



Observatoire
des métiers
du soin et du lien



BAROMÈTRE EMPLOI-FORMATION

 2025

Rapport de résultats - ANTILLES

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 dans les Antilles
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 dans les Antilles : 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 dans les Antilles

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

Madame Jane Brahim, Secrétaire-adjointe

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, 66 établissements ont participé à l'enquête soit un **taux de participation de 16%** (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 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.



00

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS

CHIFFRES-CLÉS DU BAROMÈTRE EMPLOI-FORMATION DANS LES ANTILLES

Quelques chiffres sur les effectifs

11 053 salariés

Dont

1/ **1 451 agents des services généraux**,
13% des effectifs

2/ **1 012 aides-soignants**,
9% des effectifs

3/ **674 éducateurs spécialisés**,
6% des effectifs

Départs en retraite à 3 ans

Plus de 1 300

Salariés, **soit 12,1%** 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

867 POSTES

Dont 357 éducateurs spécialisés et 252 psychologues (hors du travail)

3 286 embauches

et **2 097 départs**
en CDI en 2024

Risques professionnels

Proportion d'établissements ayant des salariés exposés aux risques psychosociaux et charges émotionnelles

71%

Actions de formation financées par l'OPCO Santé

3 900

Besoins de formation

32%

Des établissements ont au moins un salarié nécessitant une formation

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

- ▶ Le Baromètre Emploi-Formation 2025 permet de recenser **plus de 11 000 salariés en Personnes Physiques (PP) dans les Antilles**. Les régions représentent environ **1%** des effectifs nationaux ; soit la plus petite en concentration d'effectifs en France (avec la Corse et L'Océan Indien (=Mayotte et La Réunion)).
- ▶ La contribution des branches de l'OPCO Santé dans l'emploi salarié de la région s'élève à 3,3% (4% pour la Guadeloupe, 2,5% pour la Martinique et 3,4% en Guyane) de l'emploi salarié, inférieur à la moyenne nationale (4,3%).
- ▶ **Le poids de la branche SSSMS**, bien que majoritaire, est moins élevé dans ces régions qu'au plan national (71% vs 77%). À l'inverse de la Branche HP est davantage représentée (28% vs 22%).
- ▶ Parmi les salariés des branches de l'OPCO Santé, les Antilles comptent **une légère prédominance de la filière Éducatif et social** (37% de l'emploi régional vs 31% au niveau national – ES, ME; AES et Surveillant de nuit, comme métiers les plus exercés). **La filière Soins représente 30% de l'emploi régional** (vs 43% au niveau national – avec une forte représentation des AS).
- ▶ Les projections indiquent **plus de 1 300 départs en retraite d'ici trois ans**, soit **12,1% 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 les Antilles met en évidence une **prédominance d'Agents des services généraux** (plus de 1 400) **et d'Aides-soignants** (plus de 1 000) dans la **branche SSSMS**. **3^{ème} métier** le plus souvent exercé : **Éducateur spécialisé** avec près de 680 salariés.
- ▶ Sur le plan socio-démographique, le **taux de féminisation s'élève à 72%** (vs 78% au niveau national), avec **un taux de féminisation plus important qu'au national dans la filière Soins** (82% vs 72%) et **un peu moins dans la filière éducative et sociale** (67% vs 72%).
- ▶ **28% des salariés des Antilles ont 55 ans et plus** (supérieur de 8 points à la moyenne nationale). Les projections indiquent plus de **1 300 départs en retraite à horizon 3 ans**. Une majorité d'entre eux exercent actuellement les fonctions d'Agent des services généraux et d'Aide-soignant, qui ne constituent pas à ce jour des métiers en tension dans la région.
- ▶ Le **taux de salariés en CDD est équivalent au national dans les Antilles** (11% vs 12%), et ce, sur l'ensemble des filières (Soin, Éducatif et social, Fonctions support). Par ailleurs, **17% des salariés sont en temps partiel** (vs 23% au niveau national).

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS : RECRUTEMENT (3/4)

- ▶ Concrètement, **près de 1 400 postes sont à pourvoir sur les métiers en tension**, dont **une majorité d'Éducateurs spécialisés** (l'un des métiers le plus exercé), suivi de métiers de la rééducation (orthophoniste, masseur kiné...) et psychologue. Principale raison évoquée : la pénurie de candidats avec le diplôme recherché. Cette situation conduit à des **conséquences sur la surcharge de travail** pour 80% des équipes en place, et ce, malgré une baisse du recours aux heures supplémentaires.
- ▶ Les établissements privilégient désormais davantage le **recours des professionnels ne disposant pas du diplôme** requis pour exercer le métier (+35 pts depuis 2021), pour pallier les difficultés de recrutement. Ils mobilisent également davantage les libéraux et les CDD/contrats-jour et engagent plus de démarches structurelles (collaboration avec des organismes de l'emploi, prise en charge de formation diplômantes...)
- ▶ **Plus de 3 200 embauches ont été réalisées** en 2024 (soit environ 2 200 de plus qu'en 2021), **plus de 90% pour compenser des départs**.

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS : FORMATION (4/4)

- ▶ Près de **4 000 actions de formation** ont été financées en 2024 dans les Antilles. Dans le détail par branche, le poids des actions de formation est proportionnel à son poids dans l'effectif au niveau régional.
- ▶ **100 contrats d'alternance** ont été engagés en 2024, soit 1% des contrats au plan national. 35 établissements ont été employeurs d'alternants.
- ▶ Selon les établissements, **plus de 4 000 salariés, soit 54% 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 : 92% des établissements ont au moins un salarié en formation.
- ▶ Les établissements estiment que près de **3 000 salariés ont besoin de suivre une formation diplômante ou certifiante, soit 32% de l'effectif régional**. Ce besoin concerne 89% des établissements (qui ont au moins un salarié concerné).
- ▶ **Les 3 formations diplômantes ou certifiantes les plus demandées sont celles d'Éducateur spécialisé, d'IDE, et d'Accompagnant éducatif et social**; traduisant un fort besoin de formation 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 DANS LES
ANTILLES**

À RETENIR : CARACTÉRISTIQUES DE LA RÉGION ET ÉVOLUTIONS

- ▶ Le Baromètre Emploi-Formation 2025 permet de recenser **plus de 11 000 salariés en Personnes Physiques (PP) dans les Antilles**. La région représente environ **1%** des effectifs nationaux ; soit la plus petite en concentration d'effectifs en France (avec les régions de Corse et L'Océan Indien).
- ▶ La contribution des branches de l'OPCO Santé dans l'emploi salarié de la région s'élève à 3,3% (4% pour la Guadeloupe, 2,5% pour la Martinique et 3,4% salariés en Guyane) de l'emploi salarié, poids supérieur à la moyenne nationale (4,3%).
- ▶ **Le poids de la branche SSSMS**, bien que majoritaire, est moins élevé dans ces régions qu'au plan national (71% vs 77%). À l'inverse de la Branche HP est davantage représentée (28% vs 22%).



1.1

CHIFFRES CLÉS 2024 DE L'OPCO SANTÉ DANS LES ANTILLES

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 DANS ANTILLES

	Ensemble	SSSMS	HP (dont thermalisme)	SPSTI	HORS BRANCHE
Nombre d'établissements (SIRET)*	433	368	43	6***	16
Nombre de structures (SIREN)*	178	119	40	6	13
Nombre de salariés en Personnes Physiques (PP)**	11 053	7 789	3 006	187	****

* Source : Base de données adhérents OPCO Santé

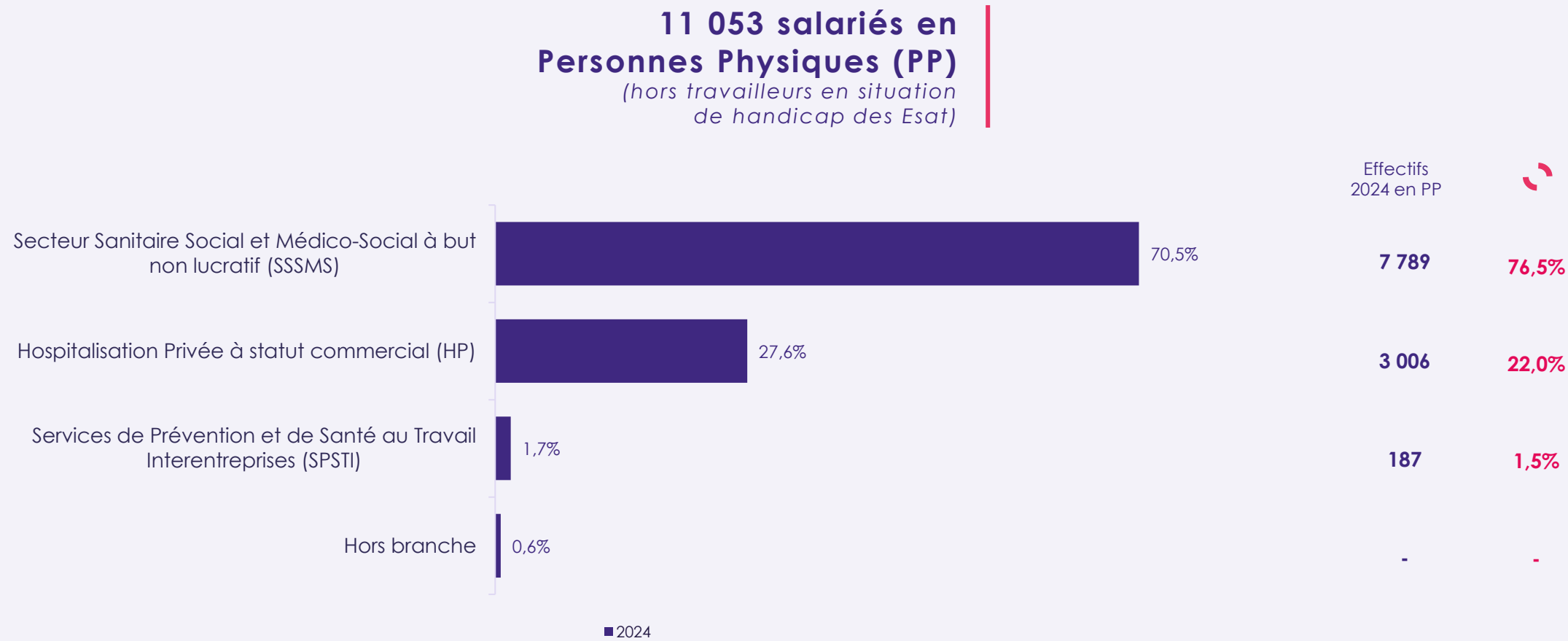
** Source : Baromètre Emploi-Formation 2025

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

**** Bases faibles

EFFECTIFS RÉGIONAUX RECENSÉS AU 31/12/2024

EFFECTIFS ET RÉPARTITION PAR BRANCHES

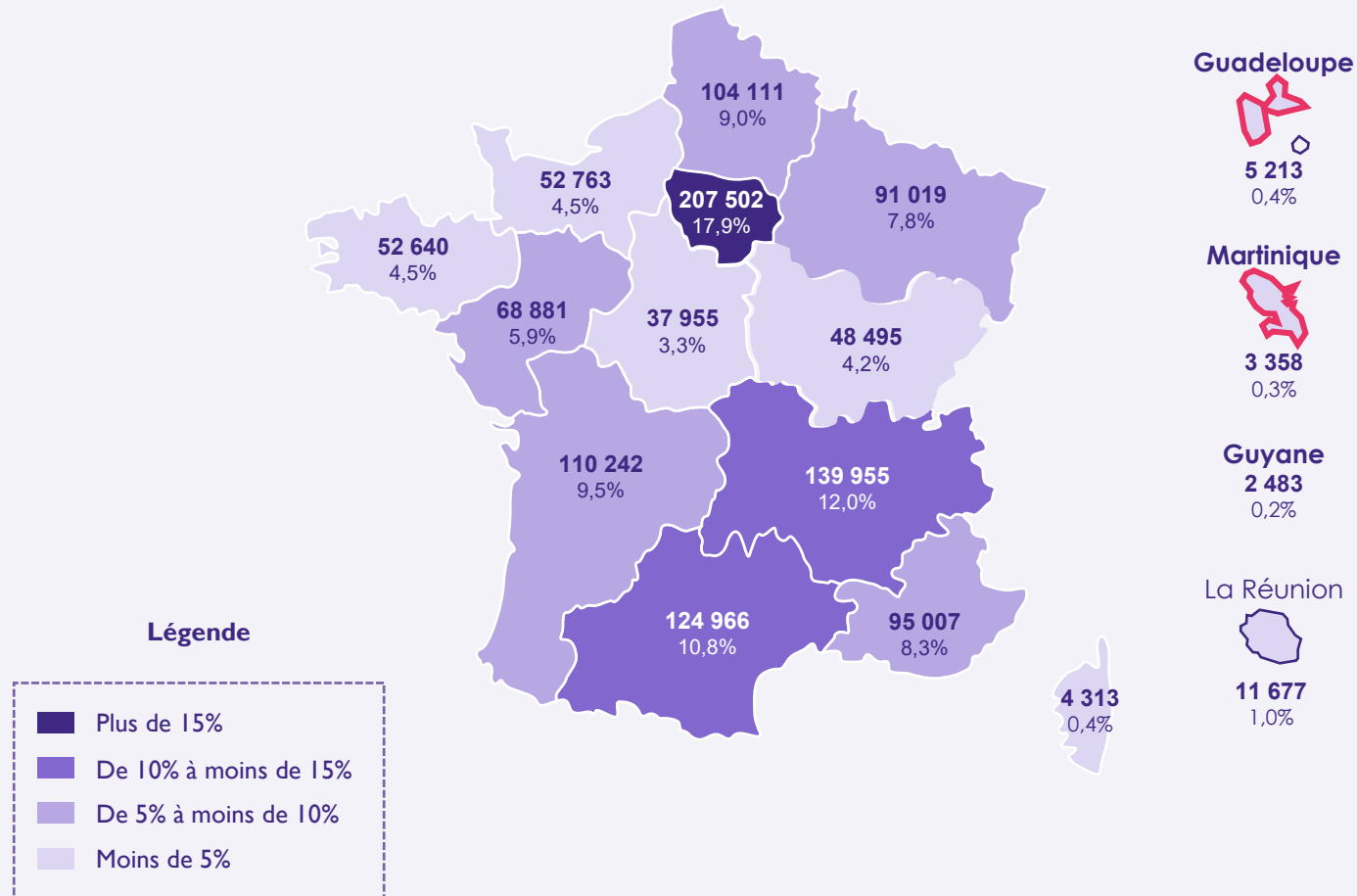


1.2

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



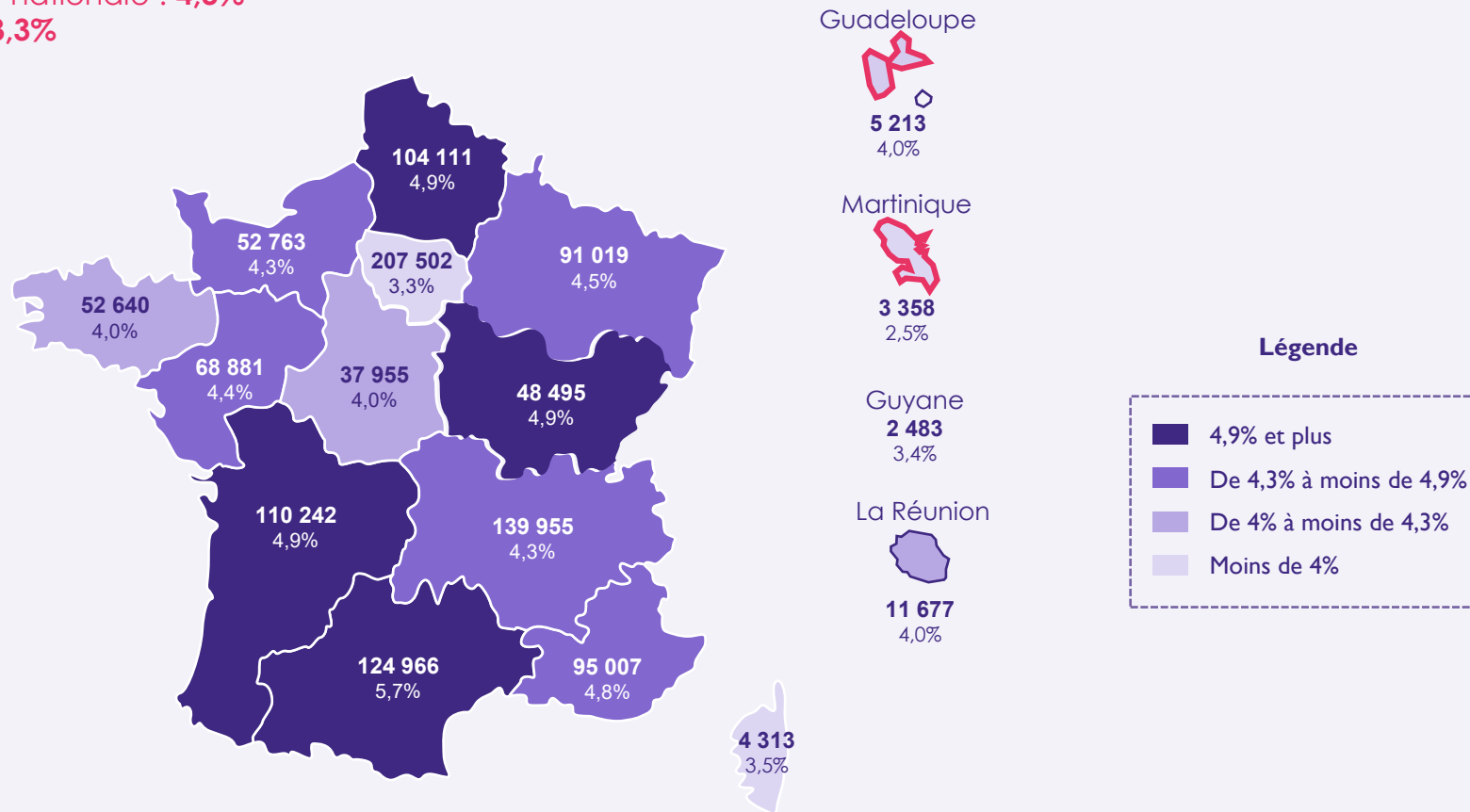
Les Antilles concentrent environ **1% des effectifs nationaux** soit plus de 11 000 salariés dont plus de 5 200 en Guadeloupe, plus de 3 350 en Martinique et près de 2 500 en Guyane.

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

Les territoires des Antilles regroupent les plus petites concentrations d'effectifs, avec la Corse et la région de l'Océan Indien (La Réunion & Mayotte).

POIDS DES EFFECTIFS DANS L'EMPLOI SALARIÉ RÉGIONAL

Moyenne nationale : **4,3%**
Antilles : **3,3%**



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

Alors que les **Antilles** comptent moins de salariés que les autres régions (branches de l'OPCO Santé), elles **représentent un peu plus de 3% de l'emploi régional** : 4% pour la Guadeloupe, 2,5% pour la Martinique et 3,4% en Guyane.



2

LA STRUCTURE ET LES DYNAMIQUES D'EMPLOI DU SECTEUR DE L'OPCO SANTÉ DANS LES ANTILLES

Source : enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

A RETENIR

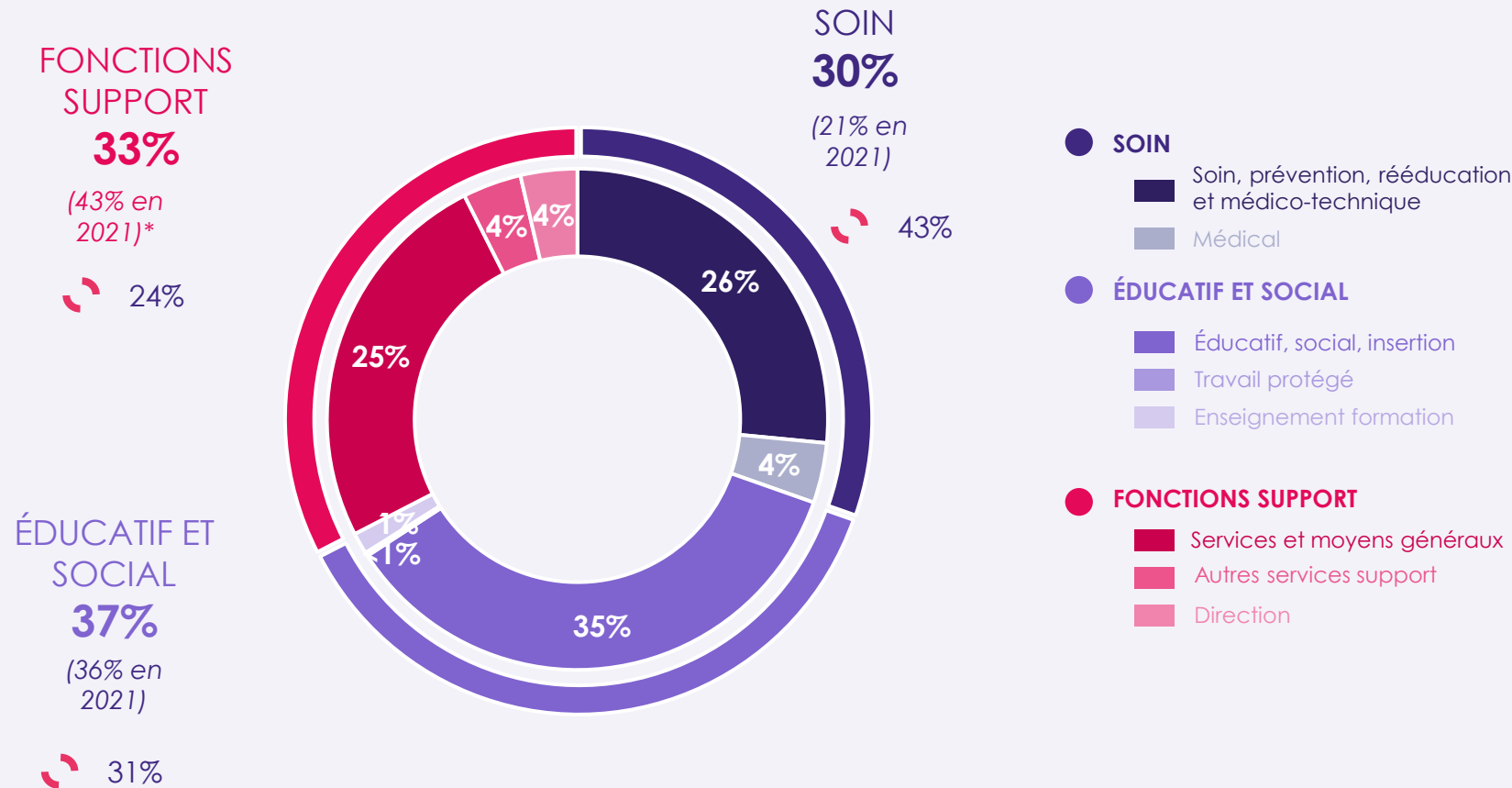
- ▶ L'analyse par Branche dans les Antilles met en évidence une **prédominance d'agents des services généraux** (plus de 1 400) **et d'Aides-soignants** (plus de 1 000) dans la **branche SSSMS**. **3^{ème} métier** le plus souvent exercé : **éducateur spécialisé** avec près de 680 salariés.
- ▶ Sur le plan socio-démographique, le **taux de féminisation s'élève à 72%** (vs 78% au niveau national), avec **un taux de féminisation plus important qu'au national dans la filière Soins** (82% vs 72%) et **un peu moins dans la filière éducative et sociale** (67% vs 72%).
- ▶ **28% des salariés des Antilles ont 55 ans et plus** (supérieur de 8 points à la moyenne nationale). Les projections indiquent plus de **1 300 départs en retraite à horizon 3 ans**. Une majorité d'entre eux exercent actuellement le métier d'agent des services généraux et d'aide-soignant, qui ne constituent pas à ce jour des métiers en tension dans la région.
- ▶ Le **taux de salariés en CDD est équivalent au national dans les Antilles** (11% vs 12%), et ce, sur l'ensemble des filières (Soin, Éducatif et social, Fonctions support). Par ailleurs, **17% des salariés sont en temps partiel** (vs 23% au niveau national).

2.1

CARACTÉRISTIQUES GLOBALES DE L'EMPLOI RÉGIONAL

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIÈRE ET FAMILLE D'EMPLOI



On relève une légère **prédominance des emplois de la filière Éducatif et social** dans les Antilles (**37%**) avec une légère progression au regard de 2021 **(+1 point)**.

La filière Soins progresse également (+9 pts au regard de 2021), restant moins représentée qu'à l'échelle nationale (30% vs 43%).

Non renseigné : -
*Liste des métiers différente vs 2021

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	
Agent des services généraux*	1 451	13%	13%	7%	
Aide-soignant	1 012	9%	10%	12%	
Educateur spécialisé	674	6%	9%	6%	
Moniteur éducateur	637	6%	3%	3%	
Accompagnant éducatif et social	462	4%	6%	7%	
Surveillant de nuit qualifié	418	4%	1%	1%	
Directeur	400	4%	1%	2%	
Infirmier	364	3%	3%	10%	
Secrétaire ou assistant de direction	360	3%	1%	2%	
Responsable de service	303	3%	-	2%	
Educateur scolaire	256	2%	-	-	
Cadre encadrant, chef de service administratif /de...	235	2%	3%	1%	
Psychologue	226	2%	-	2%	
Auxiliaire socio-éducatif	224	2%	1%	1%	
Assistant de service social	213	2%	1%	1%	
Infirmier en santé au travail	186	2%	-	-	
Agent de service de soins	171	2%	-	6%	
Comptable	155	1%	-	1%	

Dans les Antilles, le tiers des effectifs se répartissent entre 4 grands métiers :

- **Agent des services généraux** (13%, +6pts par rapport au national)
- **Aides-soignants** (9%, -3pt)
- **Éducateurs spécialisés** (6%, stable)
- **Moniteurs éducateurs** (6%, +3pts)

Le reste des métiers sont moins représentés avec des taux dans l'effectif régional inférieurs à 5%.

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

SEXE



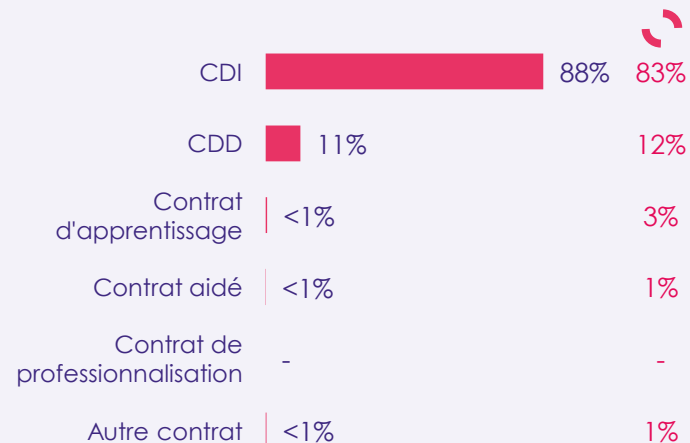
72%



28%

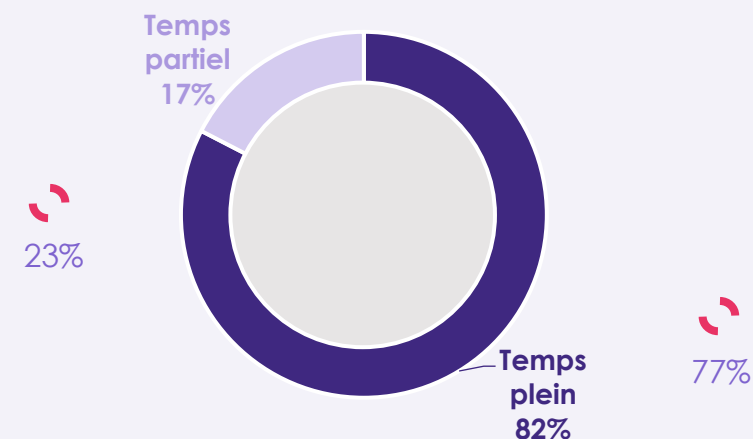
Taux de féminisation 2021 : **78%**

TYPE DE CONTRAT



Part de CDI en 2021 : **83%**

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : **15%**

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 :
30% des effectifs
régionaux

		%	Rappel 2021
Aide-soignant	1 012	30%	47%
Infirmier	364	11%	16%
Psychologue	226	7%	-
Agent de service de soins	171	5%	-
Ergothérapeute	81	2%	1%
Secrétaire médical	69	2%	1%
Autre spécialiste sans précision	67	2%	-
Autre technicien médico-technique	59	2%	-
Cadre de santé	56	2%	3%
Psychologue du travail	55	2%	-
Médecin généraliste	55	2%	4%
Orthophoniste	43	1%	-
Préparateur en pharmacie	39	1%	-
Psychomotricien	36	1%	8%
Ambulancier	26	1%	-
Diététicien	26	1%	1%
Osthéopathe	23	1%	5%

Près de 50% des effectifs de la filière Soins des Antilles sont concentrés sur 3 métiers :

- **AS**, en diminution par rapport à 2021
- **IDE**, en baisse également
- Et **Psychologue**, qui fait son apparition dans cette liste

Cette année, en plus des Psychologues, un certain nombre de **nouveaux métiers apparaissent** dans le Top 20 des métiers exercés dans la filière Soins.

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DANS LA FILIÈRE SOINS

SEXE



82%



72%

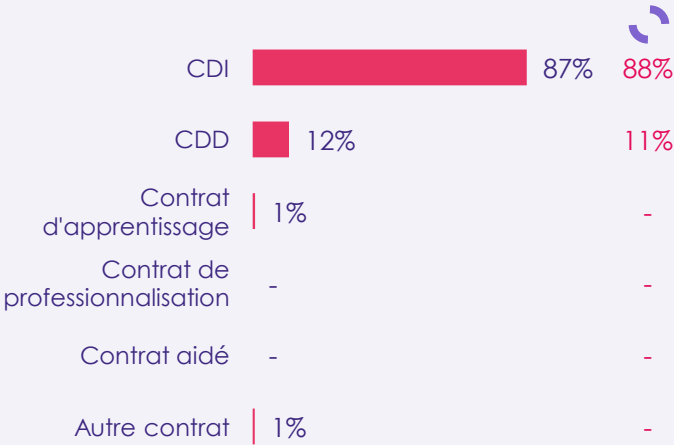
Taux de féminisation 2021 : 91%



18%

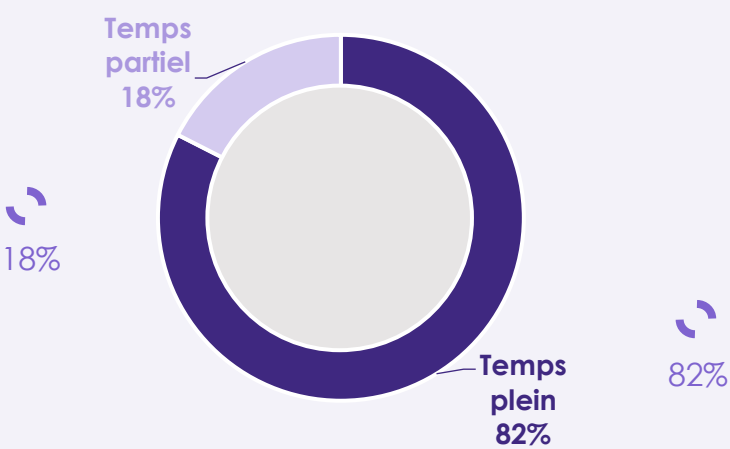
28%

TYPE DE CONTRAT



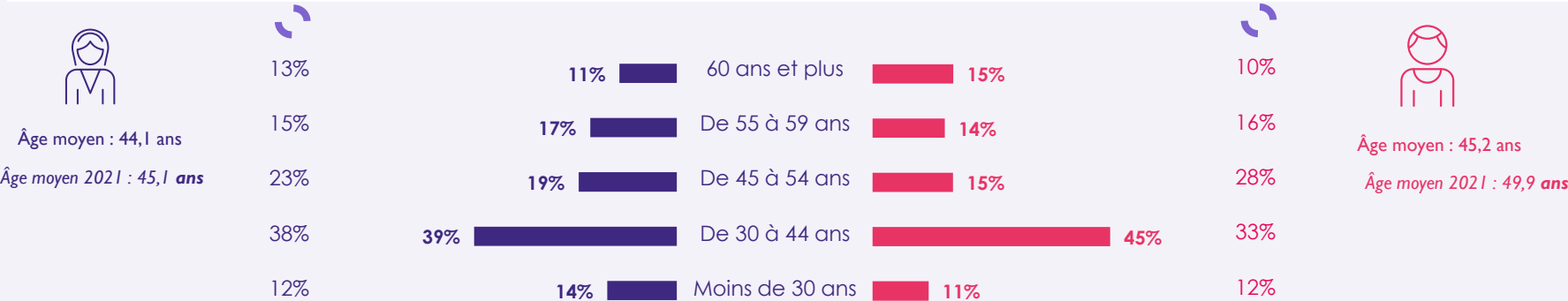
Part de CDI en 2021 : 87%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : 22%

PYRAMIDE DES ÂGES



PRINCIPAUX MÉTIERS ET EMPLOIS EXERCÉS DANS LA FILIÈRE ÉDUCATIVE ET SOCIALE

Éducatif et social :
37% des effectifs
régionaux

		%	Rappel 2021*
Educateur spécialisé	674	17%	25%
Moniteur éducateur	637	16%	8%
Accompagnant éducatif et social	462	11%	17%
Surveillant de nuit qualifié	418	10%	3%
Educateur scolaire	256	6%	1%
Auxiliaire socio-éducatif	224	6%	2%
Assistant de service social	213	5%	3%
Enseignant	152	4%	3%
Educateur sportif	128	3%	2%
Assistant familial	126	3%	-
Cadre socio-éducatif	118	3%	1%
Conseiller en économie sociale et familiale	116	3%	1%
Technicien pour déficients sensoriels	108	3%	1%
Maître de maison	106	3%	-
Technicien de l'intervention sociale et familiale	89	2%	1%
Animateur socio-éducatif	86	2%	2%
Educateur technique spécialisé	68	2%	2%
Educateur de jeunes enfants	52	1%	-
Moniteur d'atelier	22	1%	10%
Coordinateur de parcours de santé/social	14	-	-

Dans la filière Éducative et sociale des Antilles, 4 métiers pèsent pour plus de 10% des effectifs chacun, :

- Les Éducateurs spécialisés : 17%, en baisse au regard de 2021 (-8pts).
- Les Moniteurs éducateurs : 16%, +8 pts.
- Les Accompagnants éducatif et social, 11% -6pts.
- Les Surveillants de nuit qualifiés, 10% (+7pts).

La structure des métiers prédominants exercés est proche de celle de 2021. On toutefois observe une évolution : les AES reculent se plaçant désormais en 3^e position derrière les ES et les ME.

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

SEXE



67%



72%

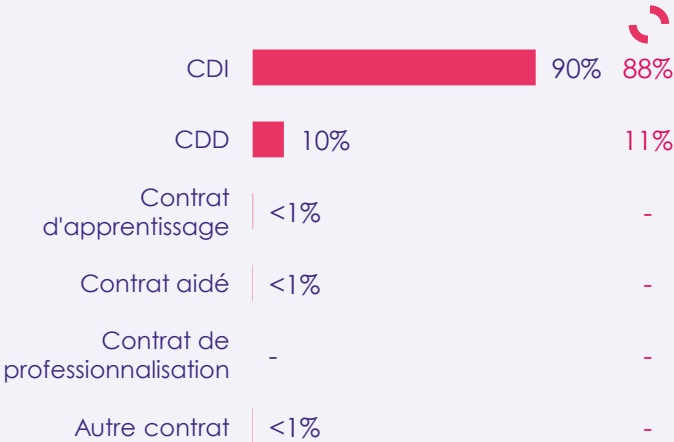
Taux de féminisation 2021 : 78%



33%

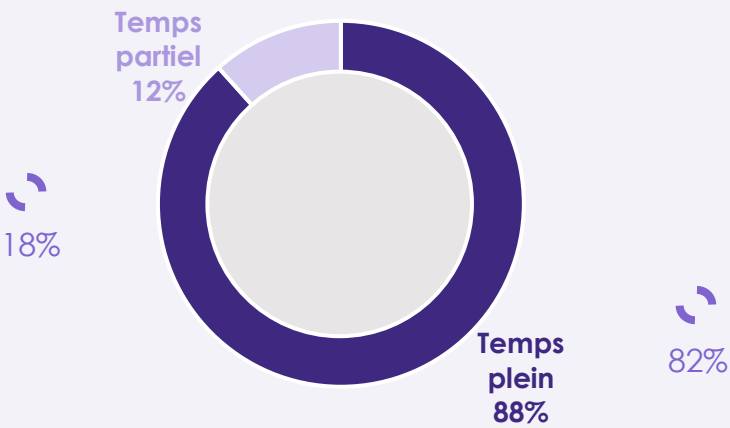
28%

TYPE DE CONTRAT



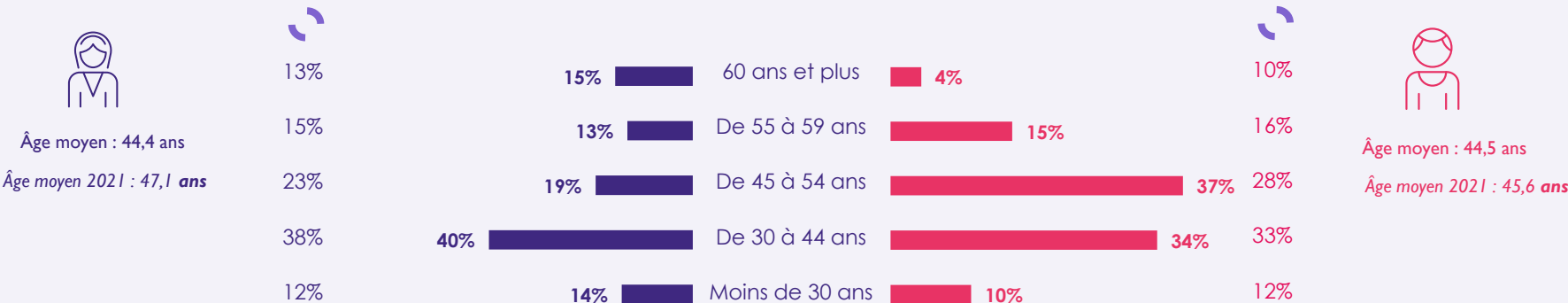
Part de CDI en 2021 : 77%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : 9%

PYRAMIDE DES ÂGES



PRINCIPAUX MÉTIERS ET EMPLOIS EXERCÉS DANS LES FONCTIONS SUPPORT

Fonctions Support :
33% des effectifs
régionaux

		%	Rappel 2021*
Agent des services généraux*	1 451	41%	30%
Directeur	400	11%	5%
Secrétaire ou assistant de direction	360	10%	3%
Responsable de service	303	8%	-
Cadre encadrant ou chef de service...	235	7%	8%
Comptable	155	4%	-
Assistant RH	154	4%	23%
HSE	131	4%	6%
Autre services support	108	3%	-
Cuisinier	105	3%	-
Agent d'accueil	53	1%	-
Agent des services hôteliers	53	1%	14%
Responsable technique	29	1%	-
Coordinateur de centre	26	1%	-
Responsable hôtellerie	13	-	1%
Autres cadres de Direction	2	-	2%

Dans les fonctions support, les effectifs se concentrent principalement sur 1 métier :

- Le métier **Agent des services généraux** regroupe à lui seul 41% des effectifs. Il progresse de 11pts par rapport à 2021.
- Plus en retrait, avec un poids d'environ 10%, nous retrouvons les **Directeurs**, puis les **Secrétaires ou assistants de direction** (en net recul au regard de 2021).

À noter qu'un grand nombre de nouveaux métiers intègrent le Top 20 des métiers exercés dans les fonctions support.

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DANS LES FONCTIONS SUPPORT

SEXE



68%



72%

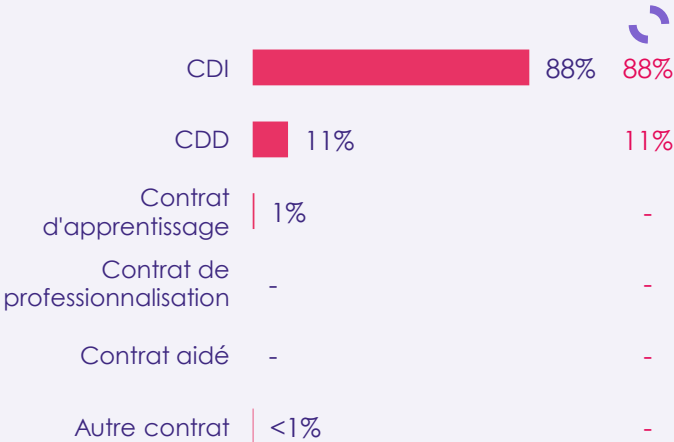
Taux de féminisation 2021 : 73%



32%

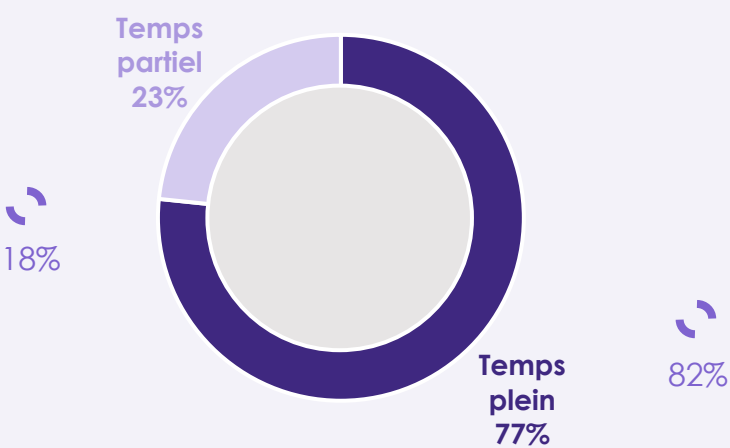
28%

TYPE DE CONTRAT



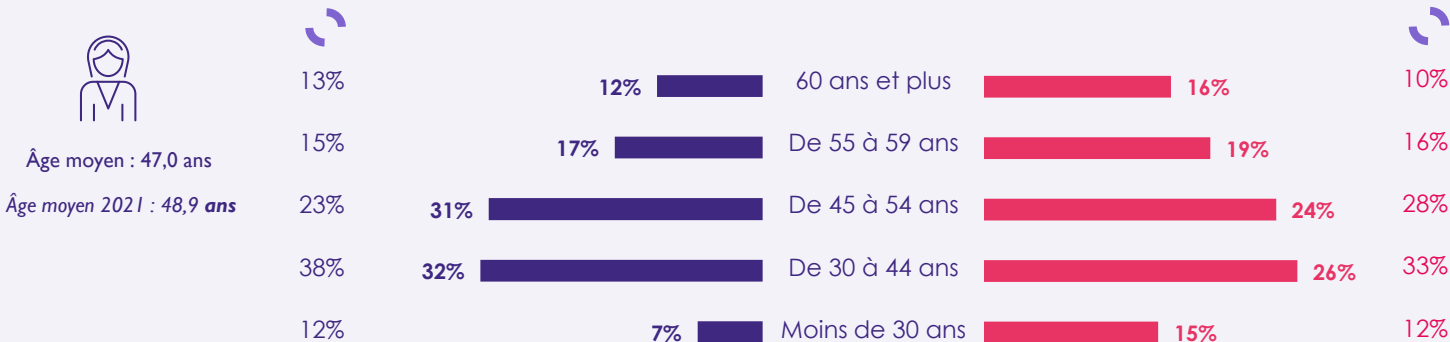
Part de CDI en 2021 : 91%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : 20%

PYRAMIDE DES ÂGES



Âge moyen : 47,0 ans

Âge moyen 2021 : 48,9 ans



Âge moyen : 46,7 ans

Âge moyen 2021 : 50,0 ans

RQTH

2,7%
des effectifs
-
2,0% toutes filières
dans la région

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
Agent des services généraux *	1 425	15%	13%
Aide-soignant	1 012	10%	10%
Educateur spécialisé	674	7%	9%
Moniteur éducateur	637	7%	3%
Accompagnant éducatif et social	462	5%	6%
Surveillant de nuit qualifié	418	4%	1%
Infirmier	364	4%	3%
Secrétaire ou assistant de direction	360	4%	2%
Directeur	319	3%	2%
Responsable de service	275	3%	-
Educateur scolaire	256	3%	-
Cadre encadrant ou chef de service administratif...	235	2%	3%
Psychologue (hors psychologue du travail)	226	2%	-
Auxiliaire socio-éducatif	224	2%	1%
Assistant de service social	213	2%	1%
Agent de service de soins	171	2%	-
Comptable	155	2%	-
Assistant RH	154	2%	9%
Enseignant	152	2%	1%
Educateur sportif	128	1%	1%

Un quart des salariés dans la branche SSSMS des Antilles exerce le métier d'**Agent de services généraux** (15%, en hausse de 6pts au regard de 2021) ou d'**Aide-soignant** (10%, stable).

Viennent ensuite les métiers d'**Educateur spécialisé** ou encore de **Moniteur éducateur** ; avec 7% des effectifs de la branche.

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DANS LA BRANCHE SSSMS

SEXE



72%

72%

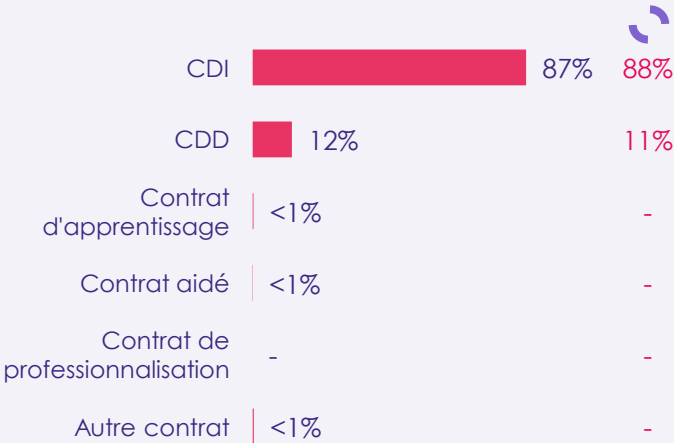
Taux de féminisation 2021 : 78%



28%

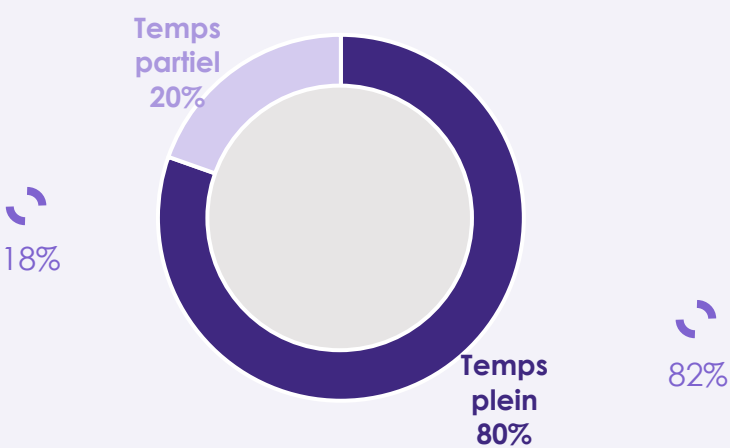
28%

TYPE DE CONTRAT



Part de CDI en 2021 : 83%

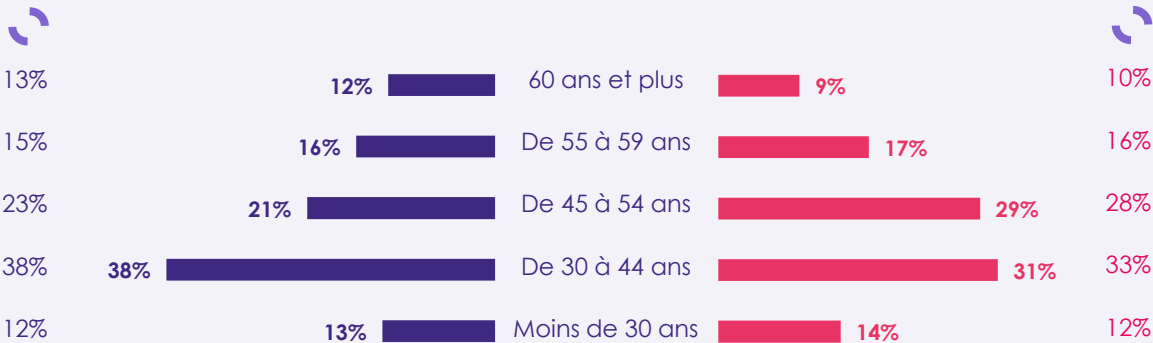
QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : 17%

PYRAMIDE DES ÂGES

Âge moyen : 44,7 ans
Age moyen 2021 : 47,4 ans



Âge moyen : 45,0 ans
Age moyen 2021 : 48,9 ans



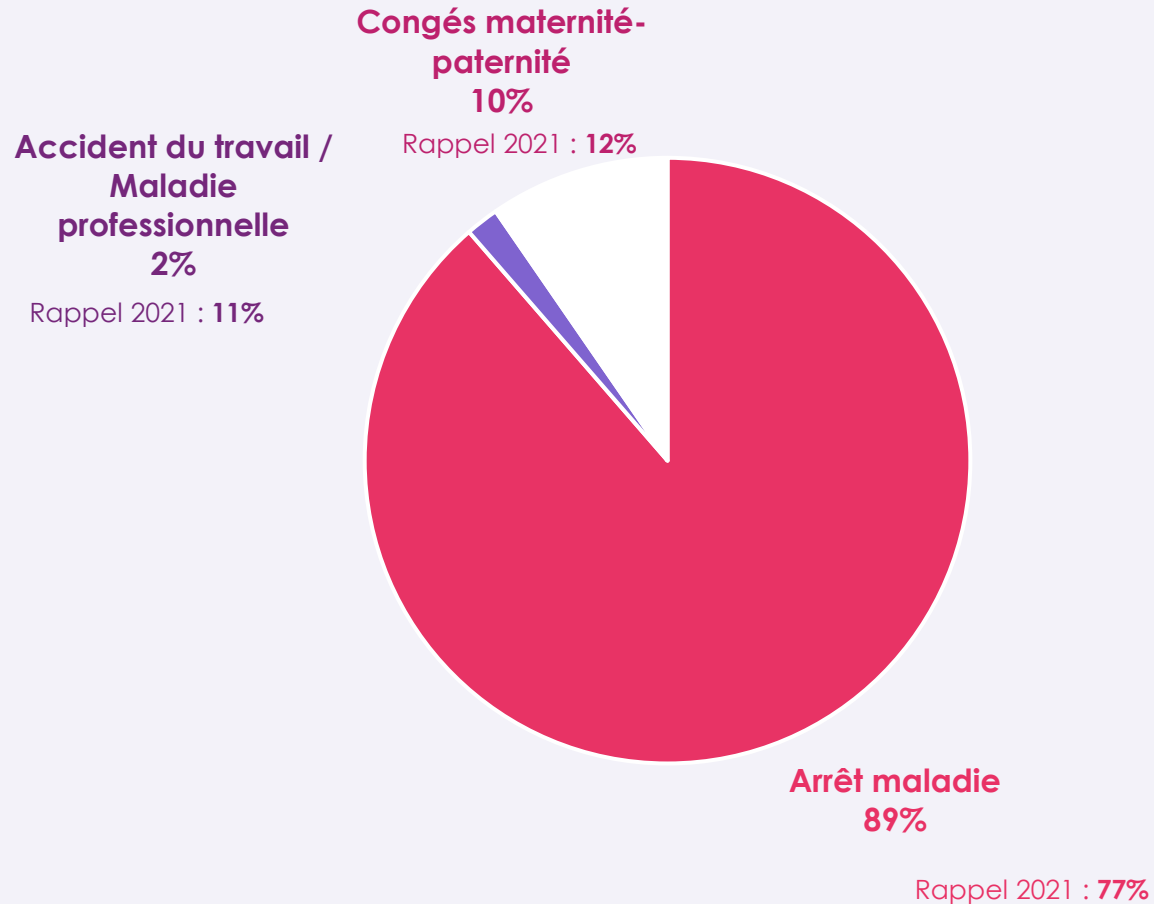
2.4

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 50 000 jours d'absence** des salariés des branches de l'OPCO Santé dans les Antilles, un chiffre en baisse par rapport à 2021, année marquée par la crise sanitaire.

Dans les Antilles, si la **répartition selon le motif d'absence reste similaire de celle de 2021, la structure de cette répartition évolue :**

Le motif de l'arrêt maladie est largement majoritaire et croît de 12 pts par rapport à 2021.

Dans le même temps, la proportion d'accidents du travail (-9pts) et de congés paternité/ maternité(-2pts) diminuent.

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	44 493 89%	889 2%	4 822 10%
Dont SSSMS	39 375 89%	702 2%	3 740 9%

* Note de lecture : le nombre de jours d'absences pour maladie dans la branche SSSMS dans les Antilles, représente 89% du nombre total de jours d'absence.



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

28%

Moyenne nationale : **20%**

Rappel 2021 : **34%**

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 : 28% de 55 ans et plus ↻ **19%**

Soin, prévention, rééducation et médico-technique



Médical



ÉDUCATIF ET SOCIAL : 25% de 55 ans et plus ↻ **18%**

Éducatif, social et insertion



Travail protégé



Enseignement et formation



FONCTIONS SUPPORT : 31% de 55 ans et plus ↻ **25%**

Services et moyens généraux



Autres services support

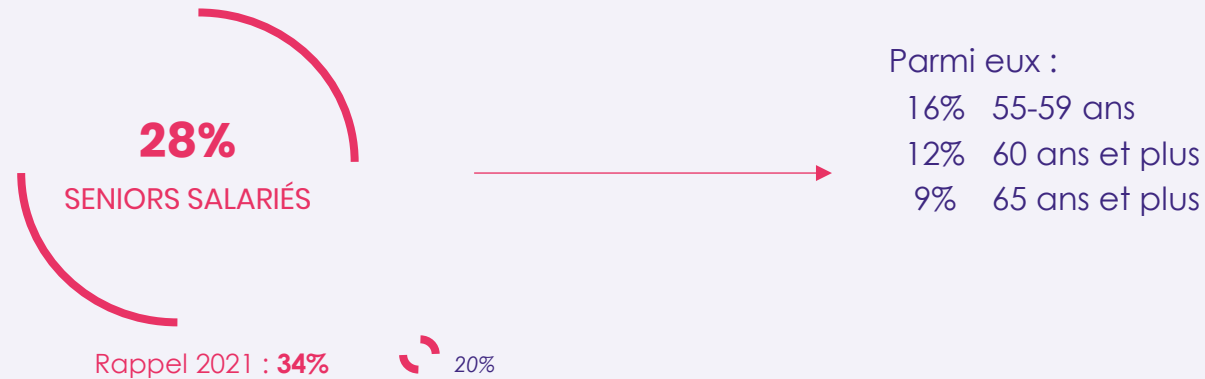


Direction



PRINCIPAUX MÉTIERS/EMPLOIS EXERCÉS PAR LES 55 ANS ET PLUS

RÉPARTITION DES 55 ANS ET PLUS PARMI LES SALARIÉS DU SECTEUR



Dans les Antilles, plus d'un quart des salariés (28%) est âgé de 55 ans et plus, 12% ont plus de 60 ans et 9% plus de 65 ans.

Les seniors des Antilles exercent principalement les métiers d'**Agents des services généraux**, d'**Aide-soignant** et d'**Accompagnement éducatif et social**.

	Agent des services généraux*	Aide-soignant	AES	Moniteur éducateur	Surveillant de nuit qualifié	Assistant RH	Directeur	Cadre encadrant ou chef de service administratif ou de gestion	Agent de service de soins
	19,7%	12,9%	7,7%	4,9%	4,7%	4,2%	4,0%	3,9%	3,7%
Effectifs	603	396	235	149	145	130	123	120	113
Rappel 2021	19,9%	14,0%	7,1%	2,5%	1,6%	6,5%	3,3%	2,9%	0,0%

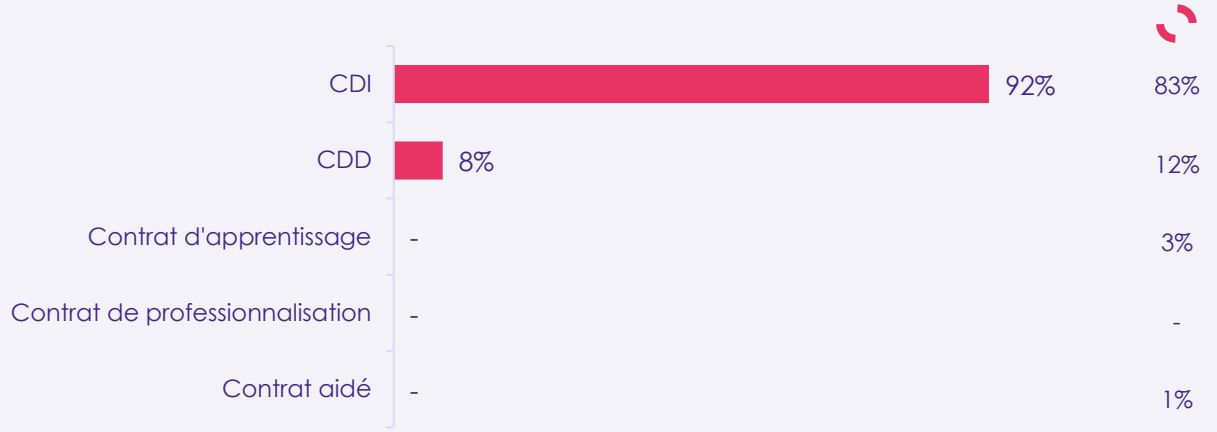
CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS DE 55 ANS ET PLUS

SEXE



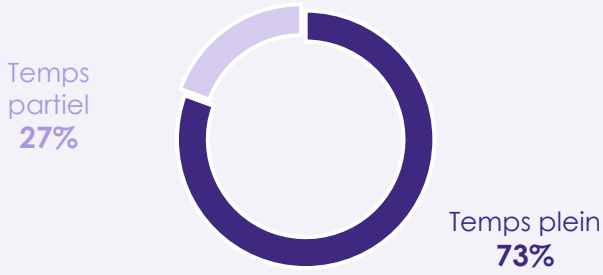
Rappel taux de féminisation tous âges confondus : **72%**
Taux de féminisation 2021 : **78%**

TYPE DE CONTRAT



Part de CDI en 2021 : **7%**

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Rappel temps partiel tous âges confondus : **17%**
Part de temps partiel en 2021 : **15%**

PROJECTIONS DE DÉPART EN RETRAITE À 3 ANS

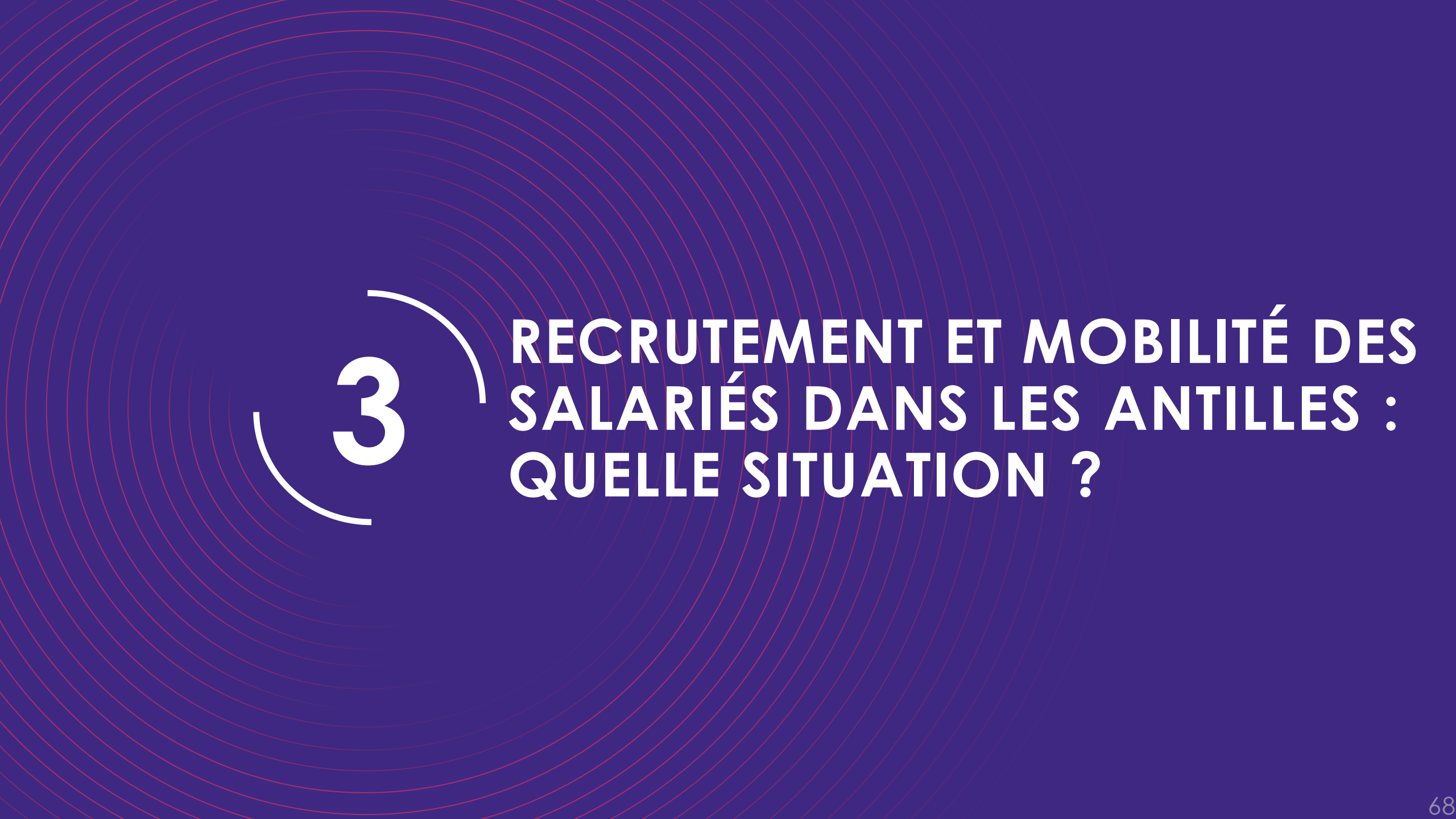
Plus de
1 300

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 1 300** le nombre de départs en retraite de salariés du secteur de l'OPCO Santé à horizon 3 ans, soit 12,1% des effectifs (12,9% 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
Agent des services généraux	292		20%	18%
Aide-soignant	134		13%	9%
Directeur	119		30%	11%
Accompagnant éducatif et social	115		25%	20%
Moniteur éducateur	96		15%	12%
Maître de maison	74		70%	68%
Assistant familial	57		45%	9%
Educateur spécialisé	35		5%	4%



3

RECRUTEMENT ET MOBILITÉ DES SALARIÉS DANS LES ANTILLES : QUELLE SITUATION ?

À RETENIR

- La **filière Soins** concentre la majorité des postes non pourvus, avec près de 650 postes sur les quelques 1 400 estimés par les établissements rencontrant des difficultés de recrutement. La **filière éducative et sociale** est aussi confrontée à des difficultés : près de 550 postes non-pourvus.
- Pour pallier les postes vacants, une majorité d'établissements a recours à l'externe avec une **hausse significative des sollicitations des professionnels ne disposant pas du diplôme requis pour exercer le métier** (48% vs 13% en 2021), **à des libéraux** (24% vs 7%) et à des CDD/ contrat-jour (21% vs 20%).
- La majorité des établissements déploie également davantage de **démarches plus structurelles** pour faire face à ces tensions : collaboration avec des organismes de l'emploi, **prise en charge de formations diplômantes** (passant de 13% à 60% entre 2021 et 2024), **recours à l'alternance** (de 7% à 60% entre 2021 et 2024) et **amélioration de l'intégration des nouveaux arrivants...**

3.1

DIFFICULTÉS ET BESOINS DE RECRUTEMENT EN RÉGION

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

RECRUTEMENTS EN TENSION PAR FILIÈRE

Besoins en recrutement

**1 377
POSTES**

Moyenne nationale toutes
branches confondues : **26 480
postes**

Rappel 2021 : **1 596 postes**

SOIN : 634 POSTES

Soin, prévention, rééducation et médico-technique

605

Médical

28

ÉDUCATIF ET SOCIAL : 542 postes

Éducatif, social et insertion

542

FONCTIONS SUPPORT : 24

3.2

MÉTIERS 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

		Postes à pourvoir / effectif total (en %)	
Éducateur spécialisé	357	18,0%	1 985
Psychologue	252	20,1%	1 254
Orthophoniste	158	14,5%	1 088
Masseur Kinésithérapeute	128	15,3%	834
Assistant en Santé au Travail / conseiller en prévention des risques professionnels	102	44,9%	70
Éducateur de jeunes enfants	26	20,0%	127
Coordinateur de parcours de santé/social	25	21,8%	115
Infirmier	25	0,6%	4 486
Médiateur social	25	42,4%	59

Les métiers les plus en tension dans les Antilles cumulent plus de 200 postes à pourvoir : les **Éducateurs spécialisés** (357 postes non pourvus et métier dans le Top 3 des plus exercés dans les branches composant l'OPCO Santé) et les **Psychologues** (252 postes non pourvus, métier émergent cette année).

Viennent ensuite, avec plus de 100 postes à pourvoir : les Orthophonistes et les Masseurs Kinésithérapeutes et les Assistants en Santé du Travail.

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)

	Éducateur spécialisé	Psychologue	Orthophoniste	Masseur Kinésithérapeute	Assistant de service social	Éducateur de jeunes enfants	Coordinateur de parcours de santé	IDE	Médiateur social
Pénurie de candidats avec le diplôme recherché	1	1	1	1	1	1	-	-	1
Pénurie de candidat avec le profil ou l'expérience recherchés	2	-	-	-	-	-	1	1	-
Le secteur de mon établissement n'attire pas les professionnels	3	-	3	-	-	-	-	-	-
Situation géographique de l'établissement	3	-	3	-	-	-	-	-	-
Rémunération	3	1	3	-	-	-	-	1	-
Autres conditions contractuelles (durée du contrat, temps partiel, horaires...)	-	1	1	-	-	-	-	-	-

Pour les métiers les plus en tension dans les Antilles, **la pénurie de candidats avec le diplôme recherché** est la principale explication aux difficultés de recrutement (comme au national).

La rémunération est également fréquemment évoquée pour les Psychologues et les IDE.

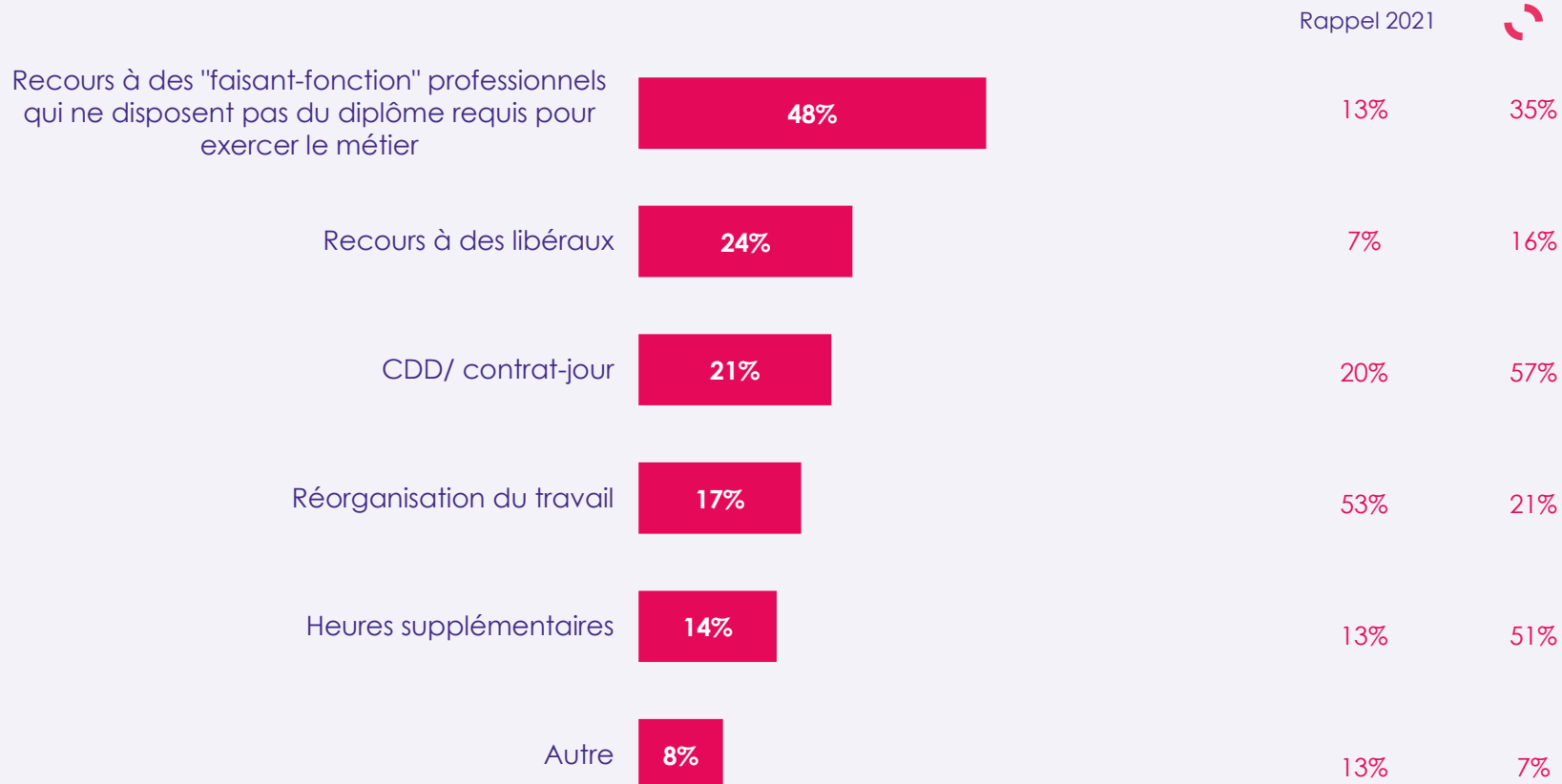
3.3

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)



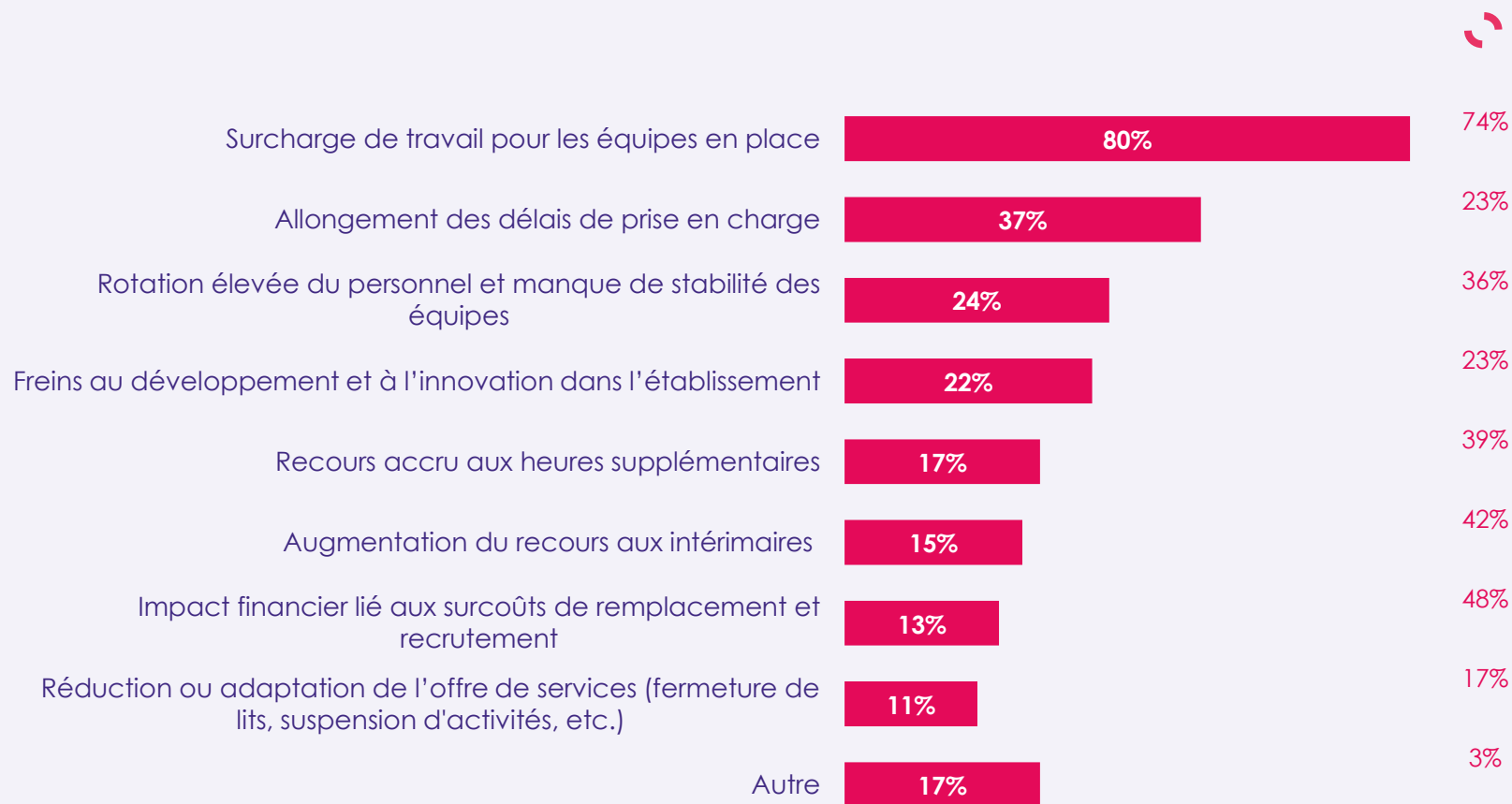
Dans un contexte de tensions budgétaires et de difficultés de recrutement, le recours à **des professionnels ne disposant pas du diplôme requis pour exercer le métier (les « faisant fonction »)** progresse fortement par rapport à 2021 (48% vs 13%, il y a 3 ans).

Près de 2 établissements sur 10 ont également recours à des libéraux (24% vs 7% en 2021) ou à des CDD/ contrats jour (21% vs 20%).

La sollicitation interne au travers d'une réorganisation du travail ou encore d'heures supplémentaires, est alors moins souvent envisagée qu'en 2021.

IMPACT DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SUR LES ÉTABLISSEMENTS

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

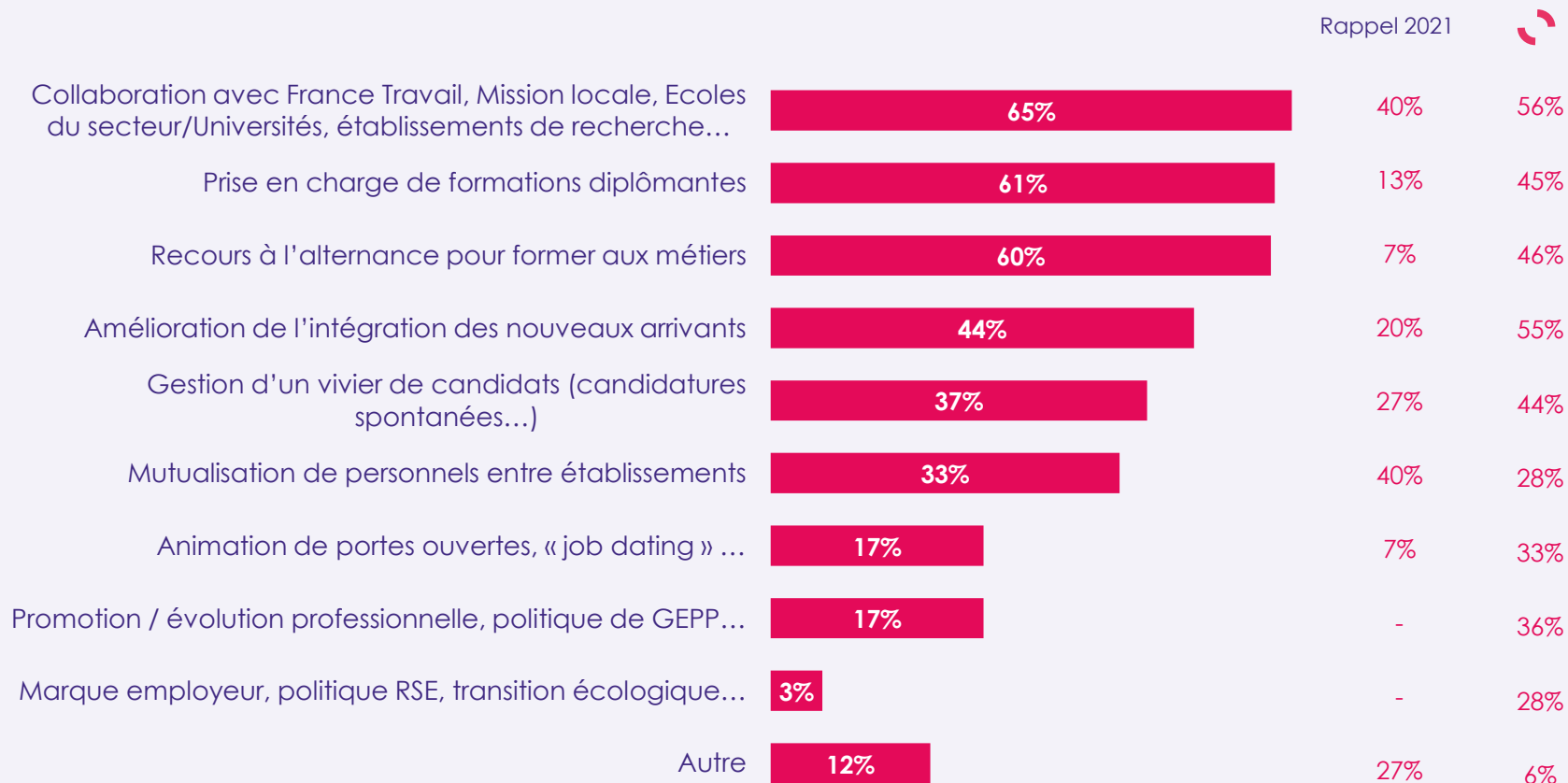


Malgré une baisse du recours aux heures supplémentaires, **80% des équipes en place** considèrent que les difficultés de recrutement impactent surtout **la surcharge de travail**. Un impact supérieur de 6pts par rapport au national.

Des difficultés qui conduisent également plus souvent à un allongement des délais de prise en charge (37% vs 23% en 2021).

DÉMARCHES POUR FAIRE FACE AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

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



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.

La collaboration avec France Travail, les Missions locales ou les écoles reste une démarche croissante et la plus déployée pour faire face aux difficultés de recrutement dans les Antilles (65% vs 40% en 2021).

Apparaissent ensuite à plus de 60%, la prise en charge de formations diplômantes (61% vs 13% en 2021) et le recours à l'alternance pour former aux métiers (60% vs 7% en 2021).

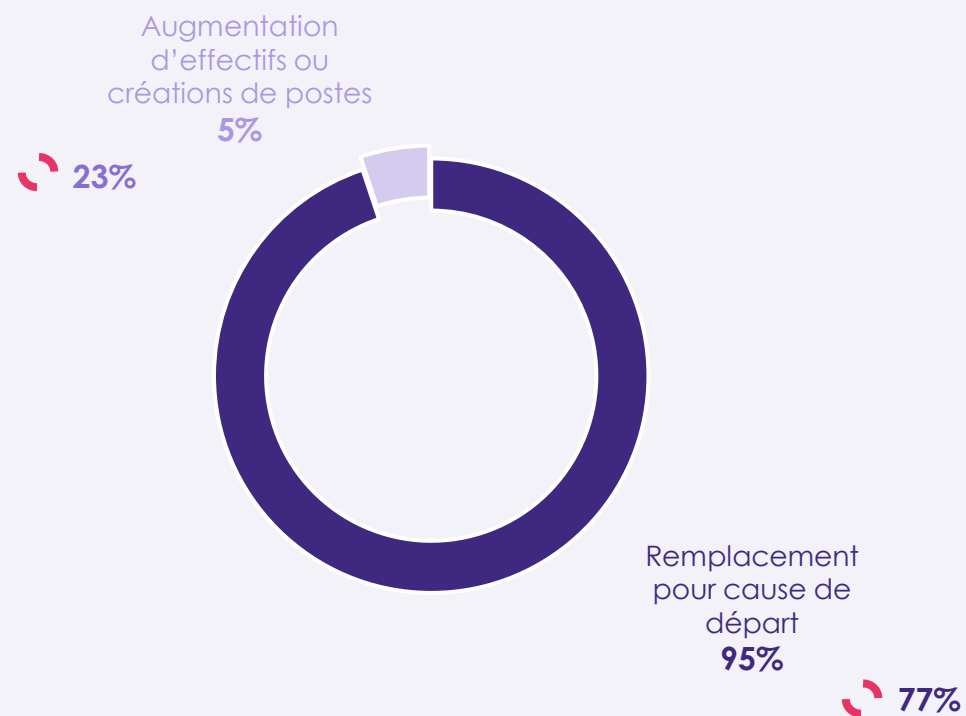


3.4

MOBILITÉ DES SALARIÉS EN RÉGION

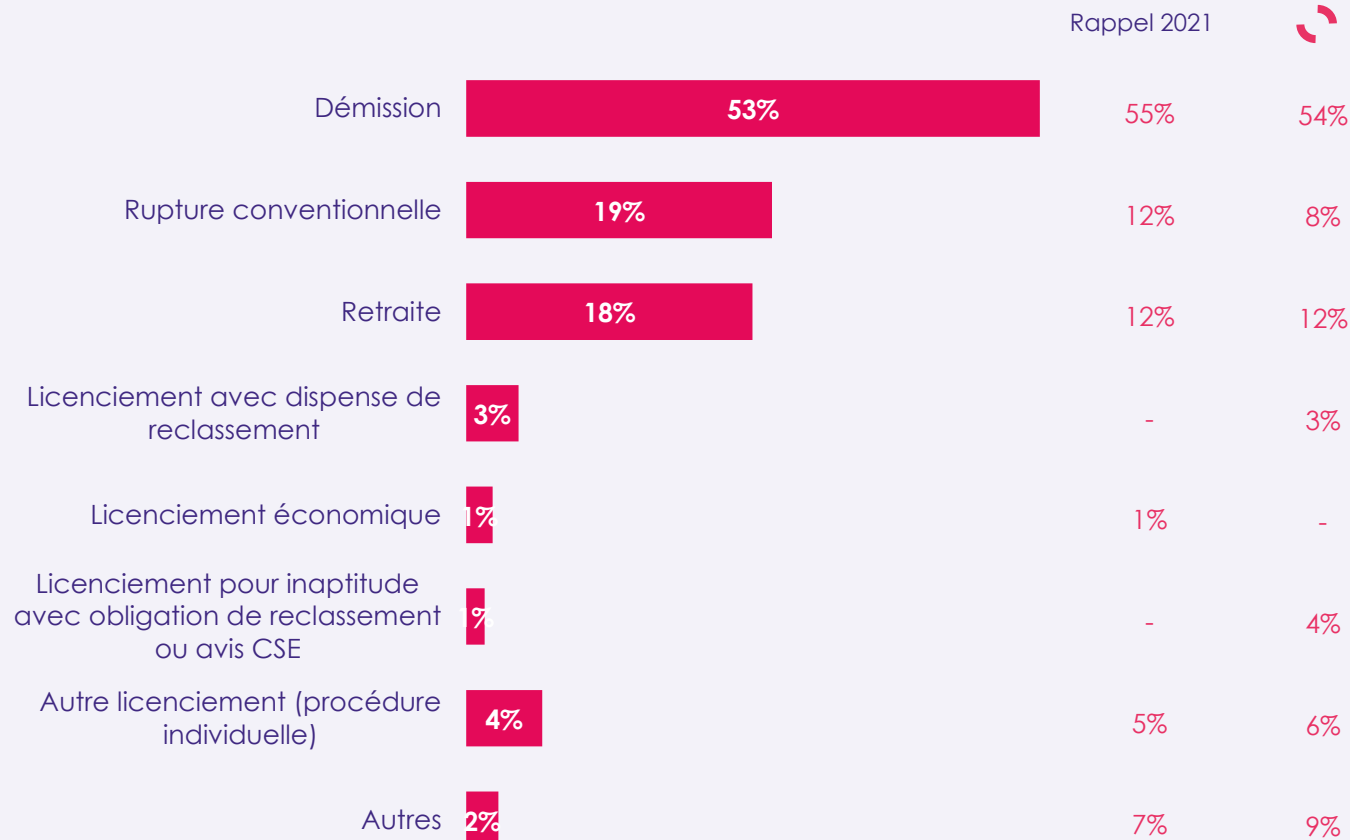
Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

TYPOLOGIE DES EMBAUCHES



Les embauches dans les Antilles sont principalement le fait de remplacements (95%), avec une faible part de créations de poste (5% des embauches vs 23% au National).

RAISONS DE DÉPART DES SALARIÉS EN CDI



Par rapport à 2021, les causes des départs ne changent pas : plus d'un départ sur deux (53%) est lié à une démission, près de 2 sur 10 à une rupture conventionnelle ou à un départ en retraite.



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'IDE dans les DROM COM**

	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 DANS LES ANTILLES

À RETENIR

- ▶ Près de **4 000 actions de formation** ont été financées en 2024 dans les Antilles. Dans le détail par branche, le poids des actions de formation est proportionnel à son poids dans l'effectif au niveau régional.
- ▶ **100 contrats d'alternance** ont été engagés en 2024, soit 1% des contrats au plan national. 35 établissements ont été employeurs d'alternants.
- ▶ Selon les établissements, **plus de 4 000 salariés, soit 54% 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 : 92% des établissements ont au moins un salarié en formation.
- ▶ Les établissements estiment que près de **3 000 salariés ont besoin de suivre une formation diplômante ou certifiante, soit 32% de l'effectif régional**. Ce besoin concerne 89% des établissements (qui ont au moins un salarié concerné).
- ▶ **Les 3 formations diplômantes ou certifiantes les plus demandées sont celles d'Éducateur spécialisé, d'Infirmier et d'Accompagnant éducatif et social** traduisant un fort besoin de formation à la fois sur les professions de santé et les métiers socio-éducatifs.

4.1

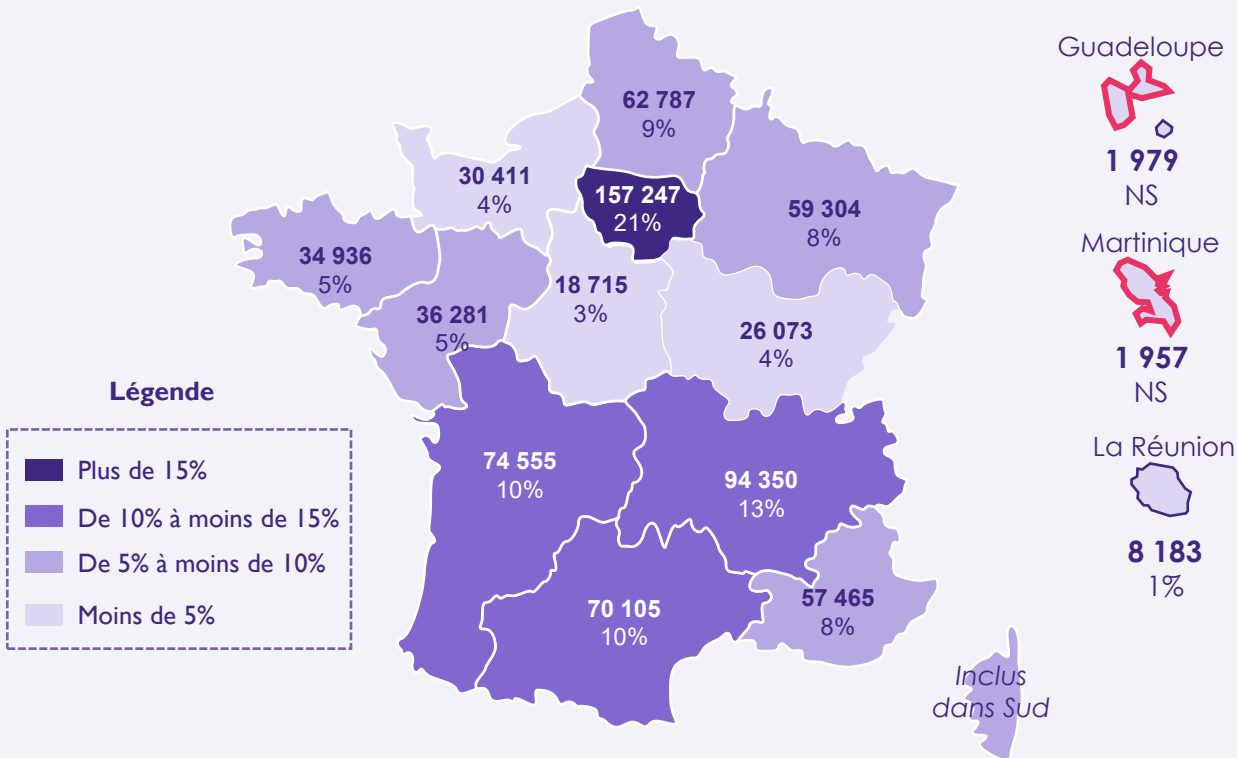
FORMATIONS FINANCÉES PAR L'OPCO SANTÉ EN RÉGION

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

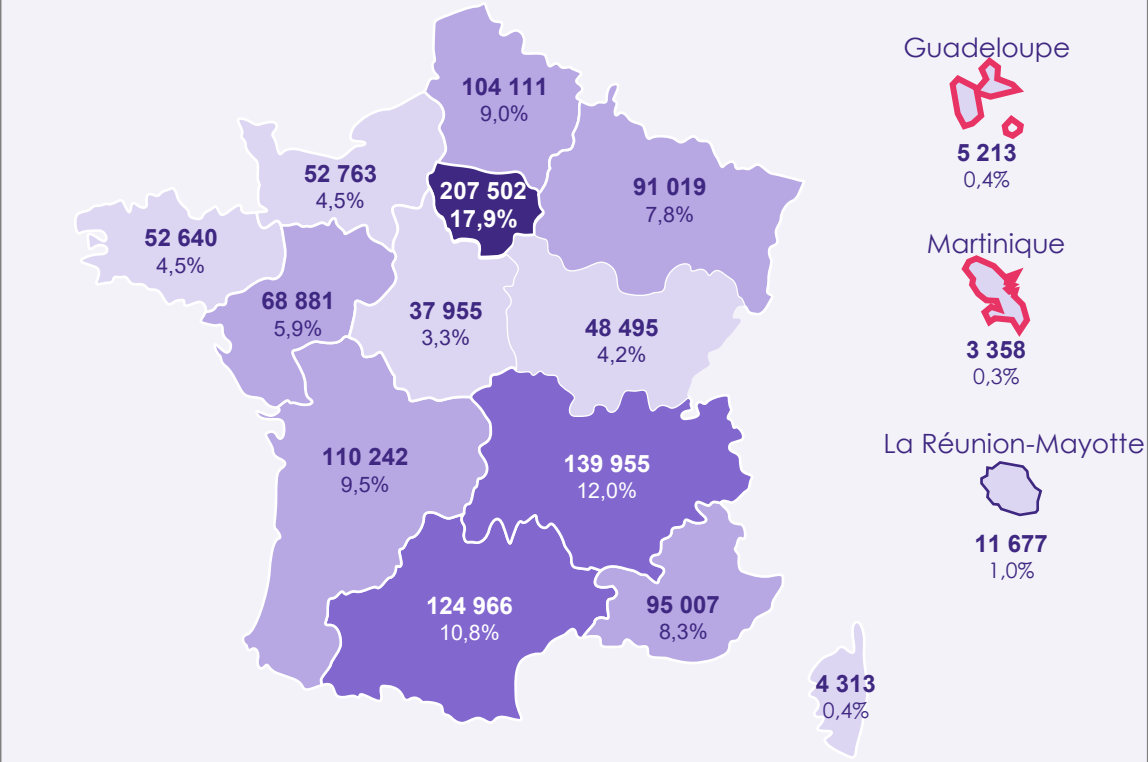
NB : cet état des lieux couvre les actions de formation (y compris en alternance) ayant donné lieu à un (co)financement de l'OPCO Santé.

ACTIONS DE FORMATION PAR RÉGION

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-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 : 2,3% des actions de formation de la branche SSSMS sont réalisées dans les Antilles.

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

Quelques particularités ressortent :

Dans les Antilles, sur l'ensemble des branches, le poids des actions de formation est proportionnel à leur poids dans l'effectif au niveau régional.

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 (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 DANS LES ANTILLES

100
CONTRATS
D'ALTERNANCE
EN 2024

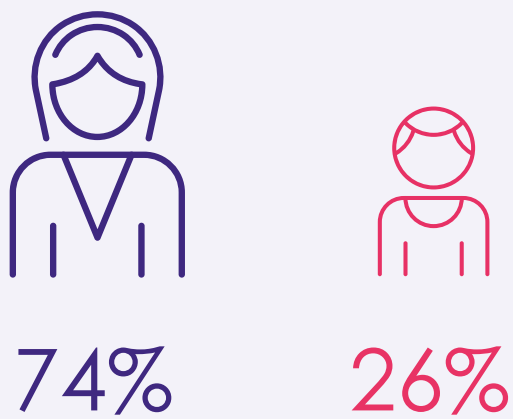
Rappel 2023 : 95

- La répartition des contrats d'alternance dans les Antilles s'effectue comme suit : 75% en apprentissage (72 contrats), 10% en professionnalisation (11 contrats) et 15% en PRO-A (17 contrats) *(vs respectivement 78%, 10% et 12% pour l'ensemble du périmètre de l'OPCO Santé)*
- 1% des alternants du secteur sont présents dans les Antilles
- 34% des alternants sont accueillis dans les établissements de 50 à 249 salariés et 34% dans des établissements de 10 à 50 salariés.

Source : BDD formations OPCO Santé 2024

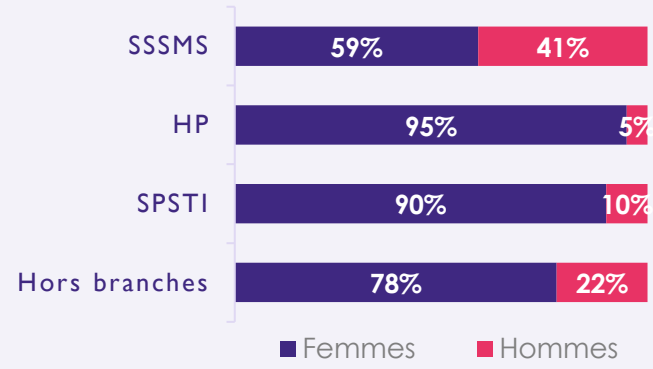
PROFIL DES ALTERNANTS DANS LES ANTILLES

SEXE



Taux de féminisation national : 77%

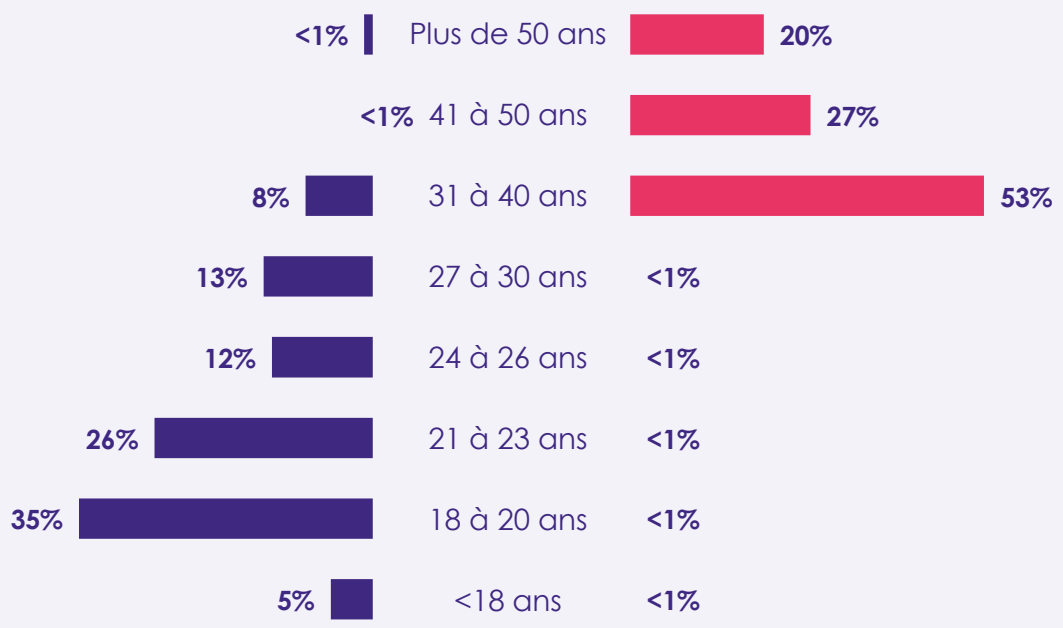
SEXE PAR BRANCHE



ÂGE

Contrats d'apprentissage

Contrats de professionnalisation



Source : BDD formations OPCO Santé 2024

PRINCIPAUX DIPLÔMES SUIVIS EN ALTERNANCE DANS LES ANTILLES

TOP 5 DES FORMATIONS SUIVIES PAR LES ALTERNANTS EN RÉGION



Source : BDD formations OPCO Santé 2024



4.4

BESOINS EN FORMATION ÉTABLISSEMENTS ET ASSOCIATIONS EN RÉGION

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

DÉPLOIEMENT DES FORMATIONS PAR BRANCHE EN 2025

Plus de 4 000

**SALARIÉS VONT SUIVRE OU ONT
SUIVI UNE FORMATION EN 2025,**

**SOIT 54% DES EFFECTIFS DU
SECTEUR**

92%

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

Selon les établissements, **Plus de 4 000 salariés, soit 54% des effectifs** vont suivre ou ont déjà suivi une formation en 2025 dans les Antilles. Ce chiffre important témoigne d'un engagement massif des établissements dans la montée en compétences des salariés : **92% ont au moins un salarié en formation.**

BESOINS EN FORMATION DIPLÔMANTE OU CERTIFIANTE

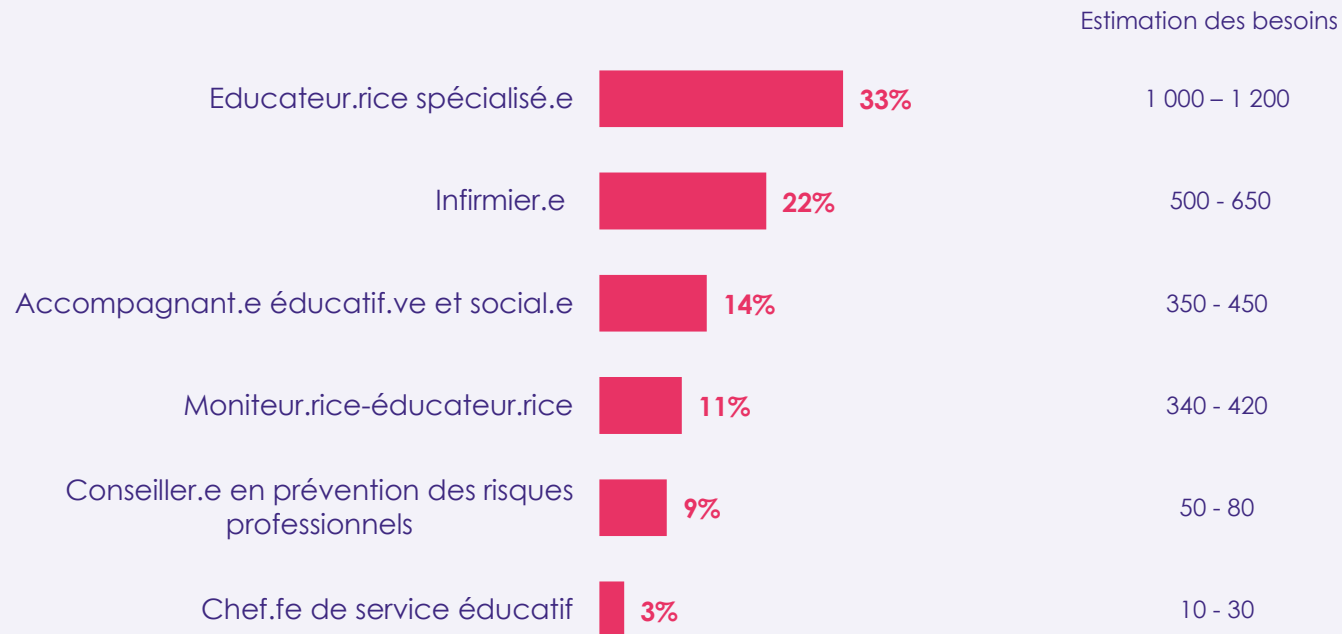
Près de 3 000

**SALARIÉS NÉCESSITENT UNE FORMATION,
SOIT 32% DES EFFECTIFS DU SECTEUR**

89%

**DES ÉTABLISSEMENTS ONT AU MOINS UN
SALARIÉ NÉCESSITANT UNE FORMATION**

SUR QUELLES FORMATIONS DIPLÔMANTES OU CERTIFIANTES ?



Selon les établissements, **près de 3 000 salariés antillais ont un besoin de formation, soit 32% des effectifs.**

Ce besoin est plutôt bien partagé, puisque 89% des établissements déclarent avoir au moins un salarié concerné.

Les 3 formations diplômantes ou certifiantes les plus demandées sont celles d'Éducateur spécialisé, d'IDE, et d'Accompagnant éducatif et social ; **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 LES ANTILLES :

- 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 DANS LA RÉGION

Taux de féminisation
parmi les cadres de la
région*

73%

Taux de féminisation de la
région toutes branches
confondues : 72%

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

*Note de lecture : Au sein de la région, 63% des cadres en
poste sont des femmes.

SOIN : 100% de cadres femmes ↻ 82%

Soin, prévention, rééducation et médico-technique



Médical

(non-renseigné)

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

Éducatif, social et insertion



Travail protégé



Enseignement et formation



FONCTIONS SUPPORT : 69% de cadres femme ↻ 65%

Services et moyens généraux



Autres services support



Direction



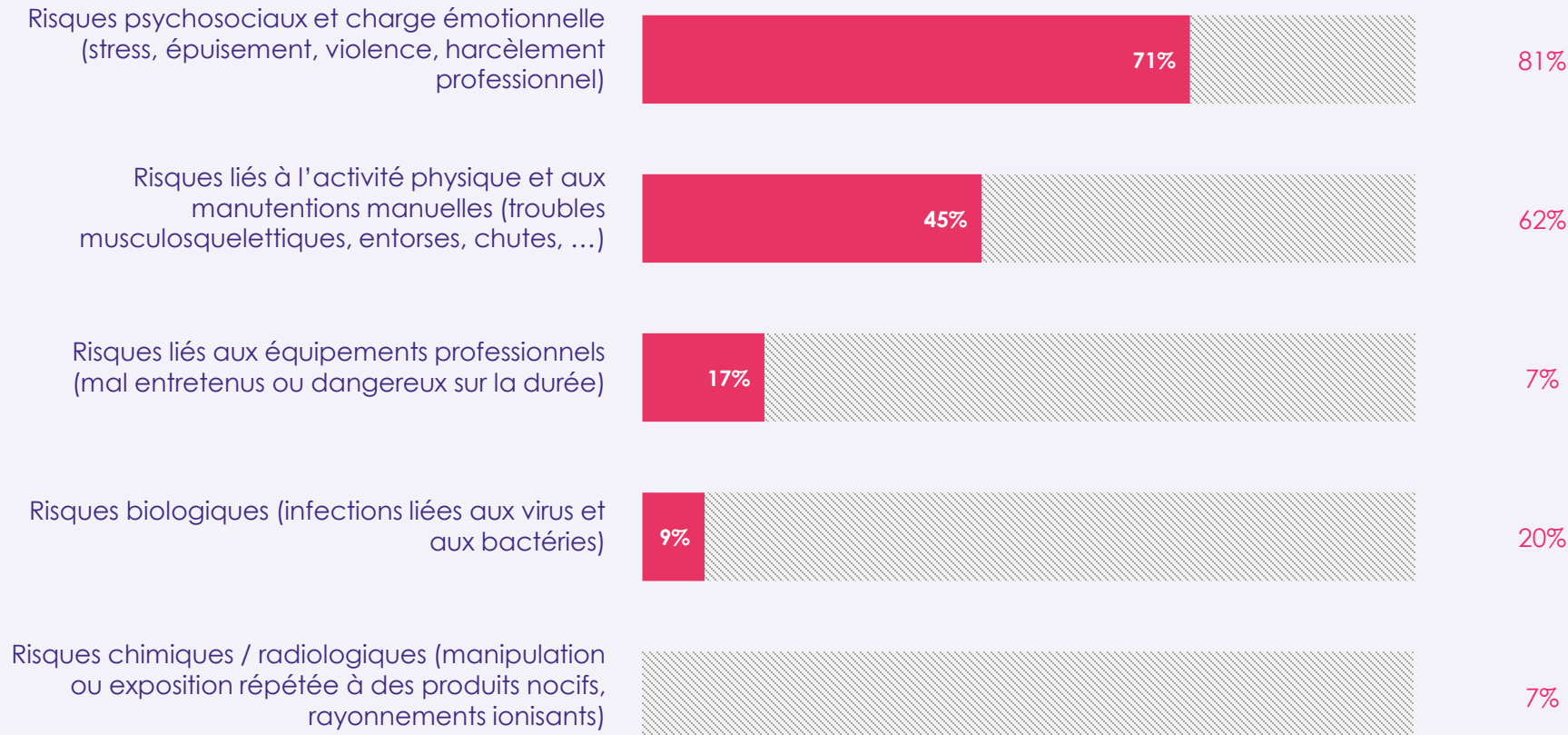
5.2

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 DANS LES ANTILLES

13%
DES STRUCTURES ONT ENGAGÉ AU MOINS UNE ACTION DE PRÉVENTION EN MATIÈRE DE SANTÉ AU TRAVAIL
(55% AU NIVEAU NATIONAL)



Dans les Antilles, les salariés sont principalement exposés aux **risques psychosociaux et charges émotionnelle**. (71%).

En 2^e position arrivent les risques liés à l'activité physique et aux manutentions manuelles, de manière moins marquée qu'au niveau national (45% vs 62%) en raison d'une proportion plus restreinte d'établissements de la branche HP.

Face à ces risques, seule **1 structure sur 10 a engagé au moins une action** de prévention en matière de santé au travail.

DÉSIGNATION DE SALARIÉS RÉFÉRENTS DANS LES ANTILLES

La protection et la prévention des risques professionnels ("salarié compétent")

82%

58%

Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes désigné par le CSE (+11 salariés)

55%

62%

Référent handicap

32%

45%

Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes désigné par l'employeur (+ 250 salariés)

19%

41%

En matière de **référénts**, la désignation d'un ou plusieurs **salariés compétents en protection et prévention des risques professionnels** (aujourd'hui obligatoire quelle que soit la taille de l'employeur), est exprimée par plus de 8 établissements sur 10.

Plus de 5 établissements sur 10 comptent un **référent Harcèlement sexuel et agissements sexistes** désigné par le CSE (obligatoire à partir de 11 salariés) et moins d'1 sur 5 désigné par l'employeur (obligatoire à partir de 250 salariés).

Les **référénts handicap**, également obligatoires à partir de 250 salariés, ont été désignés par près d'un tiers des établissements.



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 AUX ANTILLES

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, cela selon trois prismes :

↓
Les
métiers/fonctions
en progression

36%

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

50%

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

25%

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

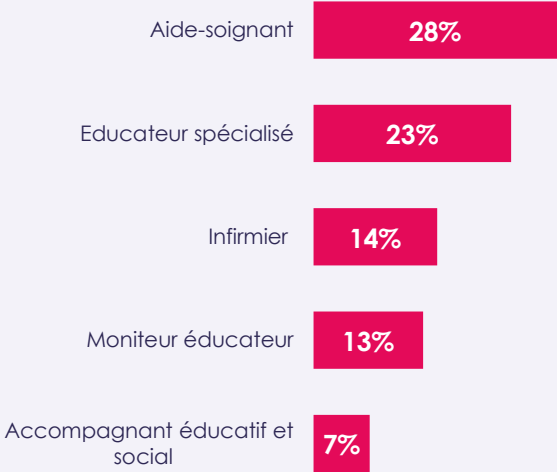
Métiers/fonctions
inexistants jusque-là

MÉTIERS/FONCTIONS EN PROGRESSION - AU SEIN DE CHAQUE BRANCHE (DONNÉES NATIONALES)

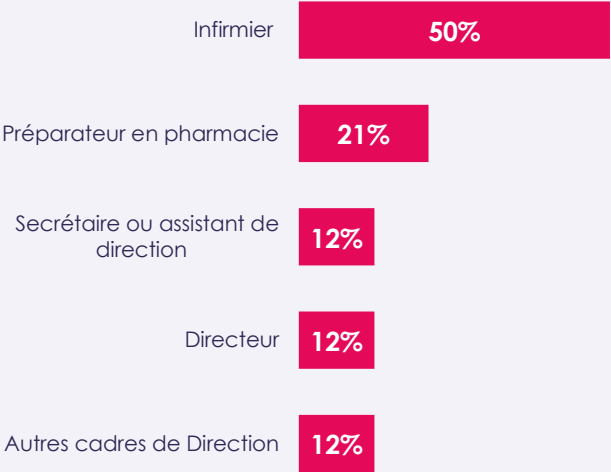
5 MÉTIERS/FONCTIONS LES PLUS EN PROGRESSION DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE LA BRANCHE
(dans l'ordre du nombre de citations)

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

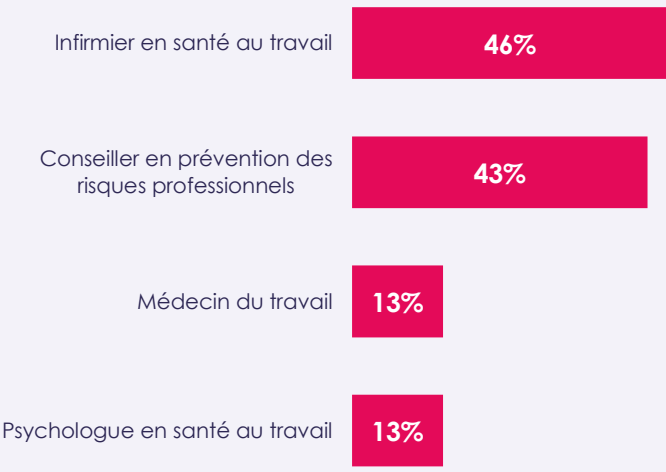
SSSMS



HP



SPSTI



Proportion d'établissements déclarant des métiers en progression

25%

18%

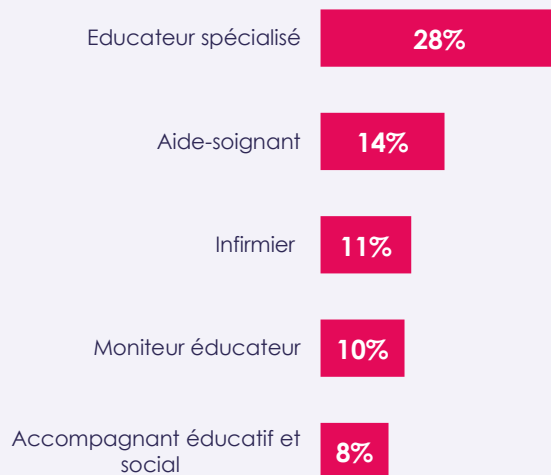
53%

MÉTIERS/FONCTIONS EN ÉVOLUTION - AU SEIN DE CHAQUE BRANCHE (DONNÉES NATIONALES)

5 MÉTIERS/FONCTIONS LES PLUS EN ÉVOLUTION DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE LA BRANCHE
(dans l'ordre du nombre de citations)

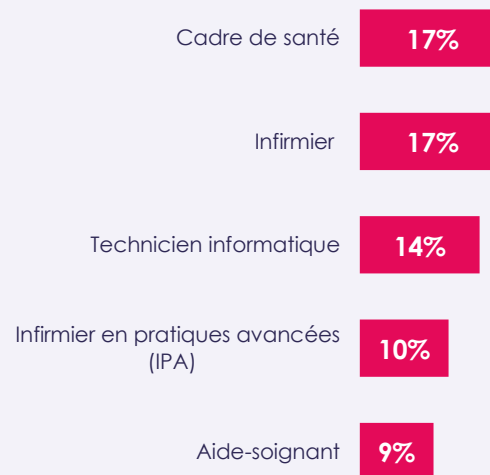
« Un métier en évolution se définit comme un métier qui existait déjà mais **dont les compétences ont fortement évolué.** »

SSSMS



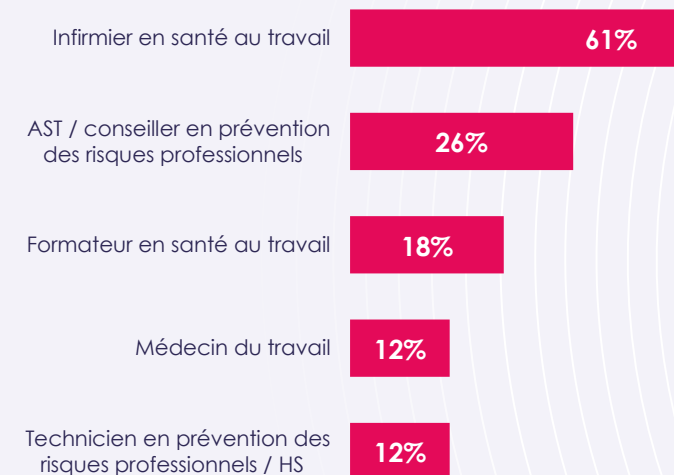
26%

HP



23%

SPSTI



53%

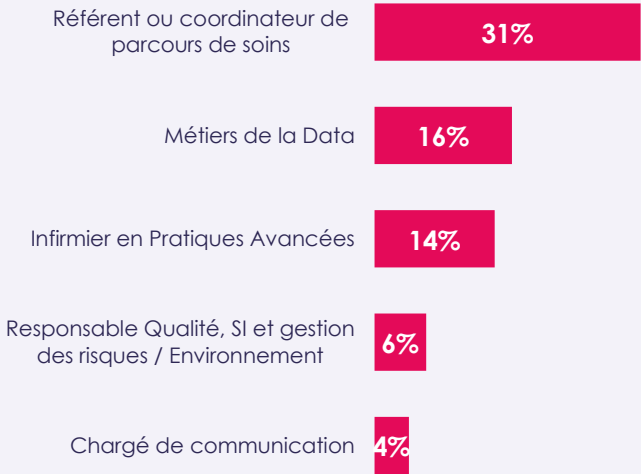
Proportion
d'établissements
déclarant des
métiers en évolution

MÉTIERS/FONCTIONS ÉMERGENTS - AU SEIN DE CHAQUE BRANCHE (DONNÉES NATIONALES)

5 MÉTIERS/FONCTIONS ÉMERGENTS DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE LA BRANCHE (dans l'ordre du nombre de citations)

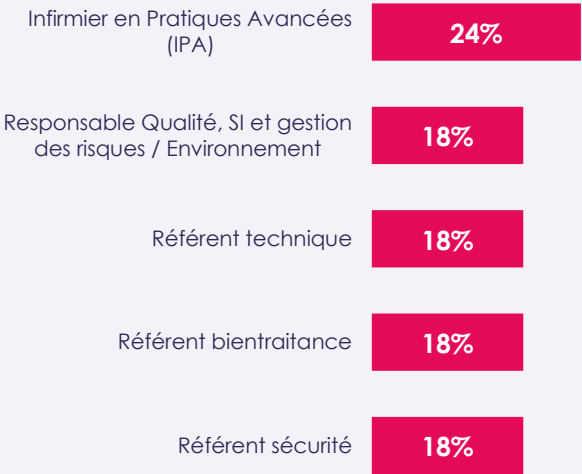
« Un métier émergent se définit comme un métier **qui n'existait pas avant** et qui apparaît dans les activités de l'établissement. »

SSSMS



16%

HP



10%

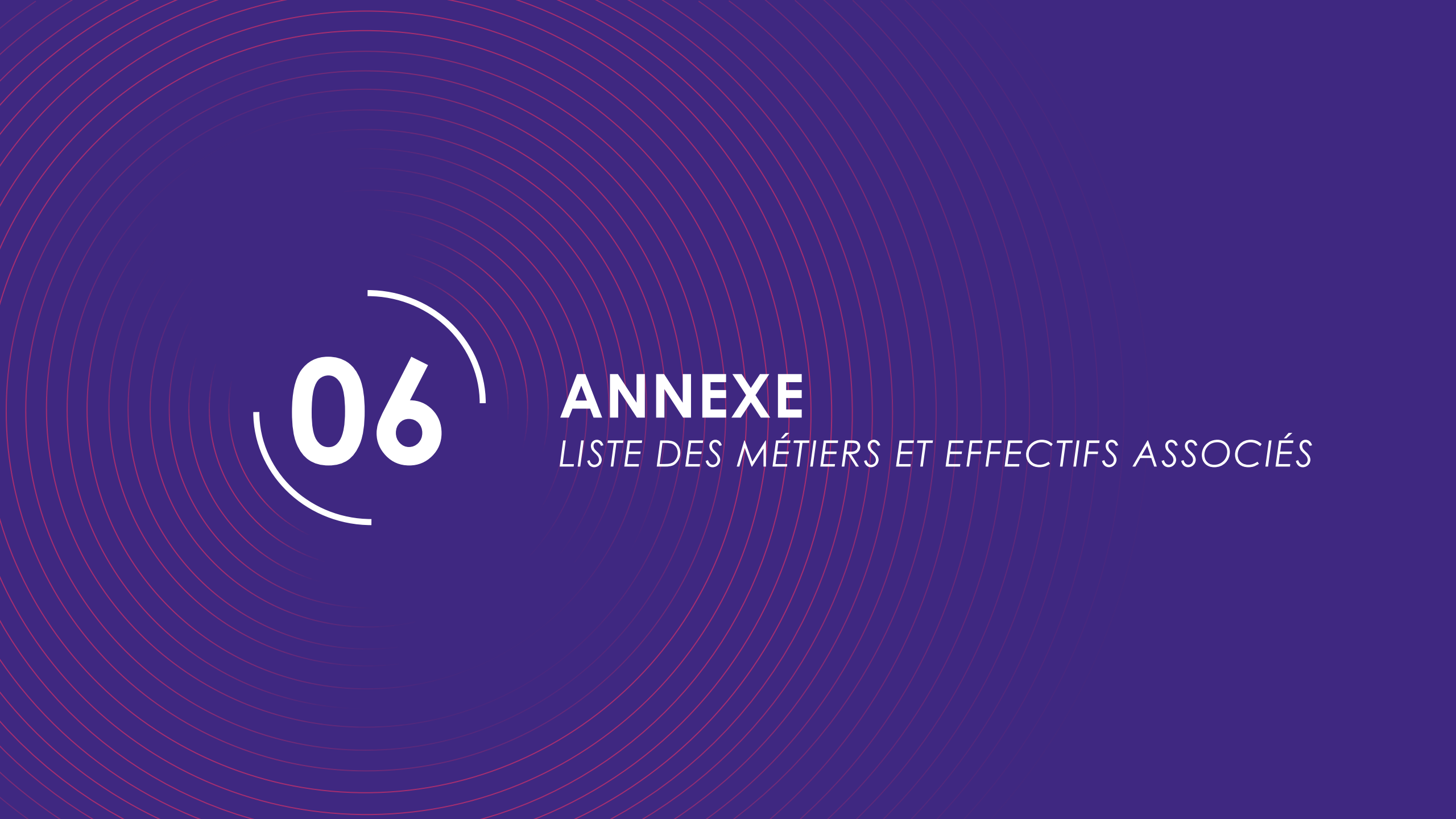
SPSTI

Base faible

Conseiller en prévention des risques professionnels
Responsable qualité, système information et gestion des risques / environnement
DPO
Chargé de communication
Animateur/ Coordinateur qualité

18%

Proportion d'établissements déclarant des métiers émergents



06

ANNEXE

LISTE DES MÉTIERS ET EFFECTIFS ASSOCIÉS

LISTE DES MÉTIERS ET EFFECTIFS ASSOCIÉS – FILIÈRE SOINS

Médical	426
Autre spécialiste sans précision	67
Médecin du travail	*
Médecin en Médecine Physique et Réadaptation (MPR)	2
Médecin généraliste	55
Pharmacien	13

Soin, prévention, rééducation et médico-technique	2 915
Agent de service de soins / agent de service hospitalier	171
Aide-soignant	1 012
Autre technicien médico-technique	59
Auxiliaire de puériculture	2
Brancardier	13
Cadre de santé (cadre infirmier / cadre soignant / encadrant d'unité de soins)	56
Diététicien (nutritionniste)	26
Ergothérapeute	81
Infirmier	364
Infirmier en santé au travail	*
Logisticien de soins	1
Masseur Kinésithérapeute	2
Orthophoniste	43
Ostéopathe	23
Préparateur en pharmacie / préparateur qualifié	39
Psychologue (hors psychologue du travail)	226
Psychologue du travail	55
Psychomotricien	36
Secrétaire médical	69

* Donnée non disponible, base statistique de répondants trop faible

LISTE DES MÉTIERS ET EFFECTIFS ASSOCIÉS – FILIÈRE SOCIO-ÉDUCATIVE

Éducatif, social et insertion	3 895
Accompagnant éducatif et social	462
Animateur socio-éducatif	86
Assistant de service social / assistant social spécialisé	213
Assistant familial	126
Auxiliaire socio-éducatif / animateur d'activités, de loisirs	224
Cadre socio-éducatif	118
Conseiller en économie sociale et familiale	116
Coordinateur de parcours de santé/social	14
Éducateur de jeunes enfants	52
Éducateur scolaire / éducateur scolaire spécialisé	256
Éducateur spécialisé	674
Éducateur sportif	128
Éducateur technique spécialisé	68
Maître de maison	106
Moniteur éducateur	637
Surveillant de nuit qualifié	418
Technicien de l'intervention sociale et familiale	89
Technicien pour déficients sensoriels / interprète en langue des signes	108

Travail protégé	25
Moniteur d'atelier	22
Ouvrier de production / manutentionnaire / cariste/salarié en insertion	4

Enseignement et formation	152
Enseignant (professeur spécialisé)	152

LISTE DES MÉTIERS ET EFFECTIFS ASSOCIÉS – FONCTIONS SUPPORT

Services et moyens généraux	2 525
Agent d'accueil (employé d'accueil / admission / standardiste)	53
Agent des services généraux (Agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...)	1 451
Agent des services hôteliers (agent de restauration, commis de cuisine, lingère)	53
Coordinateur de centre	26
Cuisinier	105
Responsable de service	303
Responsable hôtellerie	13
Responsable technique	29
Secrétaire ou assistant de direction	360
Technicien Hygiène, Sécurité et Environnement (HSE)	131

Autres services support	652
Autres services support (sans précision)	108
Assistant RH	154
Cadre fonctionnel	235
Comptable	155

Direction	421
Autres cadres de Direction / autres membres du comité de Direction (DRH, DAF,...)	2
Directeur (directeur d'établissement, DG, DG adjoint, directeur ...)	360
Médecin coordonnateur	40
Médecin-chef de service	19