHE SSSMS

SEXE



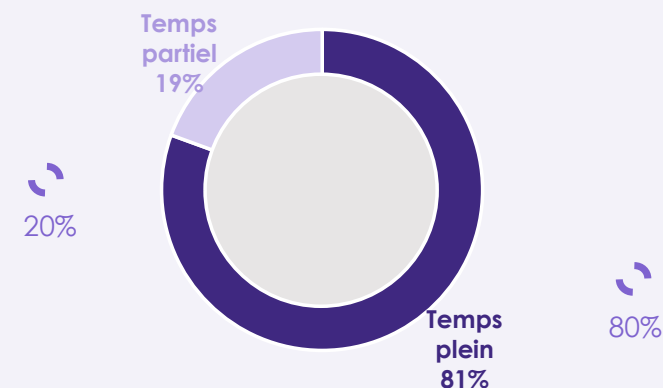
Taux de féminisation 2021 : **75%**

TYPE DE CONTRAT



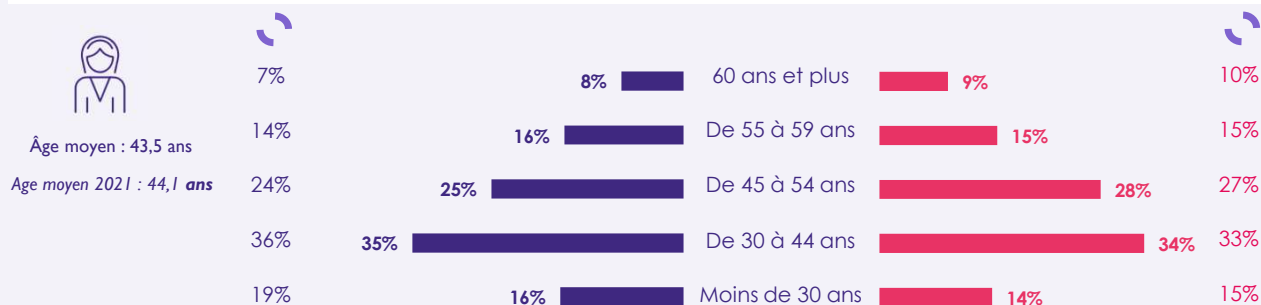
Part de CDI en 2021 : **88%**

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : **27%**

PYRAMIDE DES ÂGES



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

Âge moyen : 44,4 ans
Âge moyen 2021 : 47,1 ans

RQTH : Donnée non disponible / représentativité statistique insuffisante

PRINCIPAUX MÉTIERS/EMPLOIS EXERCÉS DANS LA BRANCHE HP

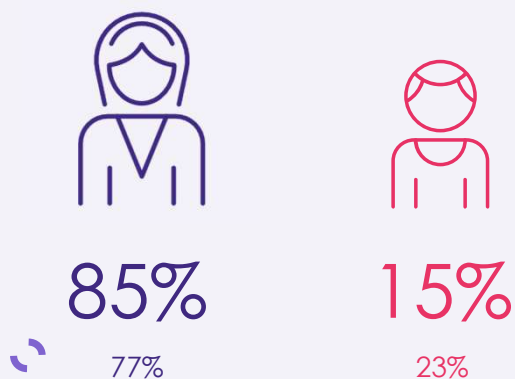
		%	Rappel 2021
AS	1 497	19%	25%
Infirmier	1 479	19%	14%
Agent de service de soins	839	11%	18%
Agent des services hôteliers	477	6%	13%
AES	441	6%	2%
Infirmier coordonnateur	248	3%	2%
Secrétaire médical	211	3%	1%
Médecin généraliste	193	3%	1%
Agent d'accueil	169	2%	1%
Psychologue (hors psychologue du travail)	163	2%	-
Secrétaire ou assistant de direction	139	2%	1%
Préparateur en pharmacie	127	2%	1%
Directeur	103	1%	2%
Enseignant (professeur spécialisé)	97	1%	-
Masseur Kinésithérapeute	91	1%	1%
Agent des services généraux (Agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...)	85	1%	1%
Cadre encadrant ou chef de service administratif	78	1%	-
Ergothérapeute	78	1%	1%
Aide médico-technique et/ou paramédicale	66	1%	2%
Diététicien / nutritionniste	66	1%	1%

La branche HP se caractérise par une **prédominance des professionnels de santé** : à eux seuls infirmiers et AS, respectivement 1^{er} et 2^{ème} métier, représentent 38% des effectifs. Par rapport à 2021, le poids des infirmiers a progressé (passant de 14% à 19%) là où celui des Aides-soignants a nettement reculé (de 25% à 19%).

Les Agents de services de soins complètent le top 3, avec près de 11% des effectifs, poids en baisse (18% en 2021), suivis des agents des services hôteliers dont le poids a baissé de 7 points passant de 13% à 6%.

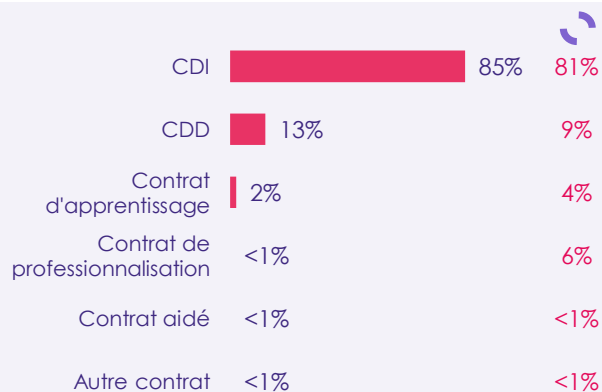
CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DANS LA BRANCHE HP

SEXE



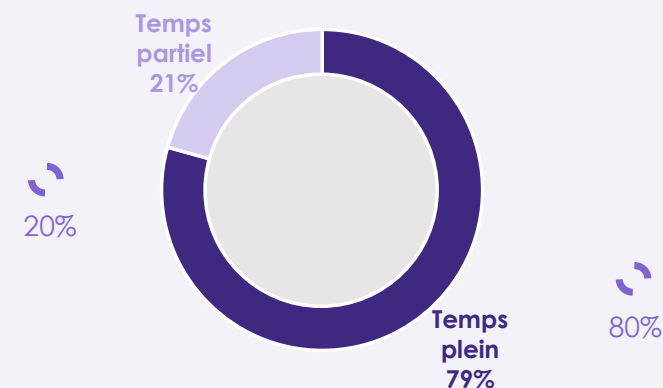
Taux de féminisation 2021 : **83%**

TYPE DE CONTRAT



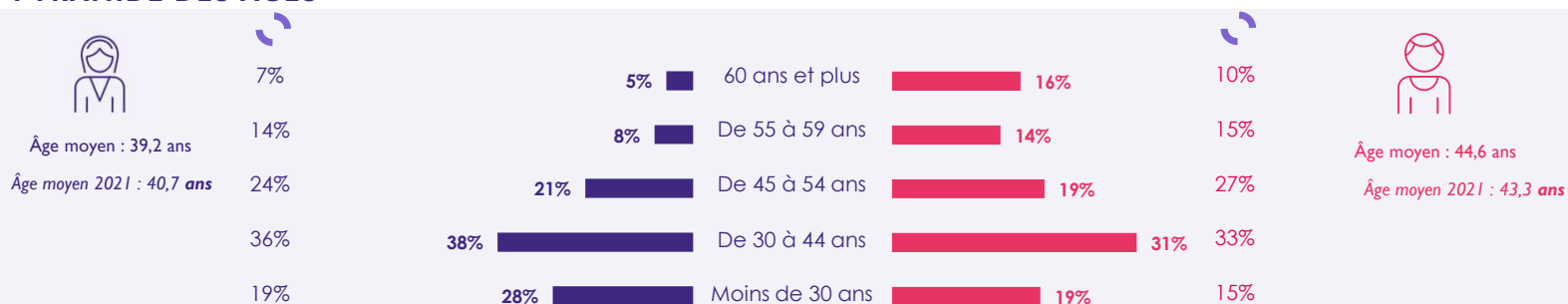
Part de CDI en 2021 : **87%**

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : **14%**

PYRAMIDE DES ÂGES



RQTH : Donnée non disponible / représentativité statistique insuffisante



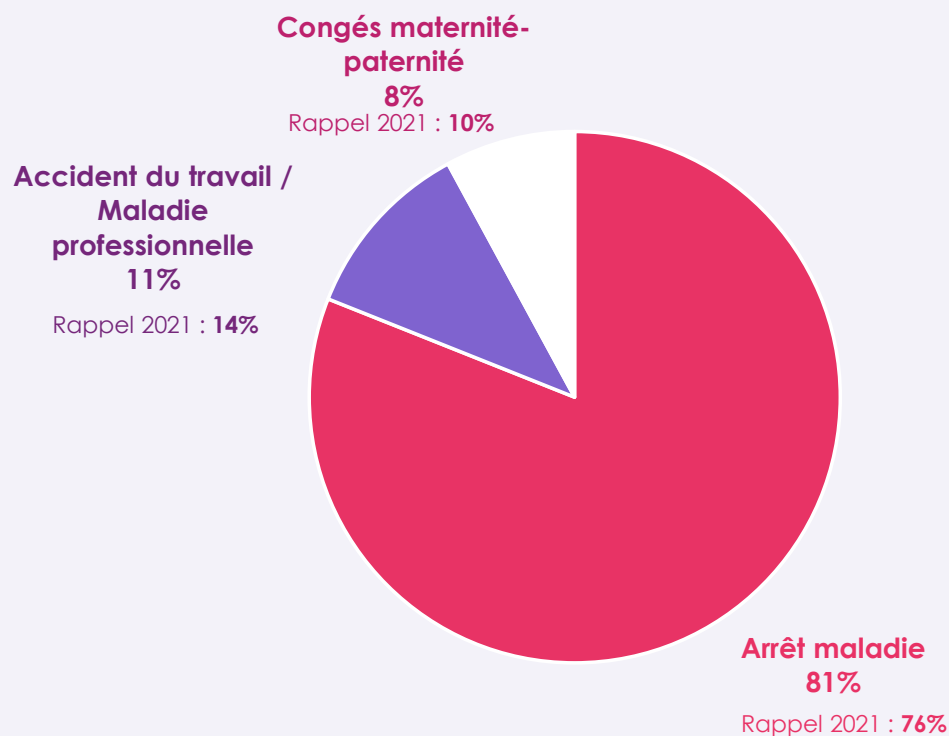
2.4

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 878 800 jours d'absence** des salariés des branches de l'OPCO Santé au plan national, un chiffre en baisse par rapport à 2021, année marquée par la crise sanitaire.

En Centre-Val de Loire, si le principal motif d'absence reste les arrêts maladies, cette proportion augmente : 81% vs 76% en 2021.

À l'inverse, les poids des absences pour **congés maternité-paternité et pour les accidents du travail/maladies professionnelles** tendent à baisser par rapport au précédent baromètre.

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	712 197 81%	97 045 11%	69 569 8%
Dont SSSMS	613 922 81%	88 865 12%	54 352 7%
Dont HP	98 276 81% vs 106%	8 180 7% vs 5%	15 217 13%

* Note de lecture : le nombre de jours d'absences pour maladie dans la branche SSSMS en région Centre-Val de Loire représente 81% du nombre total de jours d'absence de la branche.



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

22%

Moyenne nationale : **20%**

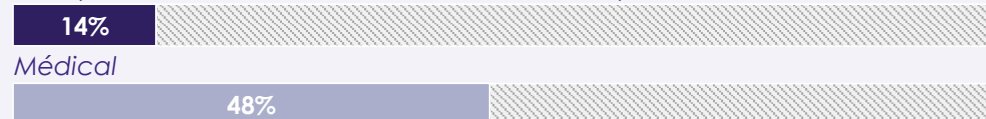
Rappel 2021 : **21%**

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

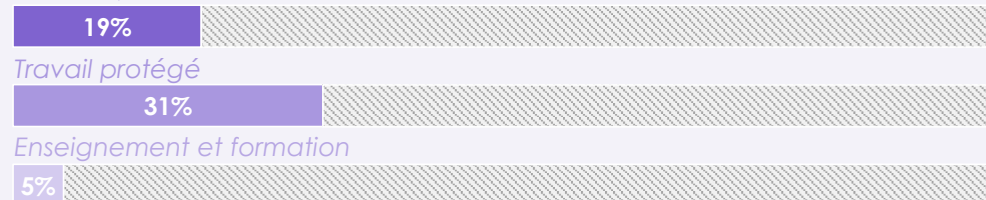
SOIN : 16% de 55 ans et plus ↗ 19%

Soin, prévention, rééducation et médico-technique



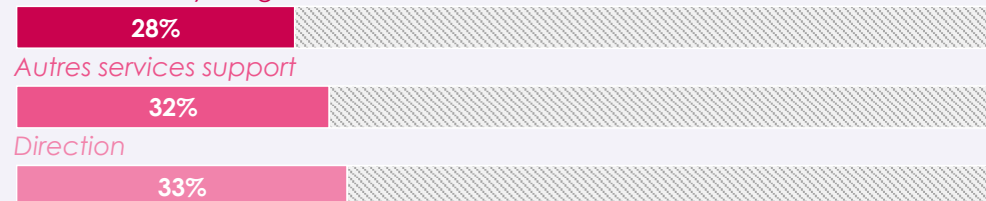
ÉDUCATIF ET SOCIAL : 22% de 55 ans et plus ↗ 18%

Éducatif, social et insertion



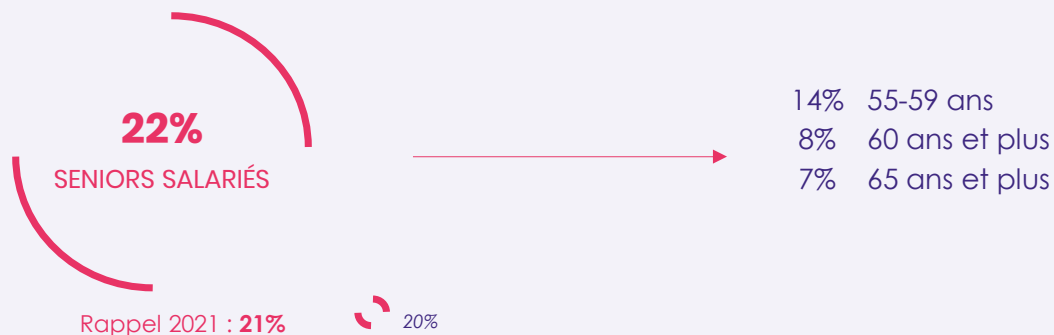
FONCTIONS SUPPORTS : 29% de 55 ans et plus ↗ 25%

Services et moyens généraux



PRINCIPAUX MÉTIERS/EMPLOIS EXERCÉS PAR LES 55 ANS ET PLUS

RÉPARTITION DES 55 ANS ET PLUS PARMI LES SALARIÉS DU SECTEUR



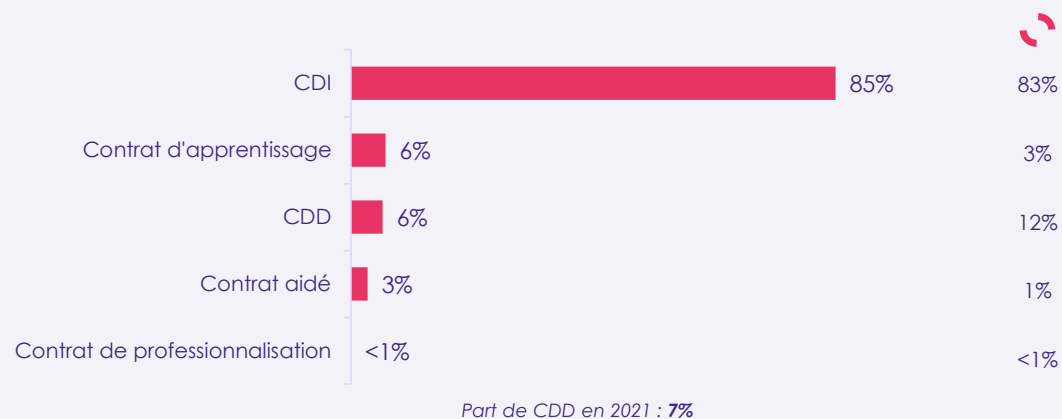
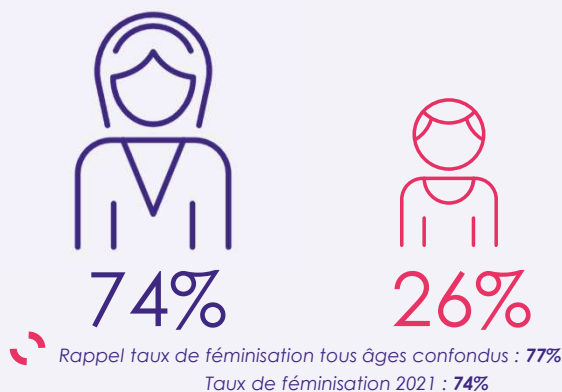
Plus d'1 salarié sur 5 des branches de l'OPCO Santé en Centre-Val de Loire est âgé de plus de 55 ans (**22%**), 7% ont 65 ans et plus.

Les seniors de la région exercent principalement les métiers d'**Accompagnant éducatif et social**, d'**Aide-soignant** et d'**Agent des services généraux**.

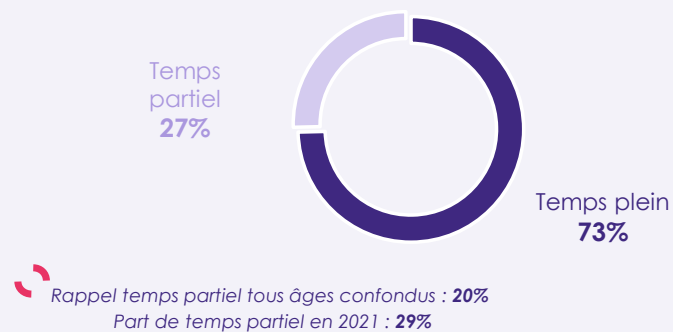
	Accompagnant éducatif et social	Aide-soignant	Agent des services généraux (Agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...)	Agent des services hôteliers	Agent de service de soins / agent de service hospitalier	Secrétaire ou assistant de direction	Éducateur spécialisé	Infirmier
	7,7%	7,4%	7,0%	5,4%	4,6%	4,0%	3,8%	3,5%
Effectifs	633	608	582	447	380	333	310	292
Rappel 2021	3,8%	10,8%	3,0%	13,1%	7,0%	2,8%	4,6%	4,9%

CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS DE 55 ANS ET PLUS

SEXE

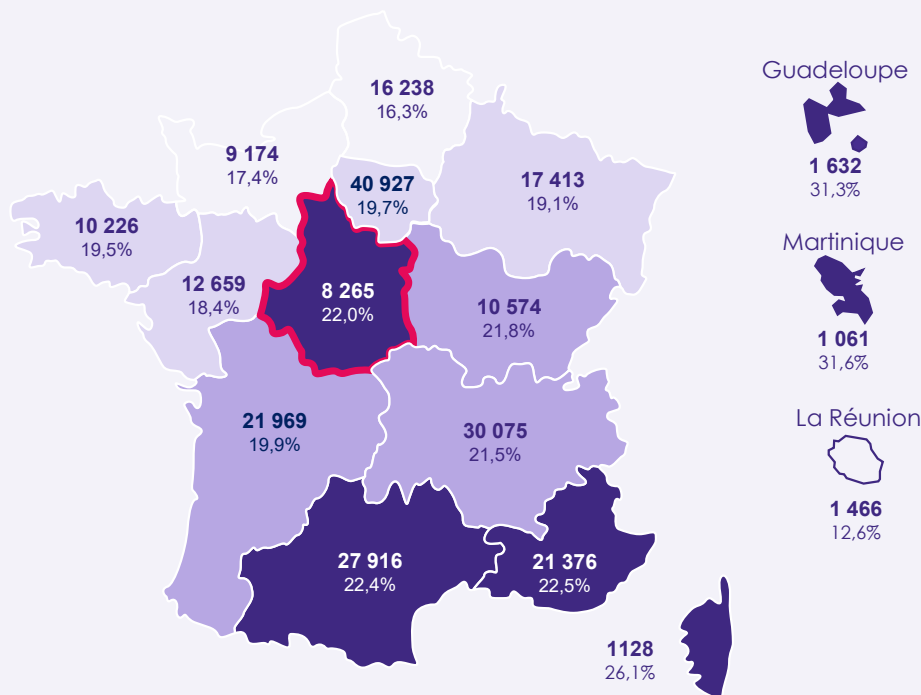


QUOTITÉ DE TRAVAIL



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 : **20%**

Légende

- Plus de 22%
- De 20% à moins de 22%
- De 18% à moins de 20%
- Moins de 18%

La région Centre-Val de Loire se situe **au-dessus de la moyenne nationale concernant le taux de senior dans les effectifs** (22% contre 20% au national).

Elle fait ainsi partie des régions de l'Hexagone, avec l'Occitanie et PACA-Corse, à avoir la part de salariés de 55 ans et plus, la plus importante (supérieure ou égale à 22%).

PROJECTIONS DE DÉPART EN RETRAITE À 3 ANS

Plus de
3 000

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 **plus de 3 000** le nombre de départs en retraite de salariés du secteur de l'OPCO Santé à horizon 3 ans, soit **8,0%** des effectifs (7,9% en 2021).

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

		Part dans l'emploi	Dont 65 ans et plus
Agent des services généraux (Agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...)	240	16%	12%
Accompagnant éducatif et social	216	6%	6%
Aide-soignant	203	6%	4%
Infirmier	173	7%	6%
Agent de service de soins / agent de service hospitalier	151	7%	6%
Educateur spécialisé	150	7%	7%
Directeur (directeur d'établissement, DG, DG adjoint, directeur...)	124	20%	13%
Surveillant de nuit qualifié	113	12%	11%



3

RECRUTEMENT ET MOBILITÉ DES SALARIÉS EN CENTRE- VAL DE LOIRE : QUELLE SITUATION ?

À RETENIR

- La **filière Soins** concentre une large majorité des postes non pourvus, avec environ 490 postes sur les 690 estimés par les établissements rencontrant des difficultés de recrutement. Les métiers d'**aide-soignant** (environ 230 postes non pourvus) et d'**infirmier** (90) sont les plus difficiles à pourvoir avec, pour les métiers éducatifs et sociaux, les AES (80).
- Pour pallier ces difficultés de recrutement, les établissements ont majoritairement **recours aux à des CDD/contrats-jour** (51%), **à une réorganisation du travail** (45%, en recul) et à **des « faisant-fonction »** (42%) de façon nettement plus marquée qu'en 2021 (18%).
- La majorité des établissements déploient de plus en plus de **démarches plus structurelles** pour faire face à ces tensions : collaboration avec des acteurs de l'emploi (84%), amélioration de l'intégration des nouveaux arrivants (78%), animation de portes ouvertes ou job dating (69%), prise en charge de formations diplômantes (57%)...



3.1

DIFFICULTÉS ET BESOINS DE RECRUTEMENT EN RÉGION

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

RECRUTEMENTS EN TENSION PAR FILIÈRE

Besoins en recrutement

**685
POSTES**

Moyenne nationale toutes
branches confondues :
26 480 postes

SOIN : 488 postes

Soin, prévention, rééducation et médico-technique

461

Médical

27

EDUCATIF ET SOCIAL : 149 postes

Éducatif, social et insertion

131

Travail protégé

18

Enseignement et formation

FONCTIONS SUPPORTS : 48 postes

Services et moyens généraux

30

Autres services support

18

Direction



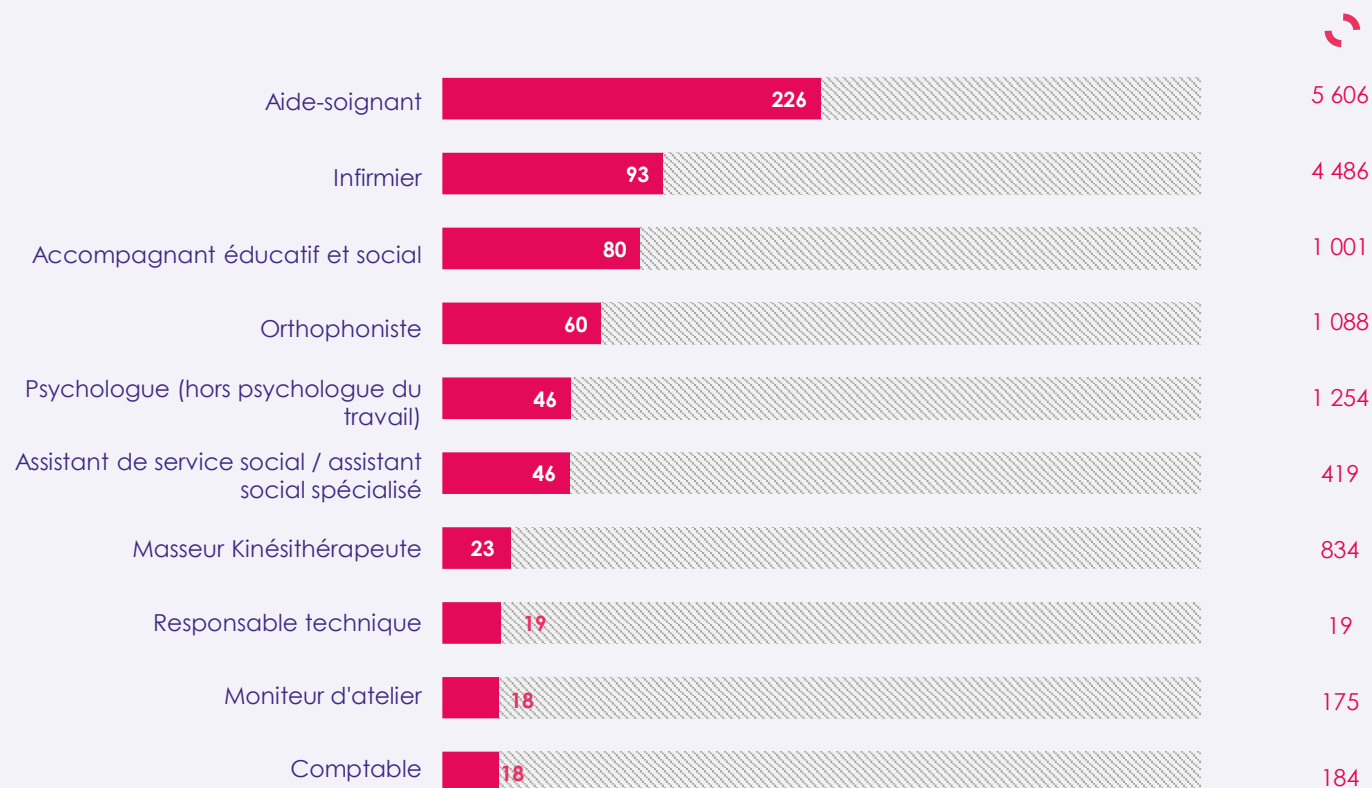
3.2

MÉTIRS LES PLUS EN TENSION EN RÉGION ET RAISONS INVOQUÉES

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

MÉTIERS AVEC LES EFFECTIFS À POURVOIR LES PLUS IMPORTANTS

POSTES A POURVOIR PAR MÉTIER EN EFFECTIF ET POIDS DANS LES EFFECTIFS TOTAUX



Le métier le plus en tension en Centre-Val de Loire est le **métier d'Aide-soignant avec près de 230 postes à pourvoir**. C'est aussi le métier le plus exercé sur le plan régional dans les branches composant l'OPCO Santé.

Viennent ensuite les infirmiers (plus de 90 postes à pourvoir) et les Accompagnants éducatifs et sociaux (80 postes non pourvus).

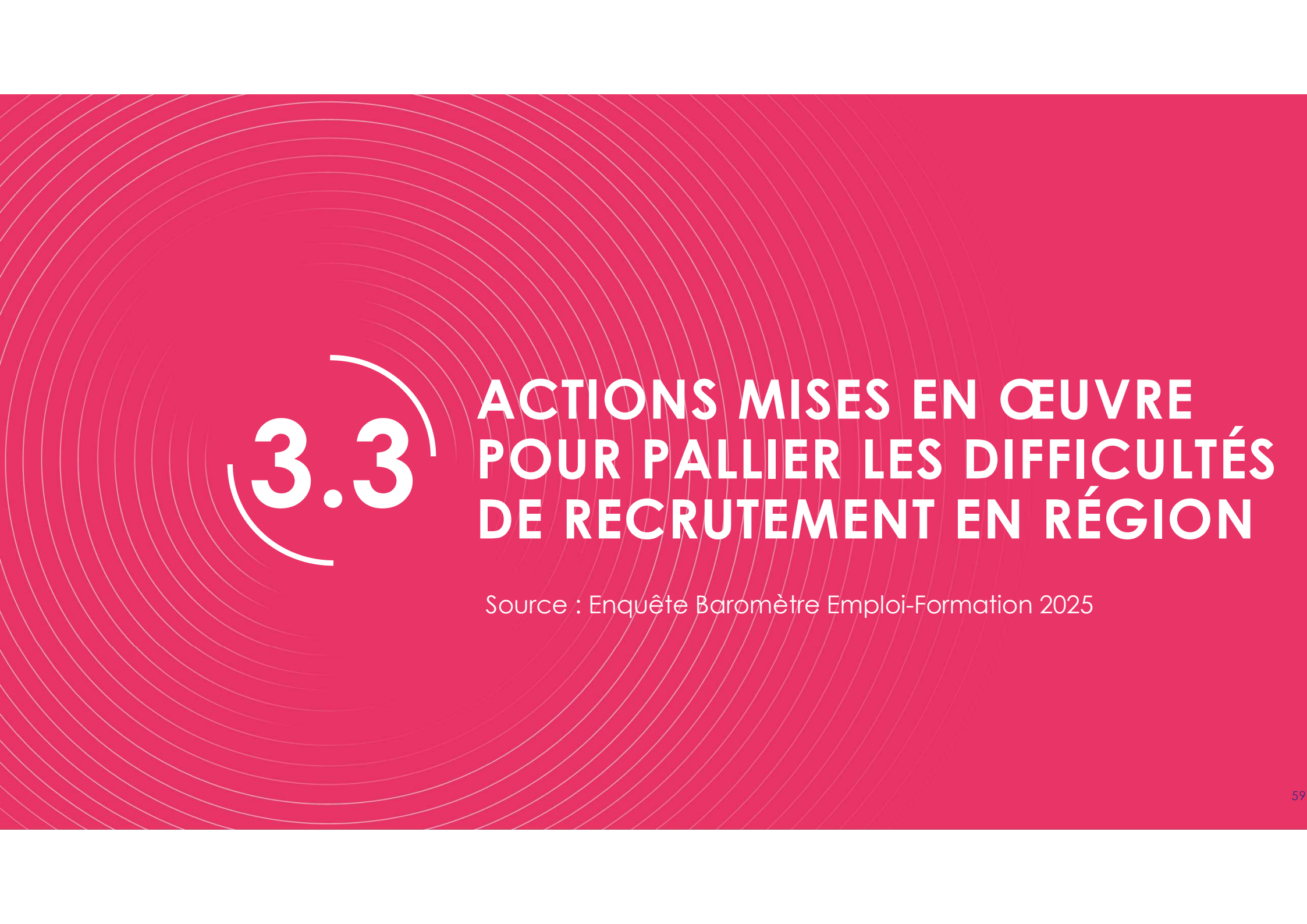
RAISONS DES DIFFICULTÉS POUR LES PRINCIPAUX MÉTIERS EN TENSION- RÉCAPITULATIF

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

	Aide-soignant	Infirmier	AES	Orthophoniste	Psychologue (hors psychologue du travail)	Assistant de service social	Masseur Kinésithérapeute
Pénurie de candidats avec le diplôme recherché	1	2	1	2	2	1	-
Pénurie de candidat avec le profil ou l'expérience recherchés	-	-	4	-	-	-	-
Le secteur de mon établissement n'attire pas les professionnels	4	3	4	4	4	-	2
Situation géographique de l'établissement	2	-	1	4	4	-	-
Rémunération	3	1	1	1	1	1	1
Autres conditions contractuelles (durée du contrat, temps partiel, horaires...)	-	4	4	2	2	-	-

Pour les métiers les plus exercés au sein des branches de l'OPCO Santé dans la région, **la pénurie de candidats avec le diplôme recherché et la rémunération** sont les principales explications aux difficultés de recrutement.

La situation géographique de l'établissement joue également un rôle pour les AES et les AS, en particulier, ainsi que les conditions contractuelles (durée du contrat, temps partiel...) pour les orthophonistes et les psychologues notamment.



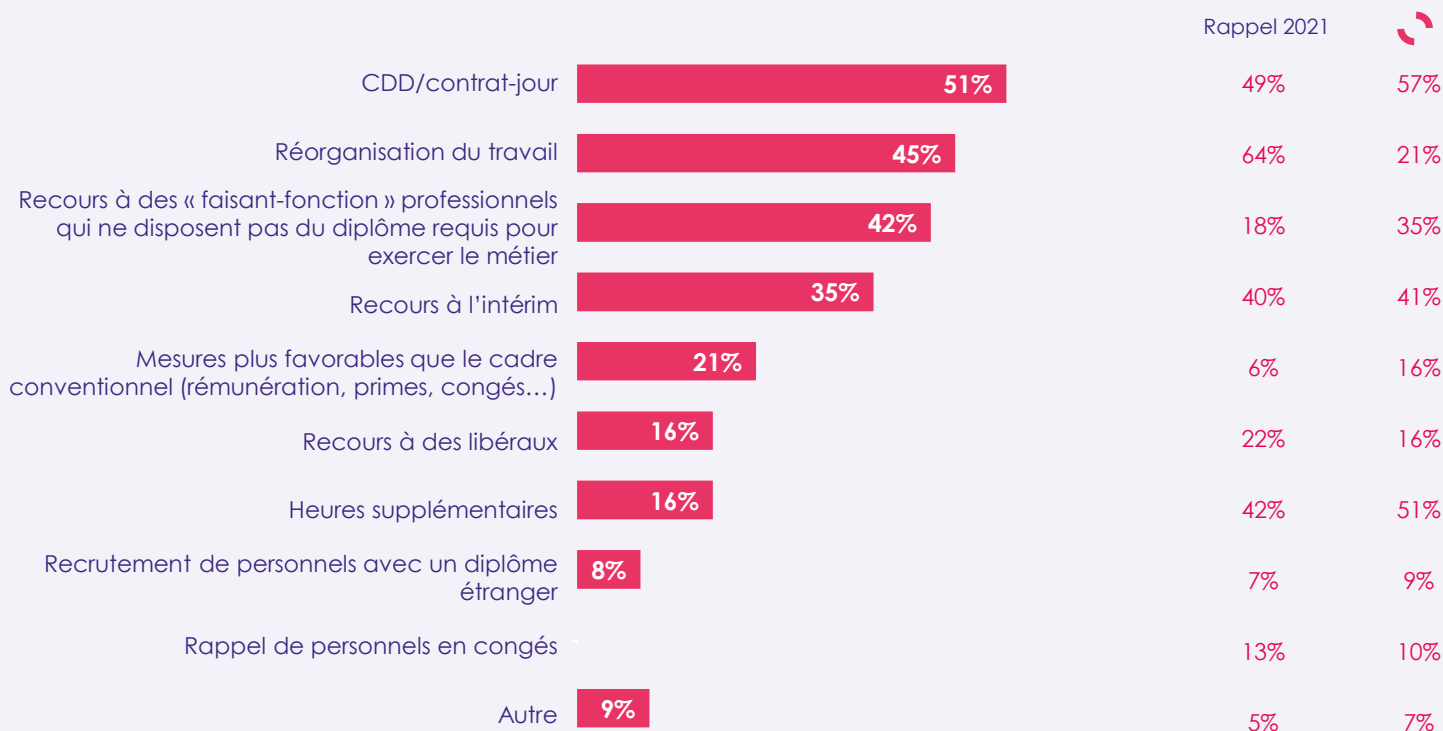
3.3

ACTIONS MISES EN ŒUVRE 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)



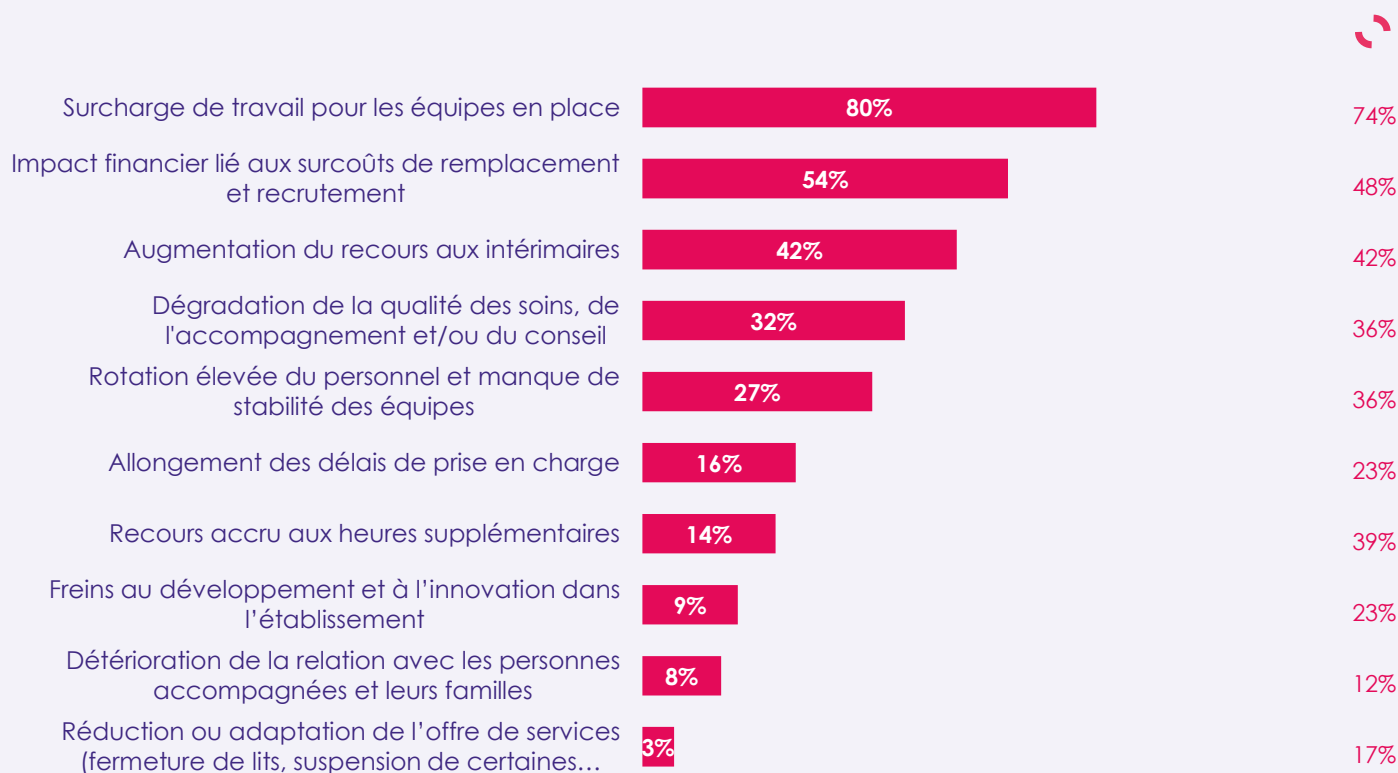
Les recours à des CDD/contrats-jour est la première action mise en place en Centre-Val de Loire face aux difficultés de recrutement.

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 fortement par rapport à 2021.

À l'inverse, la réorganisation du travail en interne est moins sollicitée, même si elle demeure la 2^e action adoptée par les établissements.

IMPACT DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SUR LES ÉTABLISSEMENTS

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



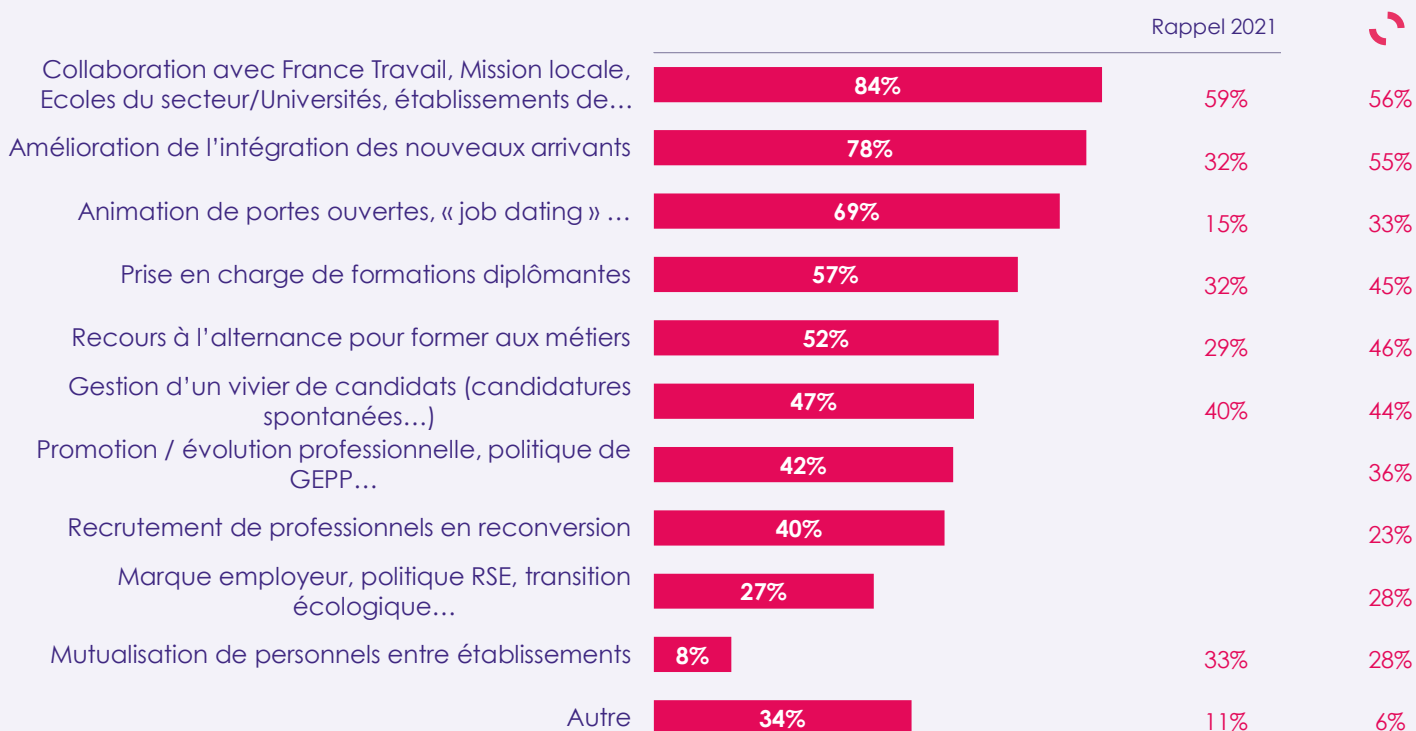
Les difficultés de recrutement ont pour premier impact une surcharge de travail pour les équipes en place (80%).

Plus de 4 établissements sur 10 concernés par ces difficultés relèvent :

- L'impact financier lié aux surcoûts de remplacement et de recrutement (54%),
- L'augmentation du recours aux intérimaires et contractuels (42%).

DÉMARCHES POUR FAIRE FACE AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

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



La collaboration avec France Travail, les Missions locales ou les écoles reste la démarche la plus déployée pour faire face aux difficultés de recrutement (84% vs 59% en 2021, en hausse très nette).

Viennent ensuite et en forte progression par rapport à 2021 : **l'amélioration de l'intégration des nouveaux arrivants** (78% vs 32%), l'animation de portes ouvertes/job-dating (69 vs 15%) et la prise en charge de formations diplômantes (57% vs 32%).

De manière générale, les établissements sont de plus en plus nombreux à déployer différentes démarches pour améliorer leur attractivité et répondre à leurs besoins de recrutement.

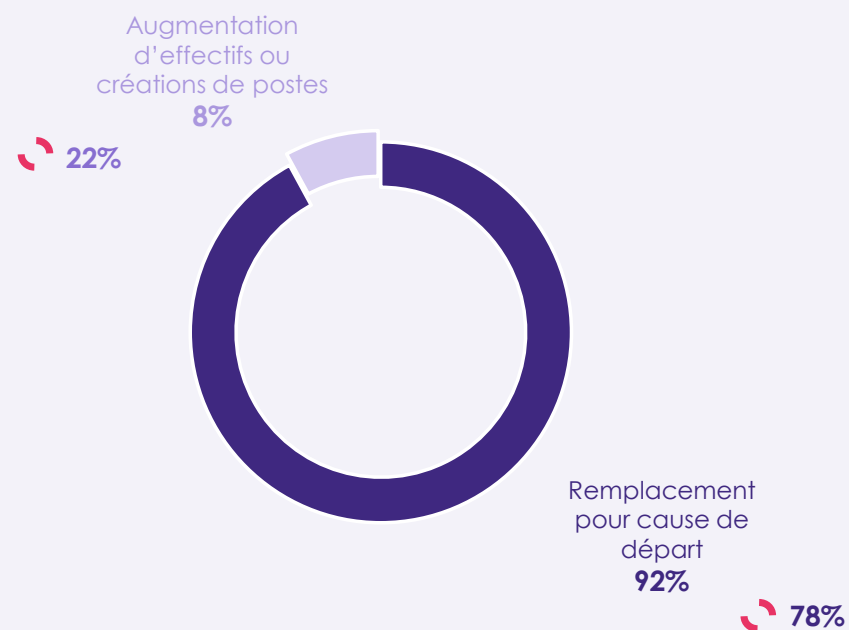


3.4

MOBILITÉ DES SALARIÉS EN RÉGION

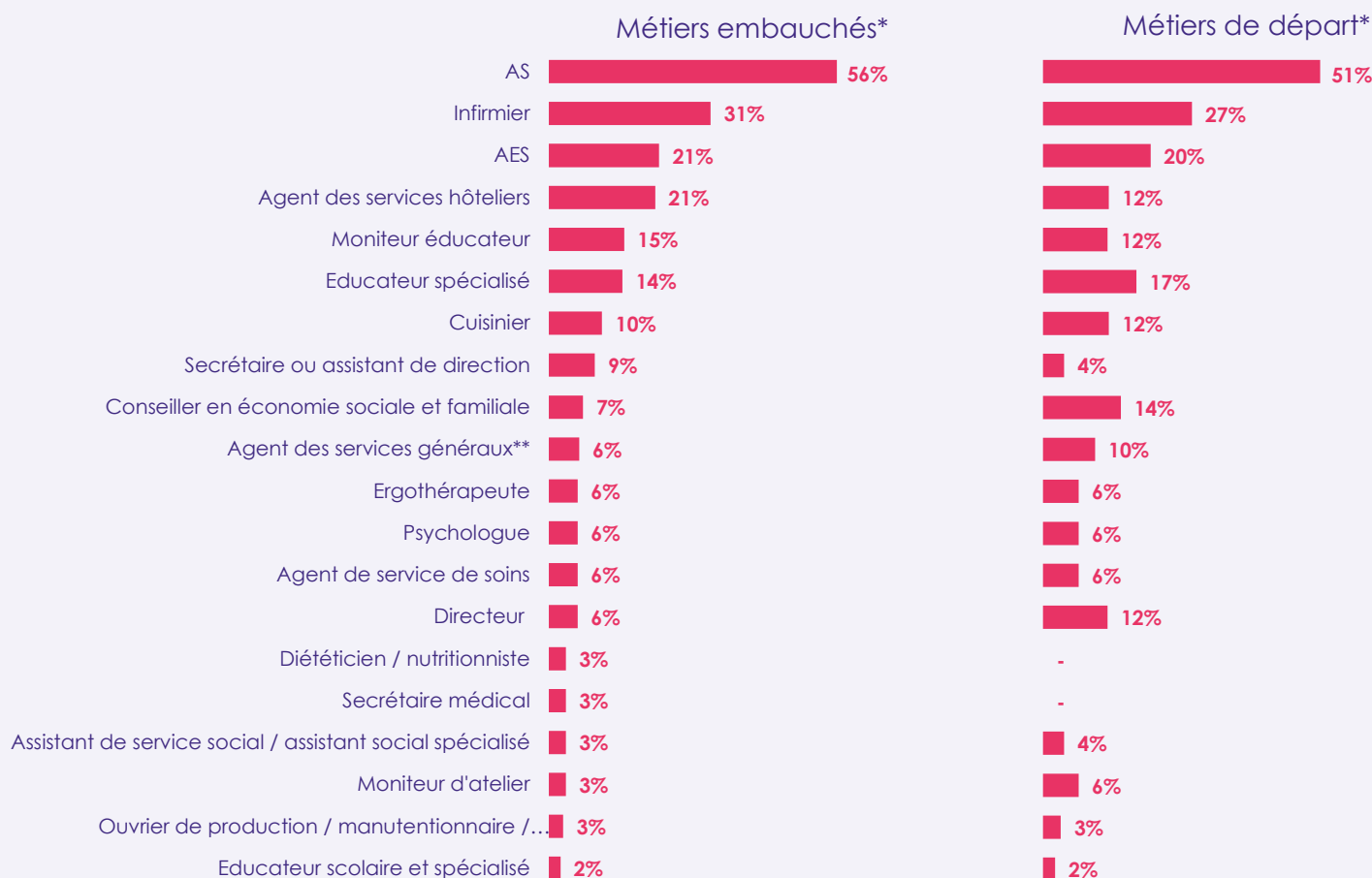
Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

TYPOLOGIE DES EMBAUCHES



Les embauches sont principalement le fait de remplacements (92%), plus que sur le plan national (78%). La part de créations de poste représente seulement 8% des embauches contre 22% à l'échelle nationale.

COMPARAISON DES MÉTIERS/EMPLOIS EMBAUCHÉS ET MÉTIERS/EMPLOIS DE DÉPART

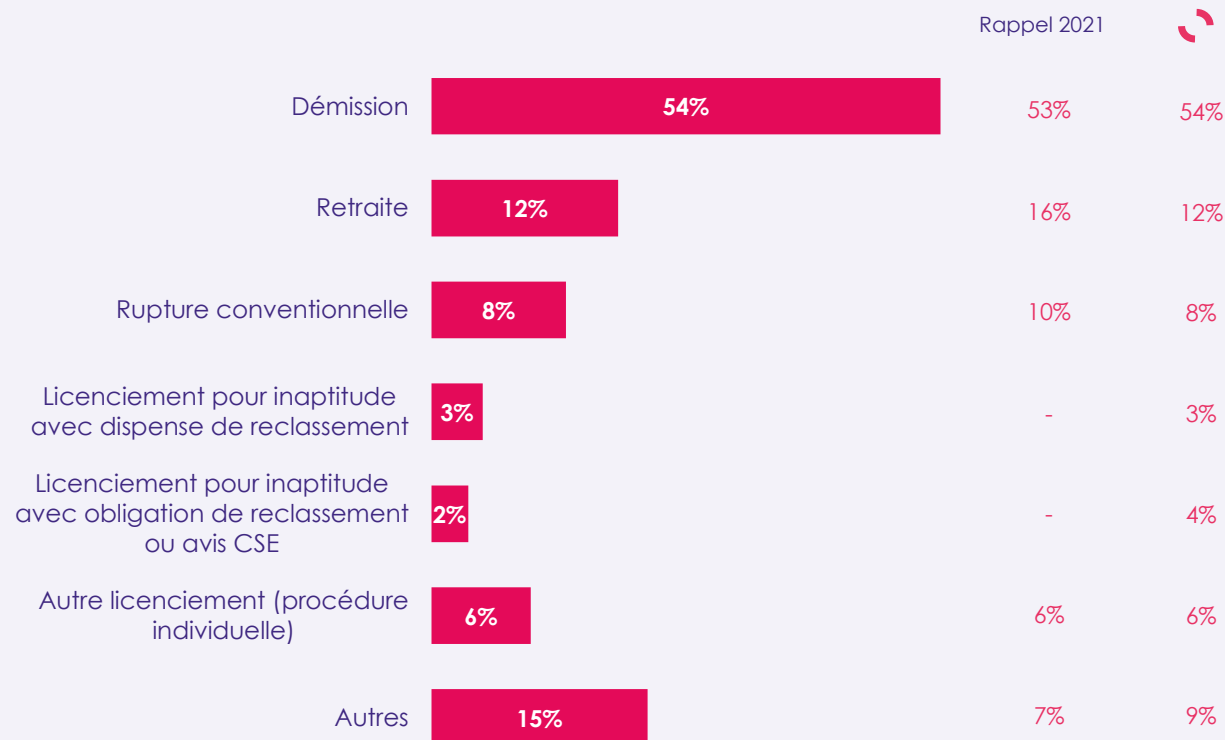


Les métiers qui constituent des embauches ou des départs sont globalement les mêmes.

On notera, que ce soit en entrée ou en sortie, un poids majeur des **AS**, suivi des **infirmiers**, **AES** et **Agent des services hôteliers** (dans une moindre mesure pour les départs).

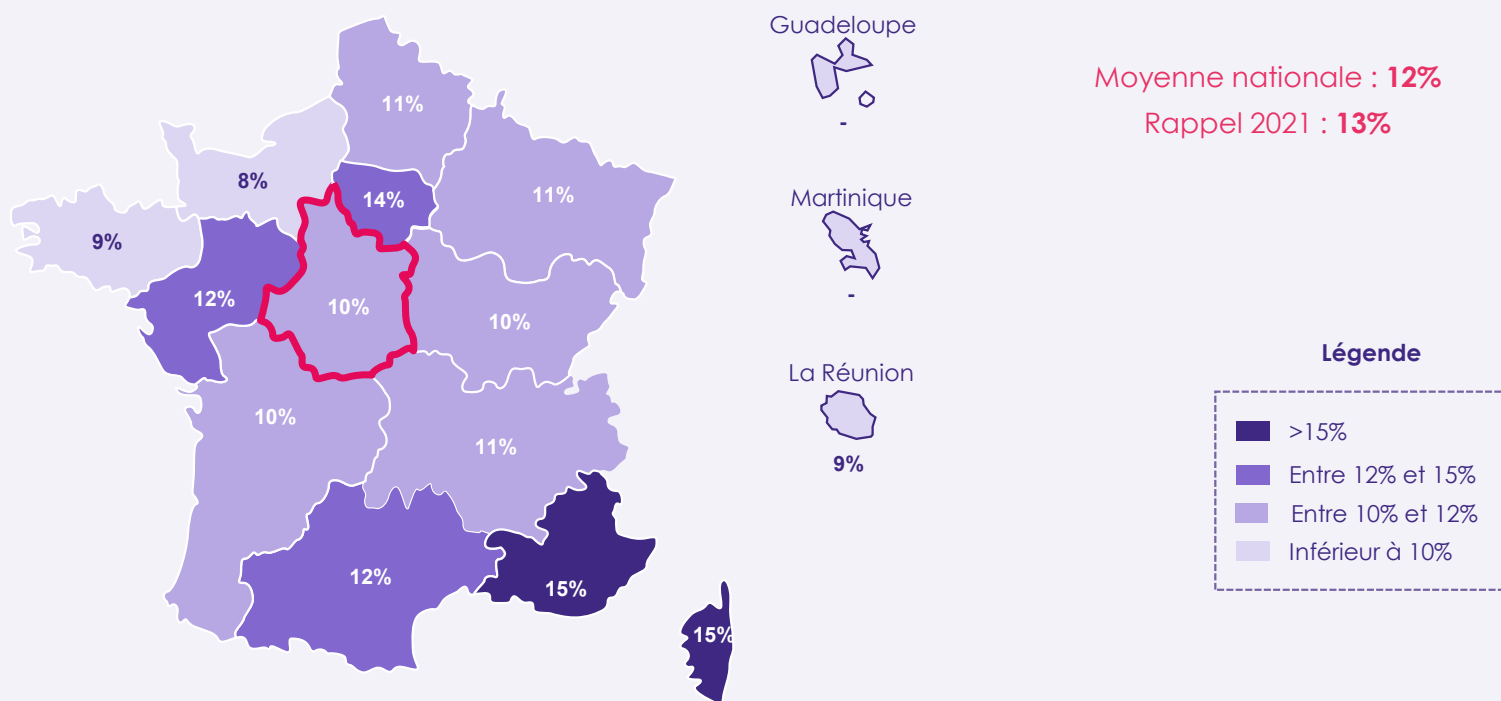
Le métier d'AS par exemple représente 56% des embauches et 51% des départs.

RAISONS DE DÉPART DES SALARIÉS EN CDI



Par rapport à 2021, les causes des départs ne changent pas : plus d'un départ sur deux (54%) est lié à une démission, tandis que les départs en retraite ne représentent que 12% d'entre eux (- 4 pts).

TAUX DE ROTATION OU TURNOVER* PAR RÉGION



* 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 ».

Avec la Nouvelle Aquitaine et la Bourgogne- Franche Comté, **le Centre-Val de Loire affiche un taux de rotation à 10%, soit le 3^{ème} pourcentage le plus élevé de l'ensemble des régions de l'Hexagone.**

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.



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 couvertes.

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

La comparaison des intentions de recrutement publiées par France travail (cf ci-dessous) en 2025 par rapport à 2022 (cf page ci-après) laisse apparaître un **recul marqué des besoins en recrutement d'AS, en particulier, ASH et éducateurs spécialisés** en région Centre-Val de Loire. **Les besoins liés aux infirmiers ont légèrement augmenté.**

	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

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 CENTRE-VAL DE LOIRE

À RETENIR

- ▶ Plus de **18 700 actions de formation** ont été financées en 2024 en Centre-Val de Loire. La région couvre ainsi 3% de l'ensemble des formations réalisées, poids similaire à celui de la région dans l'effectif couvert par les branches de l'OPCO Santé.
- ▶ **650 contrats d'alternance** ont été engagés en 2024 sur le plan régional, soit 3% des contrats au plan national. 300 établissements ont été employeurs d'alternants, correspondant au même poids par rapport aux employeurs à l'échelle nationale (3%).
- ▶ Selon les établissements, près de **14 600 salariés, soit 38% 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 : 81% ont au moins un salarié en formation.
- ▶ Les établissements estiment que près de **2 900 salariés ont besoin de suivre une formation diplômante ou certifiante, soit 8% de l'effectif régional**. Ce besoin est largement partagé, puisque 59% des établissements déclarent avoir au moins un salarié concerné. **Les 5 formations diplômantes ou certifiantes les plus visées sont celles d'aide-soignant, accompagnant éducatif et social, moniteur éducateur, chef de service éducatif et éducateur spécialisé**, 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

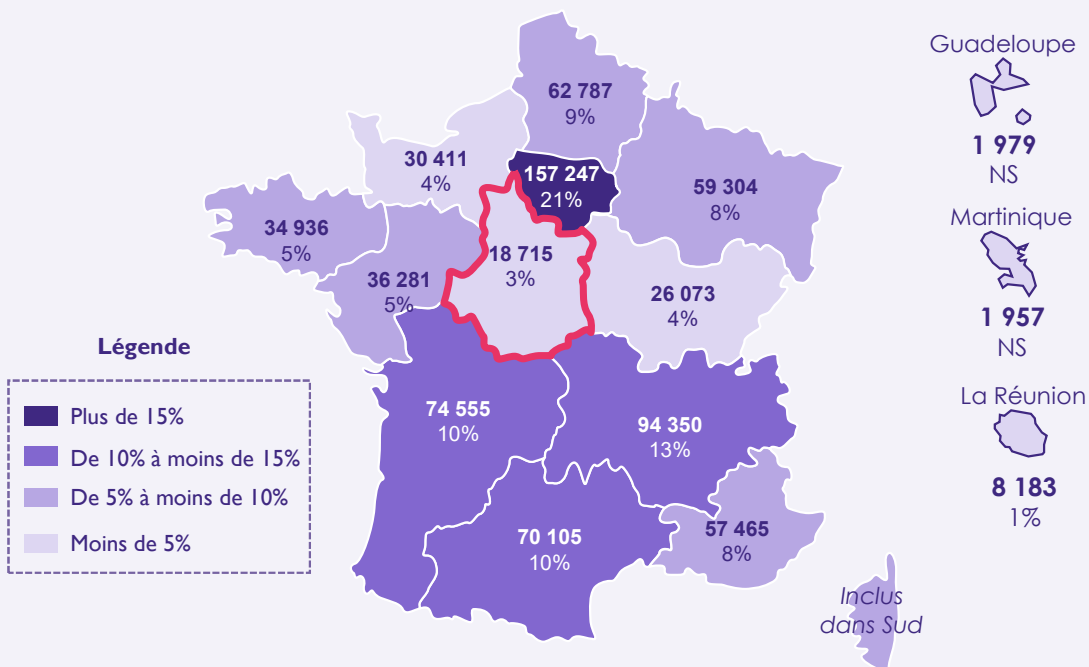
Sources : base de données 2024 des formations financées par l'OPCO Santé

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

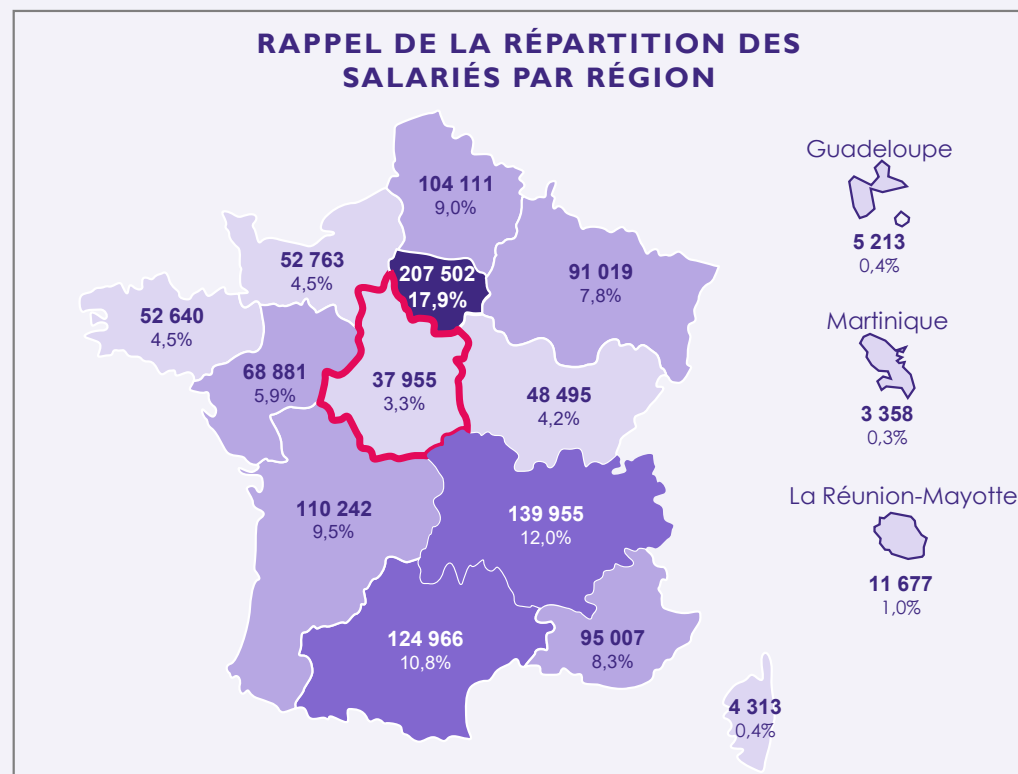
La région CENTRE-VAL DE LOIRE compte **3% des actions de formation réalisées en 2024**. Ce poids apparaît en ligne avec celui de la région dans les effectifs salariés des branches composant l'OPCO Santé (3,3%).

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



Source : BDD formations OPCO Santé 2024

RAPPEL DE LA RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR RÉGION



ACTIONS DE FORMATION PAR RÉGION ET PAR BRANCHE

RÉGIONS	SSSMS	HP	SPSTI	Hors branches
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES	10,9%	5,4%	13,8%	11,6%
BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ	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%

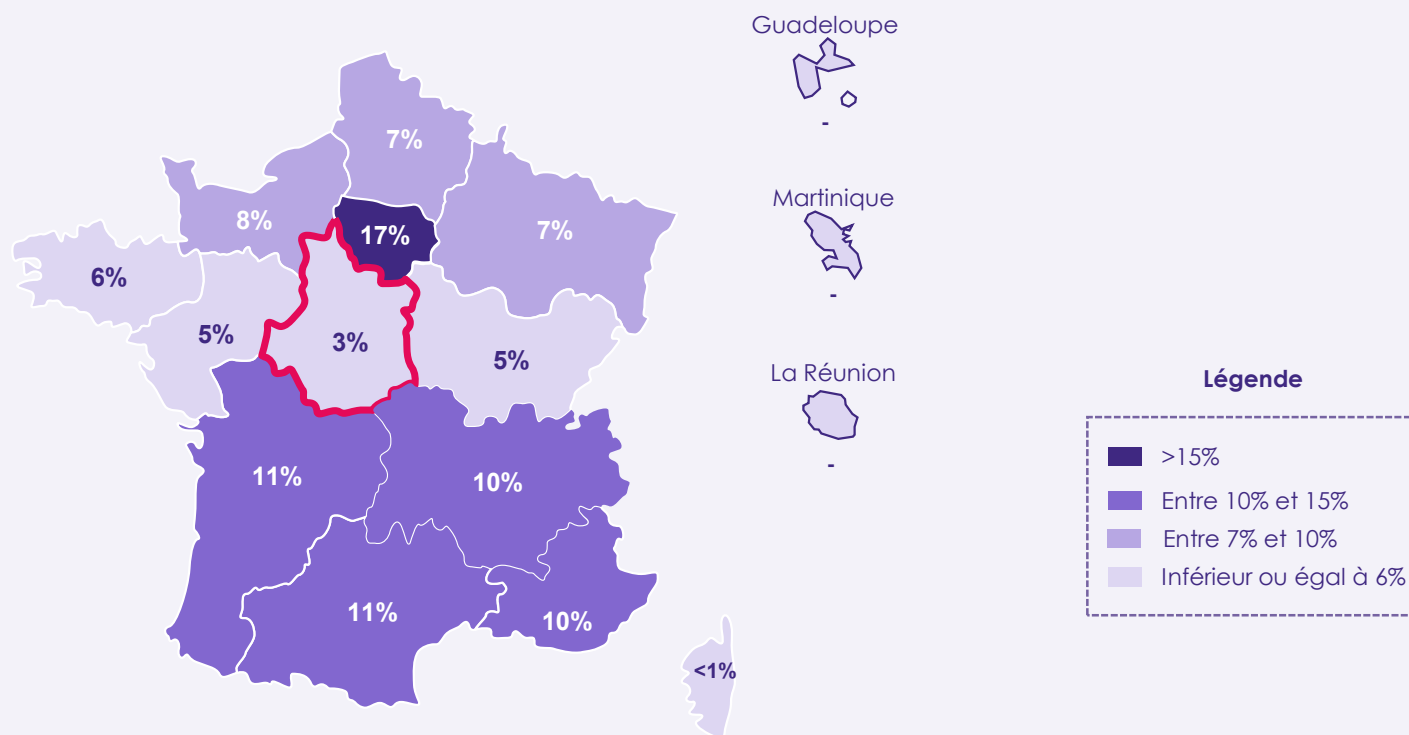
Note de lecture et constats

Note de lecture : 2,8% des actions de formation de la branche SSSMS sont réalisées en région Centre-Val de Loire.

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

En Centre-Val de Loire, sur l'ensemble des branches, le poids des actions de formation est proportionnel à son poids dans l'effectif au niveau régional.

RÉPARTITION PAR RÉGION DES BÉNÉFICIAIRES DE FORMATIONS DIPLÔMANTES



La région Centre-Val de Loire représente 3% des bénéficiaires des formations diplômantes, poids identique à celui de l'effectif (3%).

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 (17%).

4.2

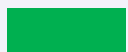
FORMATIONS DIPLÔMANTES AUX PROFESSIONS DE SANTÉ ET AUX PROFESSIONS SOCIALES EN RÉGION

Source : DREES 2023

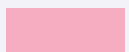
FORMATIONS EN SANTÉ (DREES): RÉPARTITION DES DIPLÔMÉS PAR RÉGION EN 2023

(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 biomédicale	
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

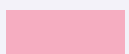
Source : DREES 2023

FORMATIONS SOCIALES (DREES): RÉPARTITION DES DIPLÔMÉS PAR RÉGION EN 2023 (3/4)

Région	Accompagnants éducatif et social (AES)		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



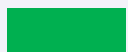
Effectifs significativement inférieurs aux autres régions

Source : DREES 2023

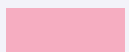
FORMATIONS SOCIALES (DREES): RÉPARTITION DES DIPLÔMÉS PAR RÉGION EN 2023

(4/4)

Région	Conseillers en économie sociale et familiale		CAFERUIS		Mandataire judiciaire à la protection des majeurs		Techniciens intervention sociale et familiale		CAFDES		Éducateurs techniques spécialisés	
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 CENTRE-VAL DE LOIRE

650
CONTRATS
D'ALTERNANCE
EN 2024

Rappel 2023 : 1 267

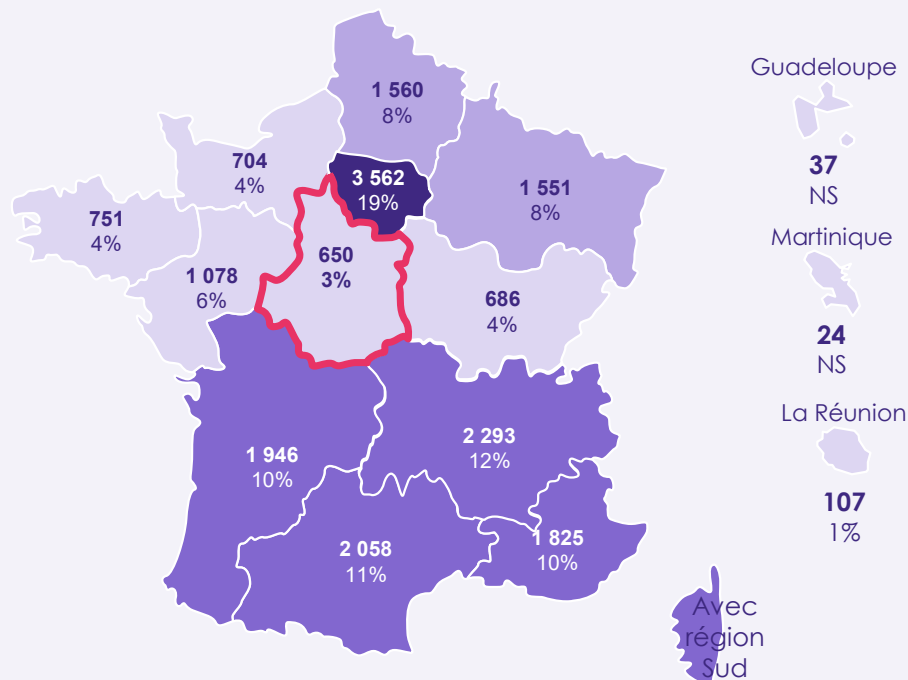
- La répartition des contrats d'alternance en Centre-Val de Loire s'effectue comme suit : 80% en apprentissage (521 contrats), 7% en professionnalisation (43 contrats) et 13% en PRO-A (86 contrats) *(vs respectivement 78%, 10% et 12% pour l'ensemble du périmètre de l'OPCO Santé)*
- 3% des alternants du secteur sont présents en Centre-Val de Loire *(vs 6% également en 2023).*
- 50% des alternants sont accueillis dans les établissements de 50 à 249 salariés et 36% dans des établissements de 10 à 49 salariés.

Source : BDD formations OPCO Santé 2024

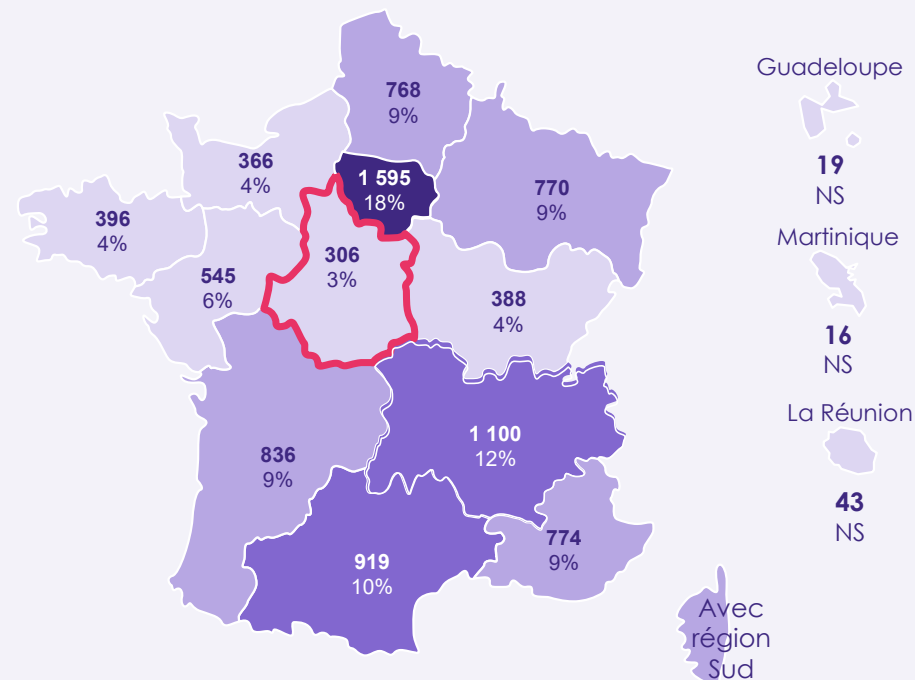
RÉPARTITION RÉGIONALE DES ALTERNANTS ET DES ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS D'ALTERNANTS

La région Centre-Val de Loire **est la région métropolitaine qui accueille le moins d'alternants (3%)**, en lien avec le poids qu'elle représente parmi les effectifs salariés. Elle compte aussi 3% des établissements employeurs d'alternants.

RÉPARTITION RÉGIONALE DES ALTERNANTS



RÉPARTITION RÉGIONALE DES ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS



Nota : Données sur les contrats d'apprentissage engagés en 2024

Source : BDD formations OPCO Santé 2024

PROFIL DES ALTERNANTS EN RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE

SEXE



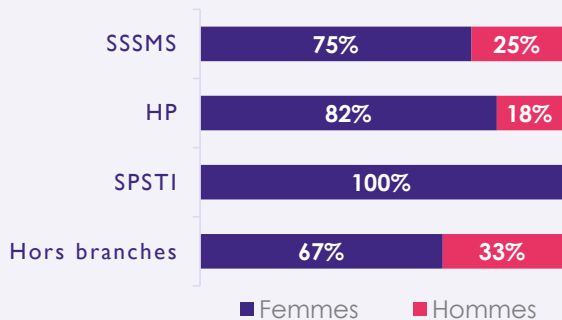
77%



23%

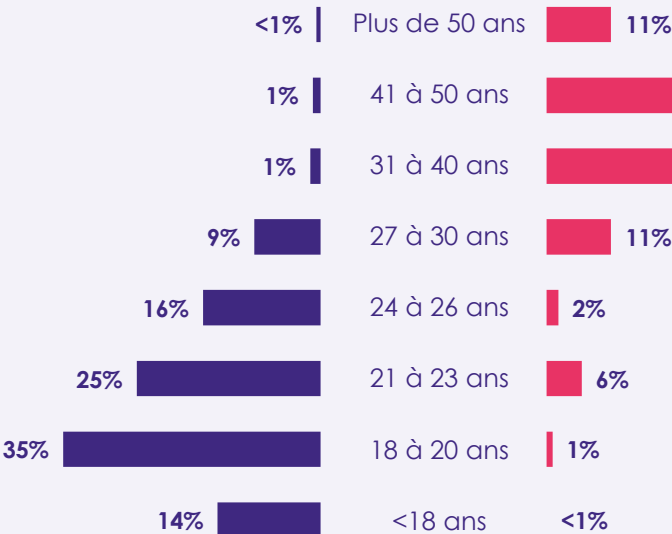
Taux de féminisation national : 77%

SEXE PAR BRANCHE

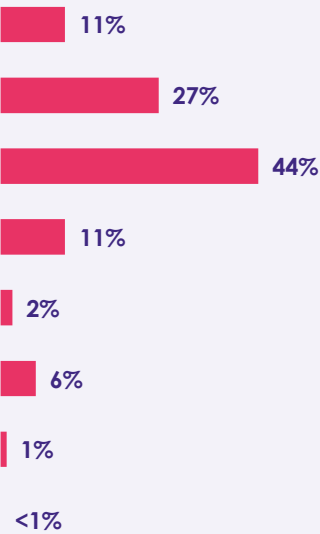


ÂGE

Contrats d'apprentissage



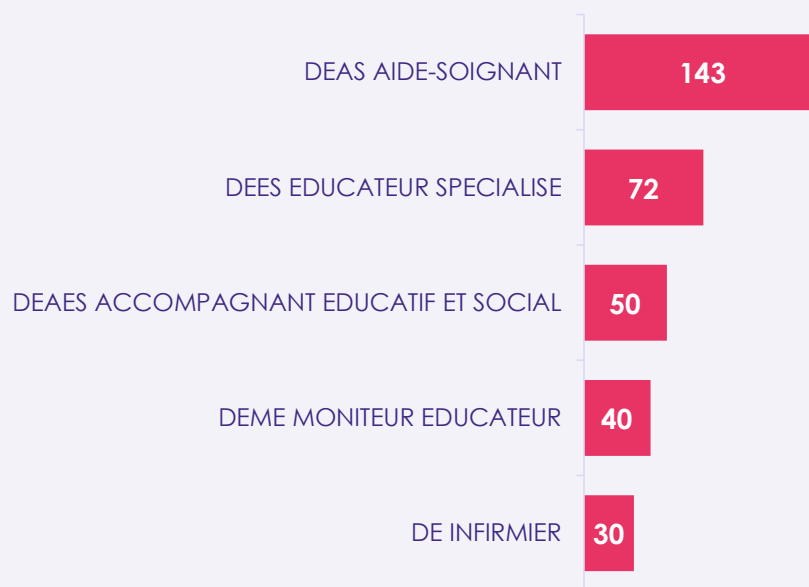
Contrats de professionnalisation



Source : BDD formations OPCO Santé 2024

PRINCIPAUX DIPLÔMES SUIVIS EN ALTERNANCE EN CENTRE-VAL DE LOIRE

TOP 5 DES FORMATIONS SUIVIES PAR LES ALTERNANTS EN RÉGION



Comme au national, les trois formations les plus suivies par les alternants sont le DEAS, le DEES et le DEAES. A noter : les métiers d'aide-soignant et d'AES font partie du top 3 des métiers qui présentent le plus grand volume de recrutement en tension en région Centre-Val de Loire (le 3^{ème} étant Infirmier).

Source : BDD formations OPCO Santé 2024



4.4

BESOINS EN FORMATION DES ÉTABLISSEMENTS ET ASSOCIATIONS EN RÉGION

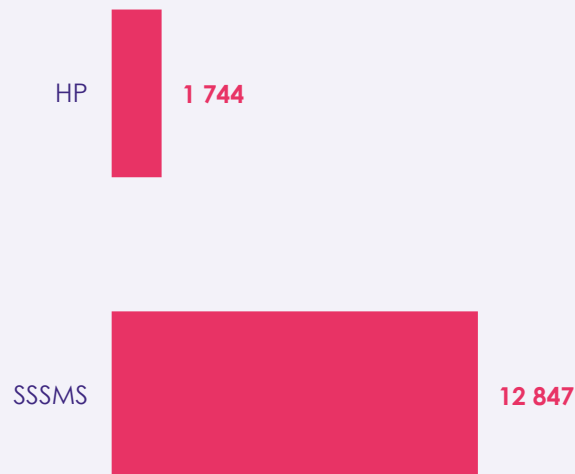
Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

DÉPLOIEMENT DES FORMATIONS PAR BRANCHE EN 2025

Près de 14 600

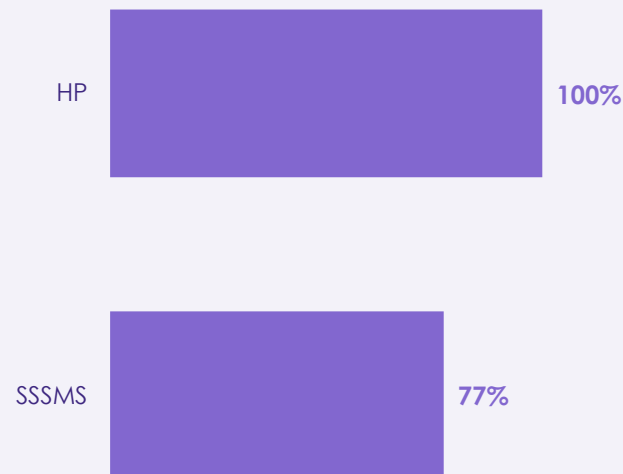
SALARIÉS VONT SUIVRE OU ONT SUIVI UNE FORMATION EN 2025,

**SOIT 38% DES EFFECTIFS DU
SECTEUR**



81%

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



Selon les établissements, **près de 14 600 salariés, soit 38% des effectifs** vont suivre ou ont déjà suivi une formation en 2025 en Centre-Val de Loire. Ce chiffre important témoigne d'un engagement massif des établissements dans la montée en compétences des salariés : **81% ont au moins un salarié en formation en 2025.**

La répartition par
branche montre **un fort
engagement des
établissements quelle
que soit la branche.**

BESOINS EN FORMATION DIPLOMANTE OU CERTIFIANTE

Près de 2 900

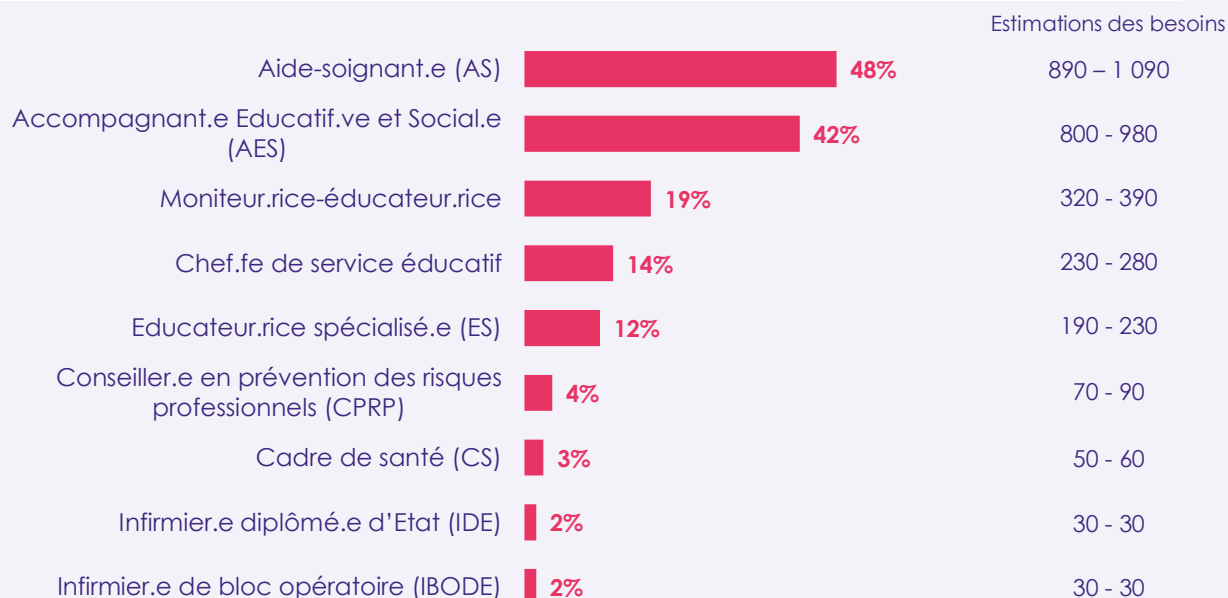
**SALARIÉS NÉCESSITENT UNE FORMATION
DIPLOMANTE OU CERTIFIANTE,
SOIT 8% DES EFFECTIFS DU SECTEUR**

59%

**DES ÉTABLISSEMENTS ONT AU MOINS UN
SALARIÉ NÉCESSITANT UNE FORMATION
DIPLOMANTE OU CERTIFIANTE**

%

SUR QUELLES FORMATIONS DIPLOMANTES OU CERTIFIANTES ?



Selon les établissements, **près de 2 900 salariés en Centre-Val de Loire ont un besoin de formation diplômante ou certifiante, soit 8% des effectifs.**

Ce besoin est largement partagé, puisque 59% des établissements déclarent avoir au moins un salarié concerné.

Les 2 formations diplômantes ou certifiantes les plus demandées sont celles d'Aide-soignant et AES, **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 CENTRE-VAL DE LOIRE :

- 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 DE FEMMES PARMIS LES CADRES DANS LA RÉGION

Taux de féminisation
parmi les cadres de la
région*

68%

Taux de féminisation de la région
toutes branches confondues : **77%**

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

*Note de lecture : Au sein de la région, 68% des cadres en poste sont des femmes.

SOIN : 89% de femmes cadres ↻ 82%

Soin, prévention, rééducation et médico-technique



Médical

(non-renseigné)

ÉDUCATIF ET SOCIAL : 61% 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 DE FEMMES PARMI LES CADRES DE LA BRANCHE SSSMS DANS LA RÉGION

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

66%

Taux de féminisation de la branche dans la région : 75%

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, 66% des cadres en poste sont des femmes.

SOIN : 100% de femmes cadres ↻ 80%

Soin, prévention, rééducation et médico-technique



Médical

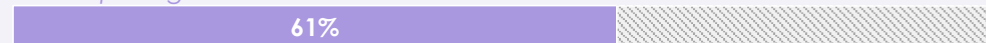
(non-renseigné)

ÉDUCATIF ET SOCIAL : 59% de femmes cadres ↻ 69%

Éducatif, social et insertion



Travail protégé



Enseignement et formation



FONCTIONS SUPPORTS : 65% de femmes cadres ↻ 66%

Services et moyens généraux



Autres services support



Direction



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

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

75%

Taux de féminisation de la branche dans la région : **85%**

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

*Note de lecture : Au sein des établissements de la branche HP de la région, 75% des cadres en poste sont des femmes.

SOIN : 80% de femmes cadres ↻ 80%

Soin, prévention, rééducation et médico-technique



Médical

(non-renseigné)

ÉDUCATIF ET SOCIAL : 100% de femmes cadres ↻ 74%

Éducatif, social et insertion



Travail protégé

Enseignement et formation

FONCTIONS SUPPORTS : 53% de femmes cadres ↻ 63%

Services et moyens généraux



Autres services support



Direction



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

Taux de féminisation
parmi les cadres de la
région*

68%

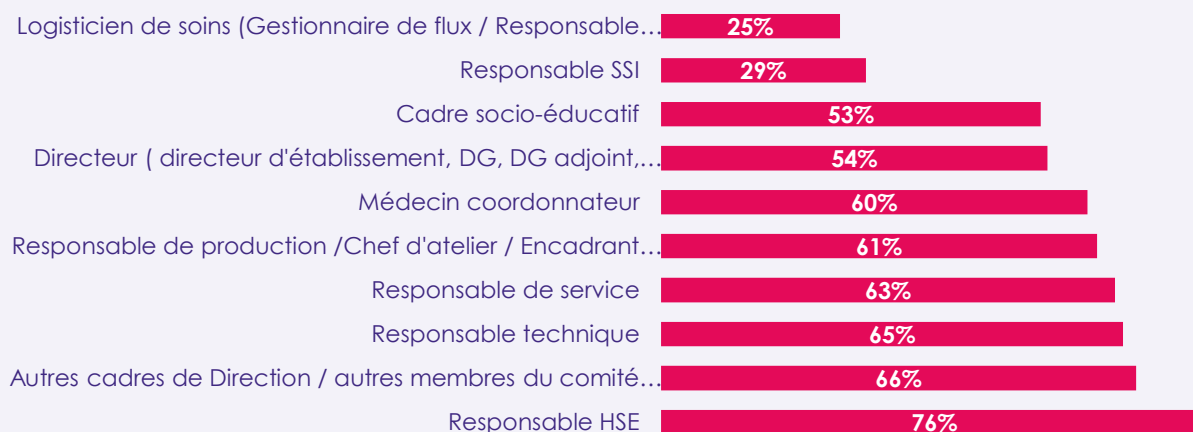
Taux de féminisation de la
région : **77%**

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

* Note de lecture : Au sein de la région, 68% des cadres en poste sont des femmes.

** Note de lecture graphique : 25% des logisticiens de soins sont des femmes.

10 MÉTIERS D'ENCADREMENT AVEC LES PLUS FAIBLES TAUX DE FÉMINISATION DANS LA BRANCHE (dans l'ordre décroissant)**



MÉTIER D'ENCADREMENT AVEC LES PLUS FORTS TAUX DE FÉMINISATION DANS LA BRANCHE

98% des coordinateurs de parcours de santé
97% des cadres de santé
89% des infirmiers coordonnateurs

5.2

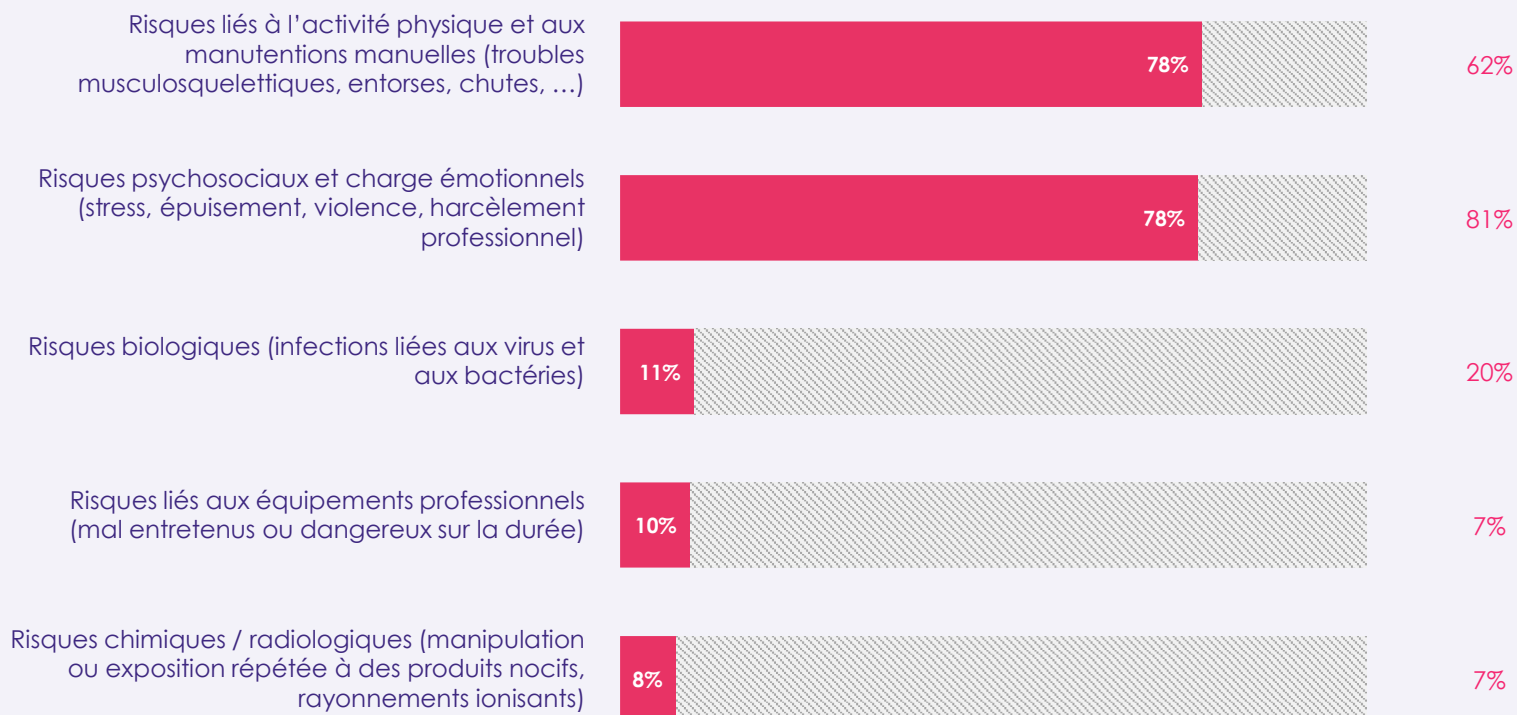
ACTIONS DE PRÉVENTION ET RISQUES EN MATIÈRE DE SANTÉ AU TRAVAIL EN RÉGION

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

PRINCIPAUX RISQUES PROFESSIONNELS AUXQUELS SONT EXPOSÉS LES SALARIÉS EN CENTRE-VAL DE LOIRE

57%

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

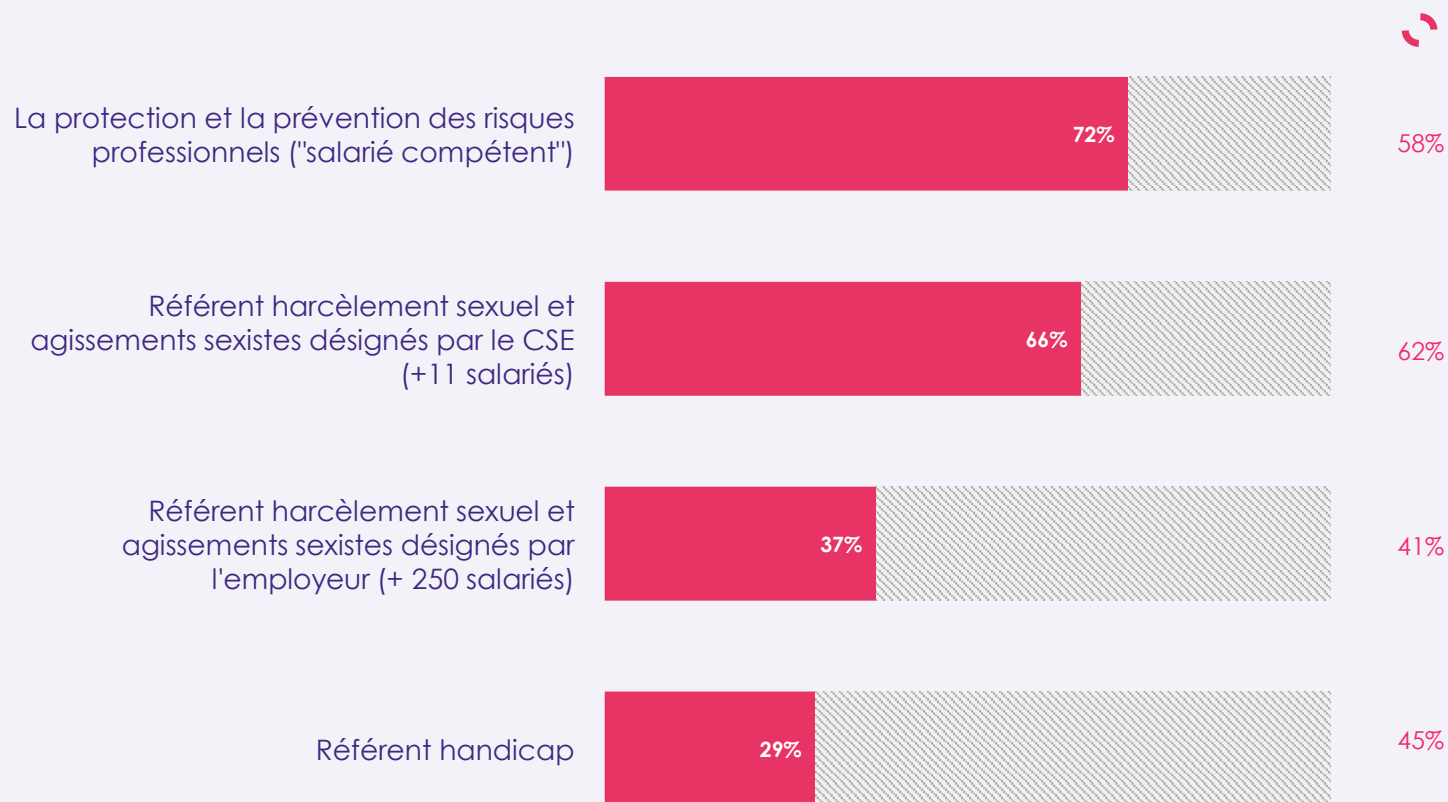


En Centre-Val de Loire, les 2 principaux risques auxquels sont exposés les salariés sont :

- Les risques liés à l'activité physique et aux manutentions manuelles (78%), de manière plus marquée qu'au niveau national (+16 points) ;
- Les risques psychosociaux et charges émotionnelles (78%).

Face à ces risques, plus de 6 structures sur 10 ont engagé au moins une action de prévention en matière de santé au travail.

DÉSIGNATION DE SALARIÉS RÉFÉRENTS EN CENTRE-VAL DE LOIRE



La désignation d'un ou plusieurs **salariés compétents en protection et prévention des risques professionnels**, obligatoire quelle que soit la taille de l'employeur, est exprimée par 7 établissements sur 10, part plus forte qu'à l'échelle nationale.

Plus de 6 établissements sur 10 comptent un **référent Harcèlement sexuel et agissements sexistes** désigné par le **CSE** (obligatoire à partir de 11 salariés) et 4 sur 10 un tel référent désigné par **l'employeur** (obligatoire à partir de 250 salariés).

Les **référents handicap**, obligatoires à partir de 250 salariés, ont été désignés dans moins de 3 établissements sur 10, proportion moindre que sur le plan national.

5.3

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

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

ÉVOLUTION ET ÉMERGENCE DE NOUVEAUX MÉTIERS/FONCTIONS : TYPOLOGIE DES ÉVOLUTIONS EN CENTRE-VAL DE LOIRE

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

31%

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

16%

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

10 MÉTIERS/FONCTIONS LES PLUS EN PROGRESSION DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE LA BRANCHE

(dans l'ordre du nombre de citations)

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

31%

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

Moyenne nationale : **24%**

Aide-soignant	30%	23%
Infirmier	27%	20%
Secrétaire ou assistant de direction	16%	6%
Conseiller en économie sociale et familiale	8%	2%
Agent des services hôteliers (agent de restauration, commis de cuisine,...)	6%	1%
Educateur spécialisé	6%	19%
Moniteur éducateur	6%	10%
Directeur (directeur d'établissement, DG, DG adjoint, directeur ...)	5%	3%
Orthophoniste	5%	2%
Educateur de jeunes enfants	5%	1%

En Centre-Val de Loire, près
d'un établissement sur 3
estime avoir des
métiers/fonctions en
progression (+7 pts par
rapport au niveau national).

Les **métiers/fonctions les plus
en progression** sont ceux
d'Aide-soignant (30% vs 23%
sur le plan national) et
Infirmier (27% vs 20%).

Les autres métiers/fonctions
sont plus en retrait avec, en 3^e
position à 16%, le métier de
Secrétaire ou assistant de
direction.

MÉTIER/FONCTIONS LES PLUS EN ÉVOLUTION DANS LES ÉTABLISSEMENTS

Proportion
d'établissements
déclarant avoir des
métiers/fonctions en
évolution dans la
Branche
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 DE LA BRANCHE

(dans l'ordre du nombre de citations)

Infirmier	30%	11%
Secrétaire ou assistant de direction	27%	6%
Educateur spécialisé	16%	23%
Moniteur d'atelier	8%	4%
Aide-soignant	6%	13%
Directeur (directeur d'établissement, DG, DG...)	6%	5%
Accompagnant éducatif et social	6%	6%
Moniteur éducateur	5%	8%
Educateur de jeunes enfants	5%	1%
Autres thérapeutes (arthérapeute, sophrologue,...)	5%	1%

Comme au niveau national, **un établissement sur quatre estime avoir des métiers/fonctions en évolution (25%).**

Dans la région, le métier/fonction considéré le plus en évolution est, de manière très nette, celui d'Infirmier (30%).

Parmi les autres métiers/fonctions cités, on retrouve les Secrétaires ou assistants de direction (27%), suivis des Éducateurs spécialisés (16%).

MÉTIER/FONCTIONS ÉMERGENTS DANS LES ÉTABLISSEMENTS

Proportion
d'établissements
déclarant avoir des
métiers/fonctions
émergents dans la
Branche
16%

« 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%**

4 MÉTIERS/FONCTIONS ÉMERGENTS DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE LA BRANCHE

(dans l'ordre du nombre de citations spontanées)

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

37%



28%

Infirmier en Pratiques Avancées

31%

15%

Responsable Qualité, Système
information et gestion des risques
/ Environnement

11%

8%

Ergothérapeute

11%

1%

Près de deux établissements
sur dix identifient des
métiers/fonctions émergents
au sein de ses équipes (16%).

Dans la région, le
métier/fonction émergent le
plus cité est le coordinateur
ou référent de parcours de
soins (37%), rapidement suivi
des Infirmiers en Pratiques
Avancées (31%).



06

ANNEXE

LISTE DES MÉTIERS ET EFFECTIFS ASSOCIÉS

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

Médical	688
Autre spécialiste sans précision	89
Cardiologie et maladies cardio-vasculaires	18
Chirurgien-dentiste	18
Endocrinologue	6
Gynécologue	6
Médecin en Médecine Physique et Réadaptation (MPR)	36
Médecin généraliste	266
Médecin gériatre	18
Néphrologue	18
Neuropsychiatre	12
Pédiatre	15
Pharmacien	69
Pneumologue	6
psychiatre générale	44
Radiologue	18
Sage femme	48

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

Soin, prévention, rééducation et médico-technique	11 165
Agent de service de soins / agent de service hospitalier	2 009
Aide médico-technique et/ou paramédicale (assistant de rééducation, aide diététicien, aide de laboratoire, assistant dentaire...)	66
Aide-soignant	3 683
Assistant de Soins en Gériologie (ASG)	78
Autre technicien médico-technique (technicien d'information médicale, technicien qualifié, technicien en prothèse et orthèse, gestionnaire maintenance biomédicale, technicien biomédical)	55
Autres thérapeutes (arthérapeute, sophrologue, psychothérapeute, etc.)	28
Brancardier	6
Cadre de santé (cadre infirmier / cadre soignant / encadrant d'unité de soins)	214
Diététicien (nutritionniste)	120
Ergothérapeute	322
Gestionnaire de lits	18
Infirmier coordonnateur	379
Infirmier	2 377
Infirmier en pratiques avancées (IPA)	24
Logisticien de soins (Gestionnaire de flux / Responsable planification et des opérations)	24
Manipulateur en radiologie	12
Masseur Kinésithérapeute	236
Orthophoniste	71

LISTE DES MÉTIERS ET EFFECTIFS ASSOCIÉS – FILIÈRE SOCIO-ÉDUCATIVE

Éducatif, social et insertion	14 506
Accompagnant éducatif et social	4 251
Animateur socio-éducatif	598
Assistant de service social / assistant social spécialisé	208
Assistant familial	501
Auxiliaire socio-éducatif/ animateur d'activités, de loisirs	717
Cadre socio-éducatif	281
Conseiller en économie sociale et familiale (CESF)	270
Conseiller en insertion professionnelle	81
Conseiller maintien en emploi/prévention désinsertion professionnelle	134
Coordinateur de parcours de santé/social	60
Éducateur de jeunes enfants	51
Éducateur scolaire / éducateur scolaire spécialisé	414
Éducateur spécialisé	2 543
Éducateur sportif	336
Éducateur technique spécialisé	204
Maître de maison	816
Mandataire judiciaire	51
Médiateur social	34
Moniteur éducateur	1 728
Surveillant de nuit qualifié	1 125
Technicien de l'intervention sociale et familiale (TISF)	104

Travail protégé	1 488
Agent commercial ou technico-commercial	15
Moniteur d'atelier	538
Ouvrier de production / manutentionnaire / cariste/salarié en insertion	362
Responsable de production /Chef d'atelier / Encadrant technique	584

Enseignement et formation	215
Enseignant (professeur spécialisé)	215

LISTE DES MÉTIERS ET EFFECTIFS ASSOCIÉS – FONCTIONS SUPPORTS

Services et moyens généraux	5 736
Agent d'accueil (employé d'accueil / admission / standardiste)	306
Agent des services généraux (Agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...)	1 545
Agent des services hôteliers (agent de restauration, commis de cuisine, lingère)	1 769
Cuisinier	198
Responsable de service	697
Responsable hôtellerie	12
Responsable HSE	38
Responsable SSI	21
Responsable technique	166
Secrétaire ou assistant de direction	972
Technicien Hygiène, Sécurité et Environnement (HSE)	12

Autres services support	1 179
Assistant RH	355
Autres services support	163
Cadre fonctionnel	297
Chargé des relations usagers	25
Chargé marketing communication	6
Comptable	293
Contrôleur de gestion	28
Responsable développement partenariats	12
Direction	930
Autres cadres de Direction / autres membres du comité de Direction (DRH, DAF,...)	276
Directeur (directeur d'établissement, DG, DG adjoint, directeur ...)	489
Directeurs des soins	24
Médecin coordonnateur	141