



Observatoire
des métiers
du soin et du lien



BAROMÈTRE EMPLOI-FORMATION

 2025

Rapport de résultats – PAYS DE LA LOIRE

00

Synthèse des résultats

01

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

02

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

03

Recrutement et mobilité des salariés : quelle situation ?

04

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

05

Focus sur trois thématiques

06

ANNEXE : liste des métiers et effectifs associés

TABLE DES MATIÈRES DÉTAILLÉE

Synthèse des principaux résultats

Partie 1 : Les branches de l'OPCO Santé, actrices de poids dans l'emploi en Pays de la Loire

1. Chiffres clés 2024 de l'OPCO Santé en Pays de la 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 en Pays de la Loire

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

Partie 3 : Recrutement et mobilité des salariés en Pays de la Loire : quelle situation ?

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

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

Partie 4 : Les compétences pour demain : dynamiques de formation et pistes d'action en Pays de la Loire

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

Partie 5 : Focus sur 3 thématiques

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

Partie 6 : ANNEXE – Liste des métiers et effectifs associés

NOTRE ENGAGEMENT COLLECTIF SERA À LA HAUTEUR DES ENJEUX !

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

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

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



Pour la Commission de Coordination de l'OPCO Santé

Madame Isabelle Mangard, Secrétaire, représentante du collège employeur

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

NOTE MÉTHODOLOGIQUE : UN DISPOSITIF EN 3 VOLETS

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

Enquête quantitative

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

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

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

Dans la région, 464 établissements ont participé à l'enquête soit un **taux de participation de 25%** (sur base fiabilisée).

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

Compilation de données statistiques

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

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

Approfondissements qualitatifs

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

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

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

** Salariés.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 indiqués 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 EN RÉGION PAYS DE LA LOIRE

Quelques chiffres sur les effectifs

68 881 salariés

Dont

1/ **8 855 aides-soignants**,
13% des effectifs

2/ **6 004 accompagnants éducatifs et sociaux**,
9% des effectifs

3/ **4 531 agents des services généraux**,
7% des effectifs

Départs en retraite à 3 ans

Plus de 4 400

Salariés, **soit 6%** 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

1 550 POSTES

Dont 766 aides-soignants et 180 infirmiers

Taux de rotation des équipes

12%

Risques professionnels

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

55%

Actions de formation financées par l'OPCO Santé

36 300

Besoins de formation

44%

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 69 000 salariés en Personnes Physiques (PP) en Pays de la Loire**. La région représente à elle seule **près de 6%** des effectifs nationaux couverts par les branches de l'OPCO Santé.
- ▶ La contribution des branches de l'OPCO Santé à l'emploi salarié régional (toutes branches confondues) s'élève à **4,4%**.
- ▶ Parmi les salariés des branches de l'OPCO Santé, la **filière Soins** compte **l'effectif régional le plus important**, avec 38% des effectifs. Ils exercent majoritairement le métier d'**aide-soignant** avec 8 855 salariés (13% de l'effectif régional).
- ▶ La **filière éducative et sociale** totalise 32% des effectifs et les **fonctions support** 30% des effectifs.
- ▶ Les projections indiquent **plus de 4 400 départs en retraite d'ici trois ans**, soit **6% 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)

- ▶ Sur le plan socio-démographique, le **taux de féminisation s'élève à 84%** (vs 78% au niveau national), avec des **femmes plus présentes dans la filière Soins** (90%) et un peu **moins présentes dans la filière socio-éducative** (79%).
- ▶ Comparativement à la moyenne nationale, le **taux de salariés en CDD (12%) est équivalent dans la région**. Le **recours au temps partiel est plus élevé** dans la région qu'au niveau national : 36% vs 23% au niveau national.
- ▶ On relève une **prédominance des aides-soignants** (6 700) au sein de la branche SSSMS dans les Pays de la Loire. Viennent ensuite **les AES** avec 4 800 salariés et **agents des services généraux** avec 4 400 salariés.
- ▶ Dans la **branche HP**, les **métiers de la filière Soins sont en tête**, avec 2 100 **aides-soignants** et 1 600 **infirmiers**. L'emploi d'**agent des services hôteliers** vient compléter ce top 3 avec 1 300 salariés.
- ▶ **18% des salariés ont 55 ans et plus** en Pays de la Loire (moyenne nationale : 20%). Les projections indiquent **4 400 départs en retraite à horizon 3 ans**, dont 500 AES, 470 éducateurs spécialisés et 460 aides-soignants.

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS : RECRUTEMENT (3/4)

- ▶ **1 550 postes sont à pourvoir**, dont **environ la moitié d'aides-soignants**, métier le plus représenté dans la région. Pour les principaux métiers en tension, les établissements sont confrontés à une pénurie de candidats avec le diplôme, le profil ou l'expérience recherchés. Pour 89% des établissements concernés, cette situation entraîne une **surcharge de travail** pour les équipes en place.
- ▶ Pour pallier ces difficultés, les établissements ont majoritairement recours à des **CDD/contrats-jours** (64%), à **l'intérim** (57%), aux **heures supplémentaires** (57%) et aux « **faisant fonction** » (44% en hausse par rapport à 2021). Ils mettent en place **diverses démarches** dont l'amélioration de l'intégration des nouveaux arrivants (64%).
- ▶ **Plus de 7 600 embauches ont été réalisées** en 2024, soit 1 200 de moins qu'en 2021, **les ¾ pour compenser des départs**. A noter un **taux de rotation du personnel**, aussi appelé turn-over, de **12%** (égal à la moyenne nationale).

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS : FORMATION (4/4)

- ▶ **36 300 actions de formation** ont été financées en 2024 en Pays de la Loire. La région couvre ainsi 5% de l'ensemble des formations réalisées par le biais de l'OPCO Santé, poids légèrement inférieur à celui de la région dans l'effectif couvert par les branches (6%).
- ▶ Près de **1 100 contrats d'alternance** ont été engagés en 2024 sur le plan régional, soit 6% des contrats au plan national. 545 établissements ont été employeurs d'alternants, correspondant au même poids par rapport au national.
- ▶ Selon les établissements, **plus de 36 200 salariés, soit 53% 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 : 74% ont au moins un salarié en formation.
- ▶ Les établissements estiment que **plus de 8 900 salariés ont besoin de suivre une formation diplômante ou certifiante, soit 13% de l'effectif régional**. Ce besoin est largement partagé, puisque 44% des établissements déclarent avoir au moins un salarié concerné. Les 5 formations diplômantes ou certifiantes les plus visées sont celles **d'aide-soignant, d'infirmier, d'accompagnant éducatif et social**, d'infirmier de bloc opératoire et d'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 PAYS
DE LA LOIRE**

A RETENIR : CARACTÉRISTIQUES DE LA RÉGION ET ÉVOLUTIONS

- ▶ Le Baromètre Emploi-Formation 2025 permet de recenser **près de 69 000 salariés en Personnes Physiques (PP)** en Pays de la Loire. La région représente à elle seule **près de 6% des effectifs nationaux**.
- ▶ La contribution des branches de l'OPCO Santé dans l'emploi salarié de la région s'élève à **4,4% de l'emploi salarié, poids légèrement supérieur à la moyenne nationale (4,3%)**.
- ▶ Le **poids de la branche SSSMS est légèrement supérieur** dans la région qu'au plan national. A l'inverse, **celui de la branche HP est moindre (16% vs 22%)**.



1.1

CHIFFRES CLÉS 2024 DE L'OPCO SANTÉ EN PAYS DE LA 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 PAYS DE LA LOIRE

	Ensemble	SSSMS	HP (dont thermalisme)	SPSTI	HORS BRANCHE
Nombre d'établissements (SIRET)*	1848	1 650	139	13***	46
Nombre de structures (SIREN)*	627	454	125	13	35
Nombre de salariés en Personnes Physiques (PP)**	68 881	53 479	10 689	1 251	3 657

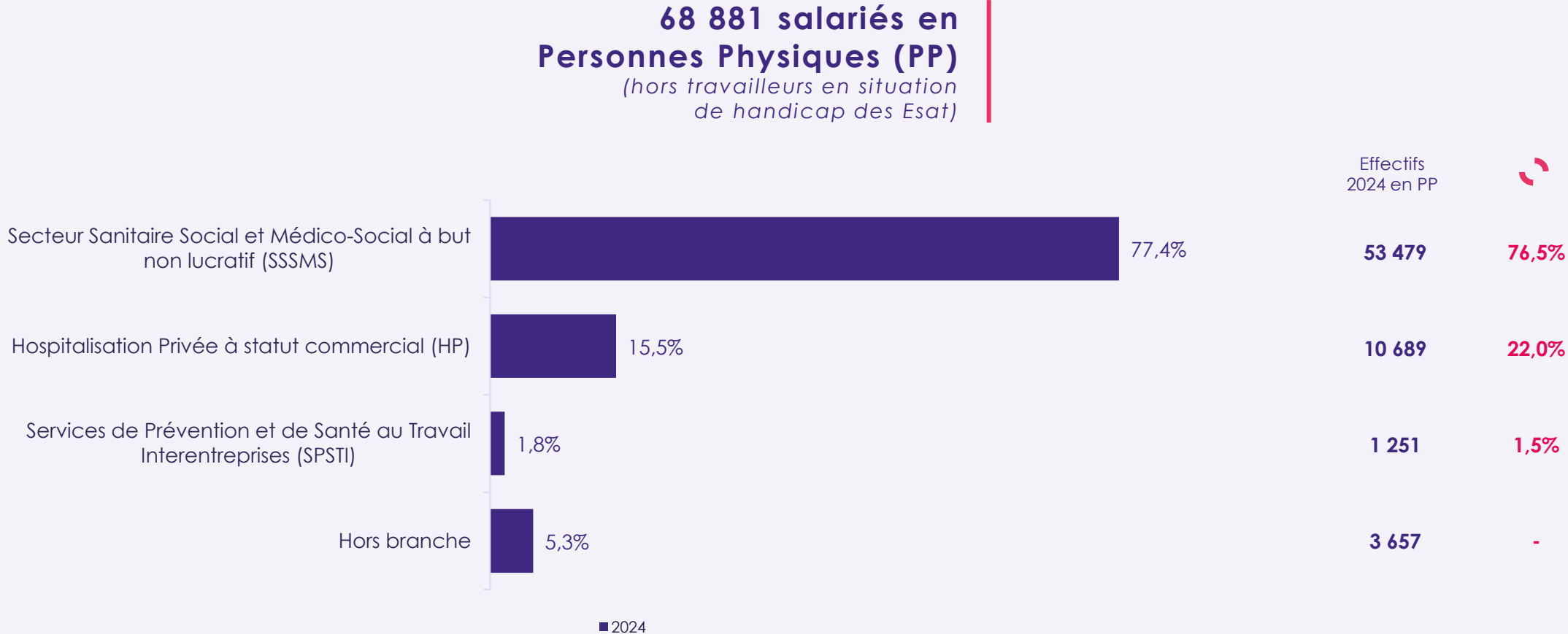
* Source : Base de données adhérents OPCO Santé

** Source : Baromètre Emploi-Formation 2025

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

EFFECTIFS RÉGIONAUX RECENSÉS AU 31/12/2024

EFFECTIFS ET RÉPARTITION PAR BRANCHES

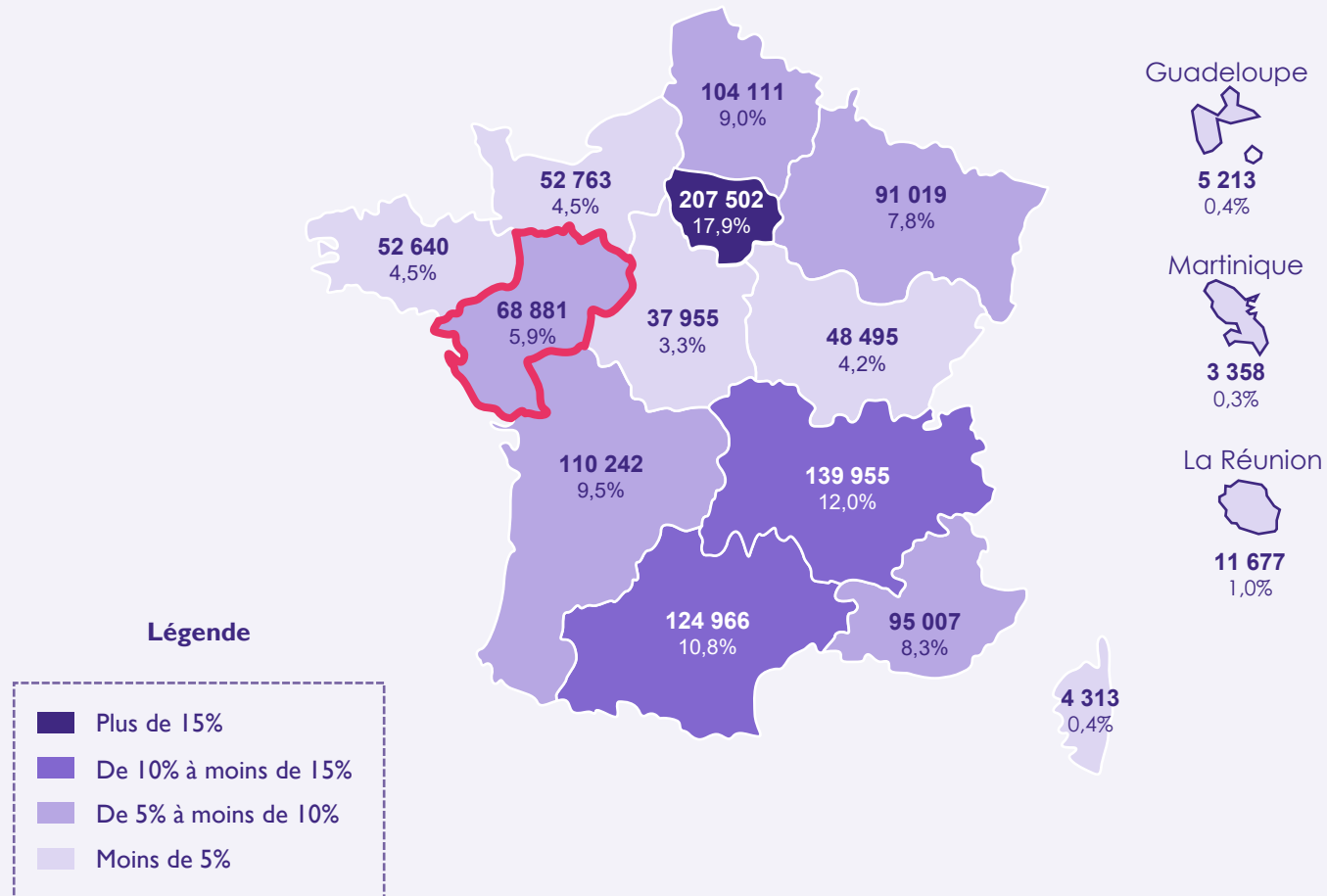


1.2

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

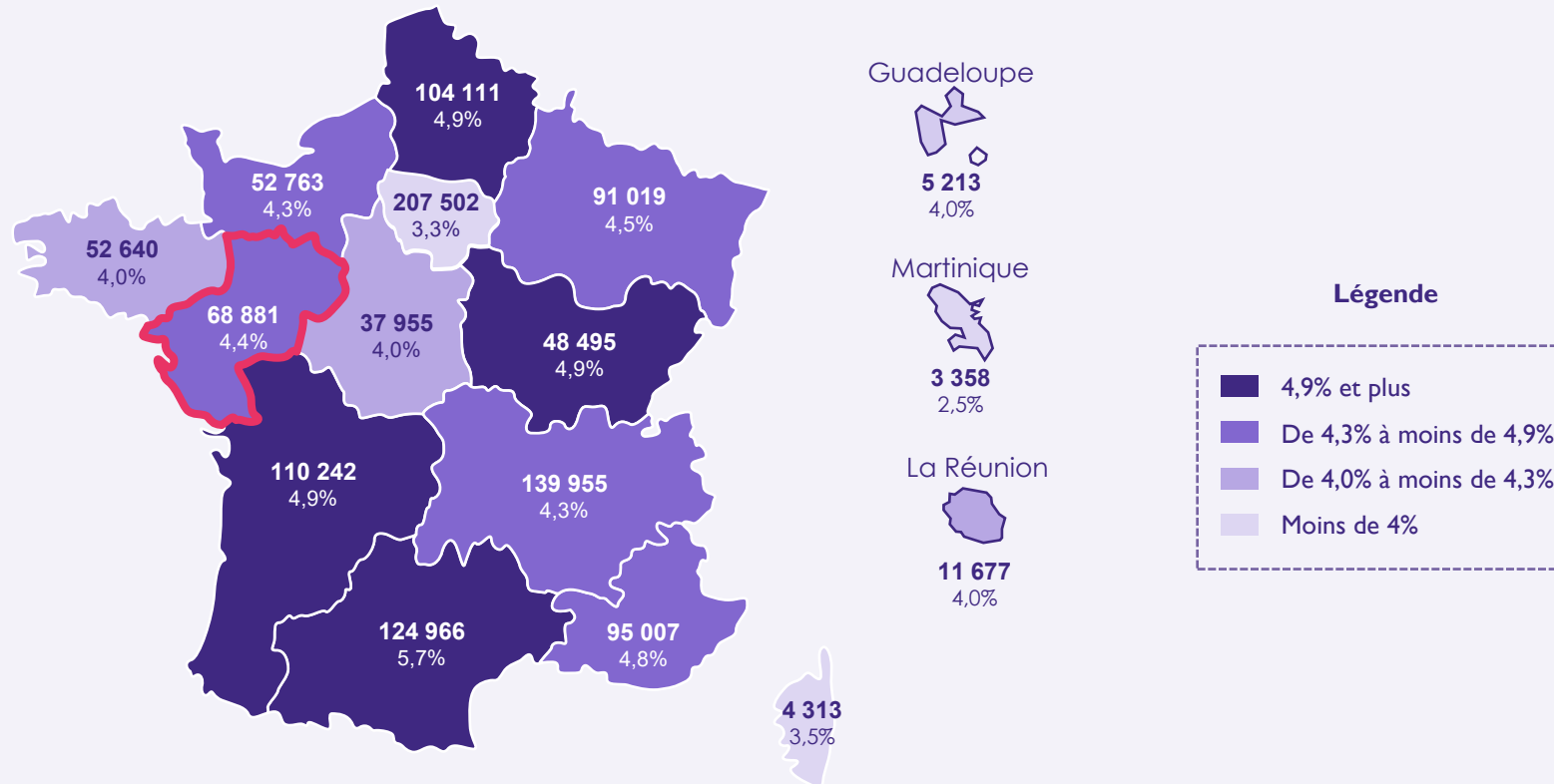


La région Pays de la Loire concentre **5,9% des effectifs nationaux** soit près de 69 000 salariés.

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

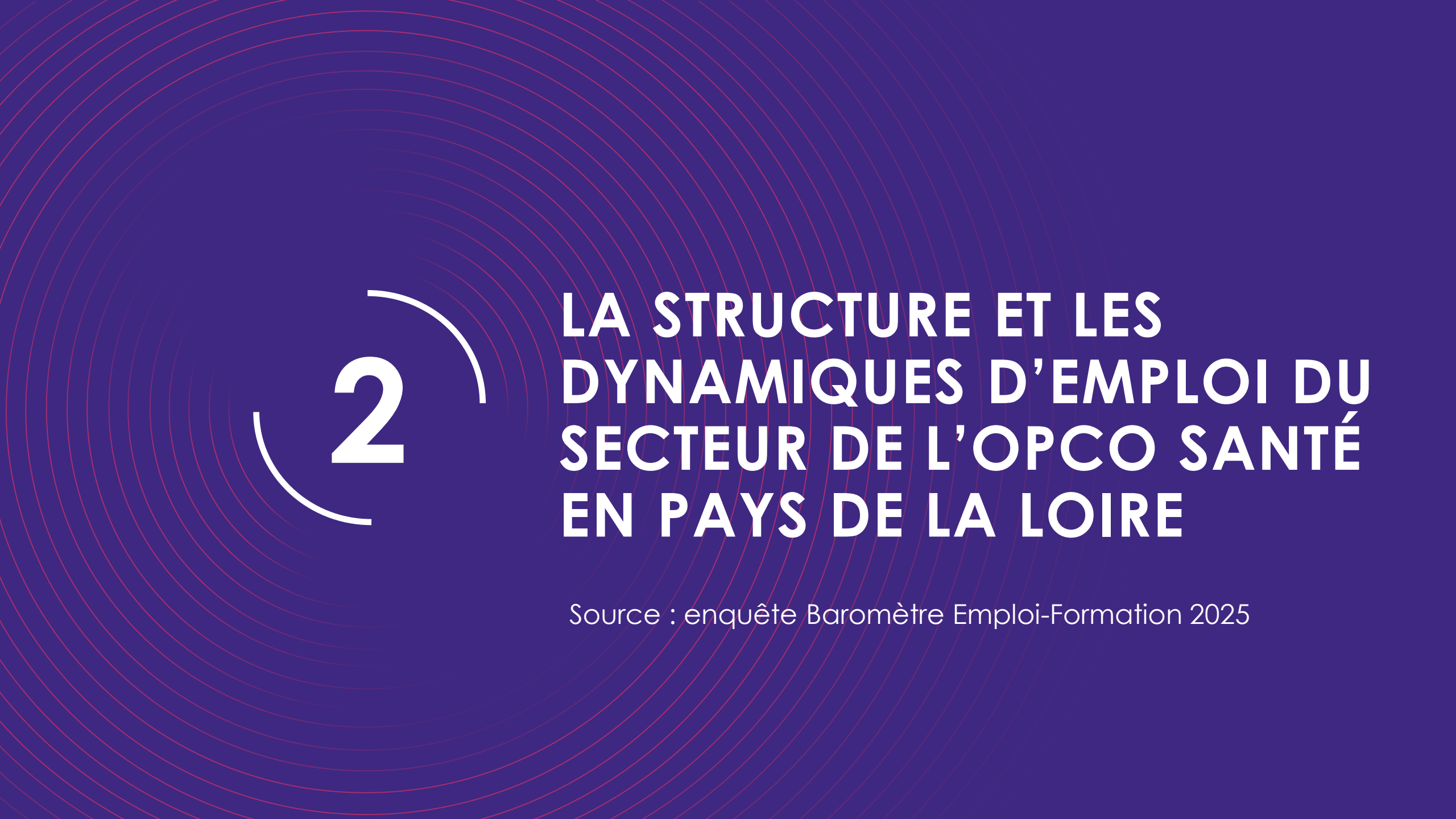
POIDS DES EFFECTIFS DANS L'EMPLOI SALARIÉ RÉGIONAL

Moyenne nationale : **4,3%**



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

Le poids des effectifs régionaux (branches de l'OPCO Santé) est **légèrement supérieur à la moyenne nationale** en Pays de la Loire (4,4%).



2

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

Source : enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

A RETENIR

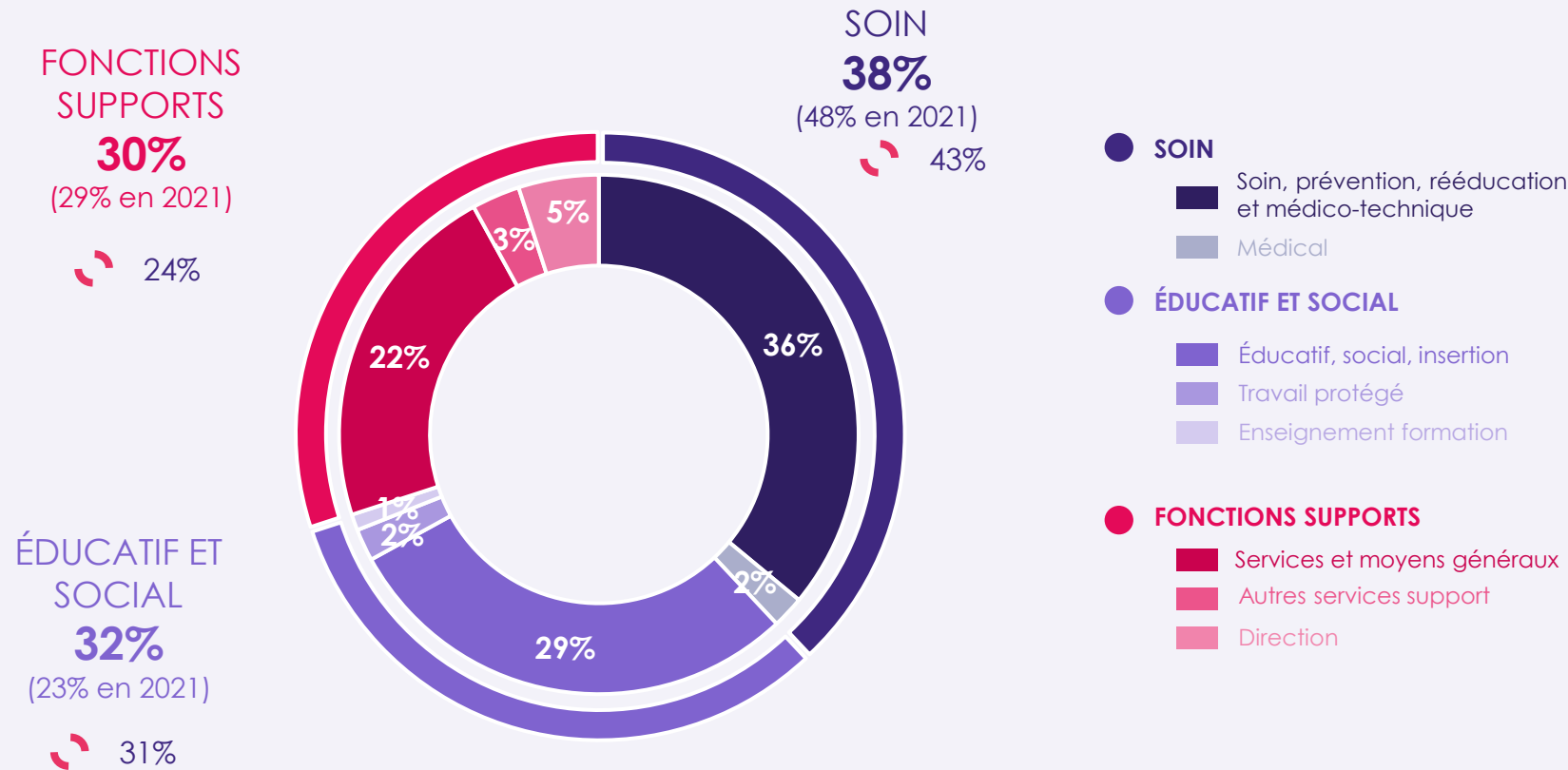
- La région Pays de la Loire compte une **prédominance d'emplois dans la filière des Soins**, bien que moins important qu'au niveau national (38% vs 43%). A côté de cela, le poids des emplois socio-éducatifs est aussi élevé (32% vs 31%). Les fonctions support ont un poids plus important.
- La hiérarchie des métiers a évolué par rapport à 2021. Le **métier d'aide-soignant reste le plus exercé** dans la région avec 13% des effectifs, les **infirmiers** occupent quant à eux la **cinquième position** (6%). Les métiers éducatifs et social sont aussi présents dans les cinq principaux métiers : les **accompagnants éducatifs et sociaux** (9%) et **éducateurs spécialisés** (6%). Le métier d'agent des services généraux des fonctions supports complète ce top 5 avec 7% des effectifs.
- **Sur le plan socio-démographique, les caractéristiques des salariés des Pays de la Loire évoluent aussi par rapport à 2021** : la moyenne d'âge est stable pour les femmes et diminue pour les hommes (- un an). Les contrats à temps partiel progressent (36% vs 31%).
- Le Baromètre Emploi-Formation 2025 recense près de **1,2 million de jours d'absence** des salariés des branches de l'OPCO Santé sur le plan régional.

2.1

CARACTÉRISTIQUES GLOBALES DE L'EMPLOI RÉGIONAL

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIÈRE ET FAMILLE D'EMPLOI

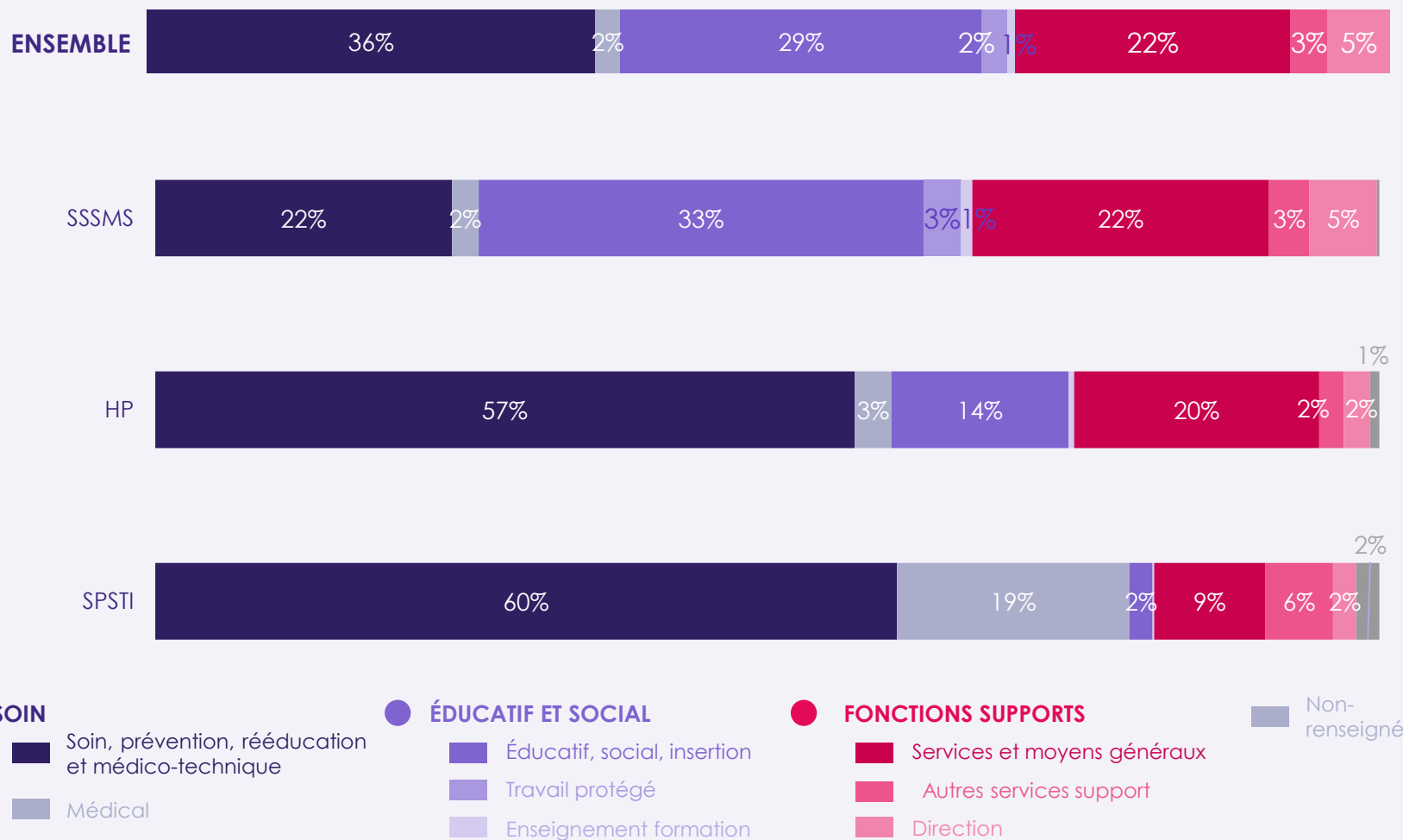


Les Pays de la Loire se caractérisent par la **prédominance de la filière Soin**, bien que sa part soit moins importante qu'au niveau national (38% vs 43%).

Par ailleurs, le poids des emplois **socio-éducatifs** est **similaire à celui au niveau national**.

Les fonctions supports sont, quant à elles, plus nombreuses dans la région qu'en moyenne. Elles représentent 30% des effectifs, contre 24% au niveau national.

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



Cette même répartition déclinée par branche laisse apparaître des spécificités :

- Poids de la **filière Soins** traditionnellement plus marqué dans la branche **HP** (60% des emplois) et **SPSTI** (79% avec une surreprésentation des médecins) et moindre dans la branche **SSSMS** (24% seulement).
- Présence plus marquée des **emplois éducatifs et sociaux** (37%) pour la branche **SSSMS**.

PRINCIPAUX MÉTIERS ET EMPLOIS EXERCÉS

*L'emploi d'agent des services généraux comprend différents métiers dont agent polyvalent, ouvrier de maintenance et agent de surveillance.

		%	Rappel 2021	
Aide-soignant	8 855	13%	15%	12%
Accompagnant éducatif et social	6 004	9%	6%	7%
Agent des services généraux*	4 531	7%	6%	7%
Educateur spécialisé	4 339	6%	5%	6%
Infirmier	4 275	6%	10%	10%
Agent de service de soins / hospitalier	3 264	5%	6%	6%
Secrétaire ou assistant de direction	2 907	4%	2%	2%
Agent des services hôteliers	2 806	4%	6%	3%
Responsable technique	2 532	4%	-	<1%
Moniteur éducateur	1 692	2%	2%	3%
Psychologue	1 409	2%	-	2%
Directeur	1 387	2%	-	2%
Animateur socio-éducatif	1 312	2%	1%	2%
Auxiliaire socio-éducatif	1 177	2%	<1%	1%
Autres cadres de Direction	1 147	2%	-	1%
Ergothérapeute	1 000	1%	1%	1%
Masseur Kinésithérapeute	918	1%	1%	1%
Responsable de production	844	1%	-	2%
Agent d'accueil	842	1%	1%	1%
Assistant de service social	838	1%	1%	1%

Le principal métier exercé en Pays de la Loire est celui d'**Aide-soignant** avec 8 855 salariés (**13%**).

En deuxième et troisième places des métiers éducatifs et sociaux, notamment les métiers d'**Accompagnant éducatif et social** (9%) et d'**Agent des services généraux** (7%).

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

SEXE



84%



78%

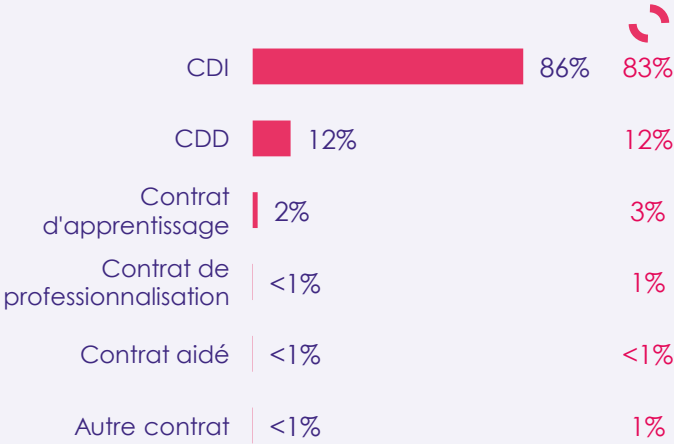
Taux de féminisation 2021 : 80%



16%

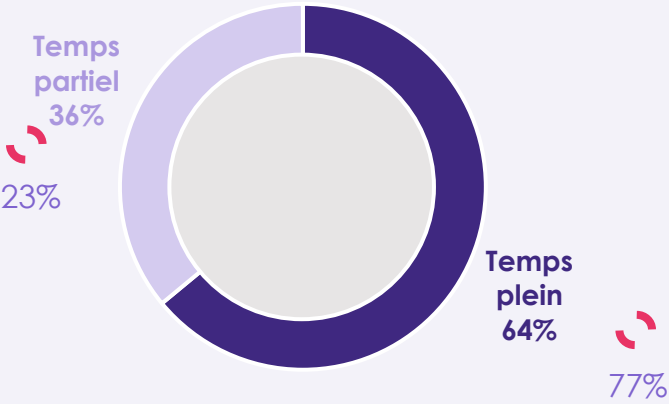
22%

TYPE DE CONTRAT



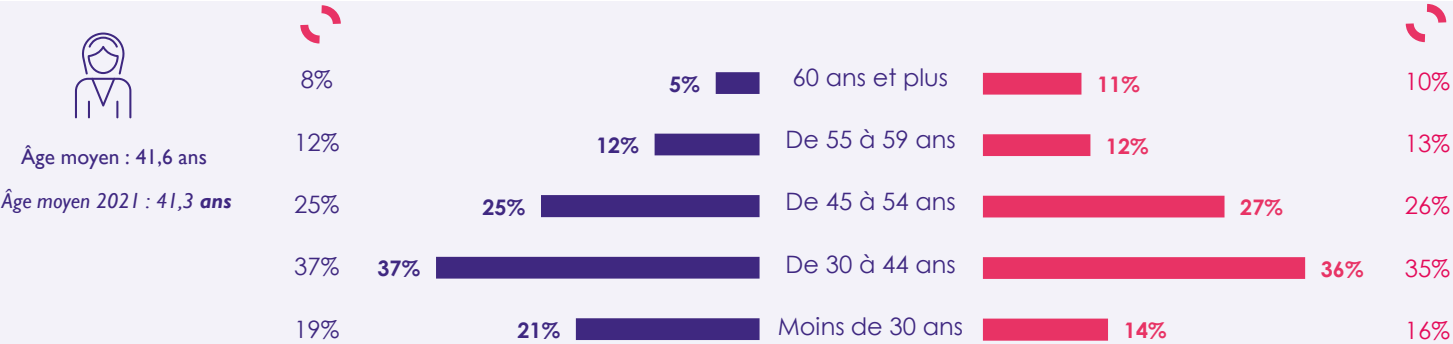
Part de CDI en 2021 : 87%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : 31%

PYRAMIDE DES ÂGES



Âge moyen : 41,6 ans

Âge moyen 2021 : 41,3 ans



Âge moyen : 42,5 ans

Âge moyen 2021 : 43,4 ans

RQTH

5,0%
des effectifs
-
3 436 salariés
5,8%

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 :
38% des effectifs
régionaux

		%	Rappel 2021*
Aide-soignant	8 855	34%	32%
Infirmier	4 275	16%	21%
Agent de service de soins / hospitalier	3 264	13%	13%
Psychologue	1 409	5%	-
Ergothérapeute	1 000	4%	3%
Masseur Kinésithérapeute	918	4%	3%
Psychomotricien	737	3%	1%
Médecin généraliste	696	3%	-
Secrétaire médical	678	3%	-
Cadre de santé	466	2%	1%
Orthophoniste	452	2%	2%
Infirmier coordonnateur	291	1%	1%
Auxiliaire de puériculture	285	1%	-
Infirmier en pratiques avancées (IPA)	274	1%	-
Ostéopathe	245	1%	-
Infirmier en santé au travail	215	1%	2%
Aide médico-technique et/ou paramédicale	199	1%	-
Médecin du travail	190	1%	3%
Préparateur en pharmacie	163	1%	-
Pharmacien	155	1%	-

Dans les Pays de la Loire, la moitié des effectifs de la filière Soins sont concentrés sur 2 métiers, avec quelques évolutions par rapport à 2021. Les **Aides-soignants** restent en tête, avec un poids en légèrement hausse (34% vs 32%), devant **les infirmiers**, en net recul (16% vs 21%).

Parmi les métiers de ce Top 20, on retrouve aussi les agents de service de soins, comme en 2021 (13%).

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DANS LA FILIÈRE SOINS

SEXE



90%

84%

Taux de féminisation 2021 : 87%



10%

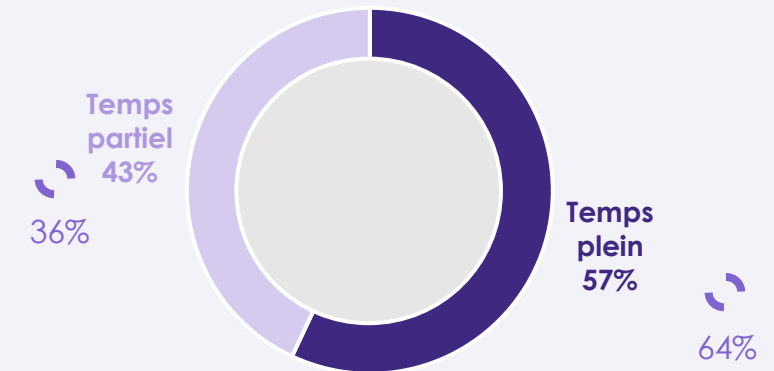
16%

TYPE DE CONTRAT

CDI	87%	86%
CDD	12%	12%
Contrat d'apprentissage	1%	2%
Contrat de professionnalisation	<1%	<1%
Contrat aidé	<1%	<1%
Autre contrat	<1%	<1%

Part de CDI en 2021 : 88%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : 38%

PYRAMIDE DES ÂGES



Âge moyen : 42,9 ans

Âge moyen 2021 : 40,1 ans

5%

12%

25%

37%

21%

5%	60 ans et plus	12%	11%
11%	De 55 à 59 ans	8%	12%
24%	De 45 à 54 ans	21%	27%
40%	De 30 à 44 ans	38%	36%
20%	Moins de 30 ans	21%	14%



Âge moyen : 45,1 ans

Âge moyen 2021 : 42,6 ans

RQTH

2,1%
des effectifs

5,0% toutes filières
dans la région

PRINCIPAUX MÉTIERS ET EMPLOIS EXERCÉS DANS LA FILIÈRE ÉDUCATIVE ET SOCIALE

Éducatif et social :
32% des effectifs régionaux

		%	Rappel 2021*
Accompagnant éducatif et social	6 004	27%	27%
Educateur spécialisé	4 339	19%	23%
Moniteur éducateur	1 692	8%	7%
Animateur socio-éducatif	1 312	6%	5%
Auxiliaire socio-éducatif	1 177	5%	2%
Responsable de production	844	4%	-
Assistant de service social / assistant social spécialisé	838	4%	4%
Moniteur d'atelier	687	3%	6%
Maître de maison	613	3%	2%
Technicien de l'intervention sociale et familiale (TISF)	589	3%	-
Enseignant (professeur spécialisé)	537	2%	-
Educateur technique spécialisé	482	2%	1%
Mandataire judiciaire	433	2%	-
Surveillant de nuit qualifié	423	2%	2%
Conseiller en économie sociale et familiale	401	2%	2%
Assistant familial	348	2%	-
Educateur de jeunes enfants	314	1%	2%
Educateur sportif	307	1%	2%
Educateur scolaire / éducateur scolaire spécialisé	282	1%	2%
Coordinateur de parcours de santé/social	278	1%	-

Le poids des 2 principaux métiers éducatifs et sociaux est en léger recul (46% vs 50%) :

- **Accompagnant éducatif et social**, stable (27%)
- **Éducateur spécialisé** (19% vs 23%).

Viennent ensuite 3 autres métiers, dans des proportions plus importantes qu'en 2021 : **moniteur éducateur** (8% vs 7%), **animateur socio-éducatif** (6% vs 5%) et **auxiliaire socio-éducatif** (5% vs 2%).

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

SEXE



79%

84%

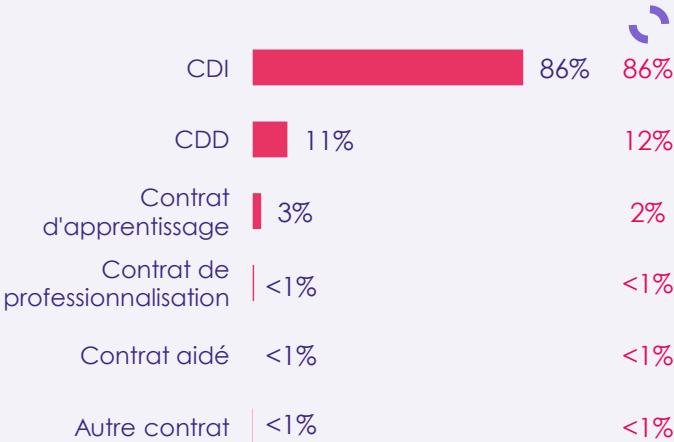
Taux de féminisation 2021 : 73%



21%

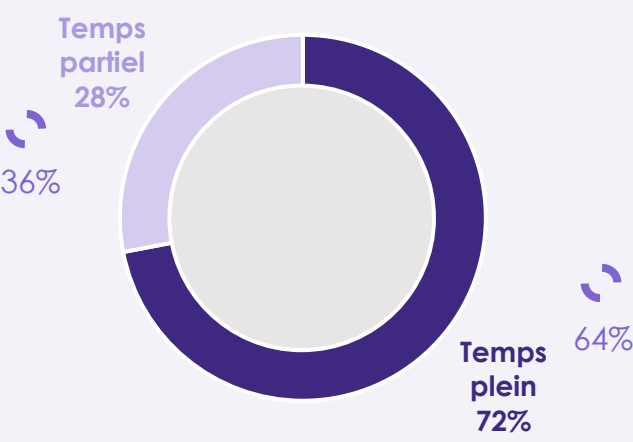
16%

TYPE DE CONTRAT



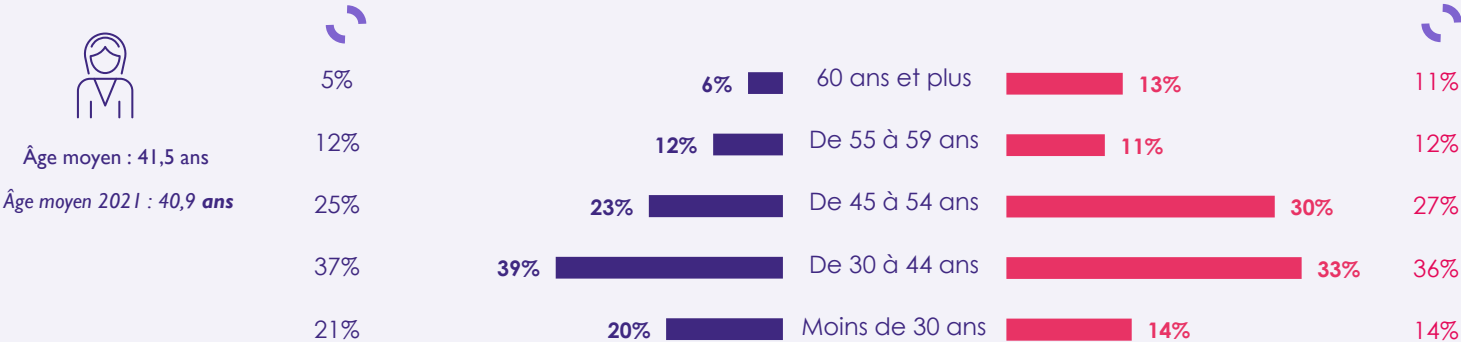
Part de CDI en 2021 : 86%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : 21%

PYRAMIDE DES ÂGES



Âge moyen : 41,5 ans

Âge moyen 2021 : 40,9 ans



Âge moyen : 43,9 ans

Âge moyen 2021 : 42,6 ans

RQTH

3,2%
des effectifs
-
5,0% toutes filières
dans la région

PRINCIPAUX MÉTIERS ET EMPLOIS EXERCÉS DANS LES FONCTIONS SUPPORT

Fonctions Supports :
30% des effectifs
régionaux

		%	Rappel 2021*
Agent des services généraux**	4 531	22%	19%
Secrétaire ou assistant de direction	2 907	14%	6%
Agent des services hôteliers	2 806	14%	19%
Responsable technique	2 532	13%	1%
Directeur	1 387	7%	-
Autres cadres de Direction	1 147	6%	2%
Agent d'accueil	842	4%	3%
Comptable	819	4%	-
Responsable de service	770	4%	-
Cadre fonctionnel	498	2%	-
Assistant RH	421	2%	11%
Médecin-chef de service	379	2%	-
Médecin coordonnateur	314	2%	-
Autres services support	285	1%	-
Cuisinier	138	1%	1%
Responsable hôtellerie	95	<1%	-
Chargé marketing communication	82	<1%	-
Technicien informatique	75	<1%	1%
Technicien Hygiène, Sécurité et Environnement (HSE)	43	<1%	4%
Responsable SSI	39	<1%	-

Dans les fonctions support, plus d'un salarié sur 5 en Pays de la Loire (22%) exerce le métier d'**Agent des services généraux** (agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...).

Derrière, on retrouve à la 2^{ème} et 3^{ème} place au même niveau :

- **Secrétaire ou assistant de direction,**
- **Agent des services hôteliers.**

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DANS LES FONCTIONS SUPPORT

SEXE



81%



84%

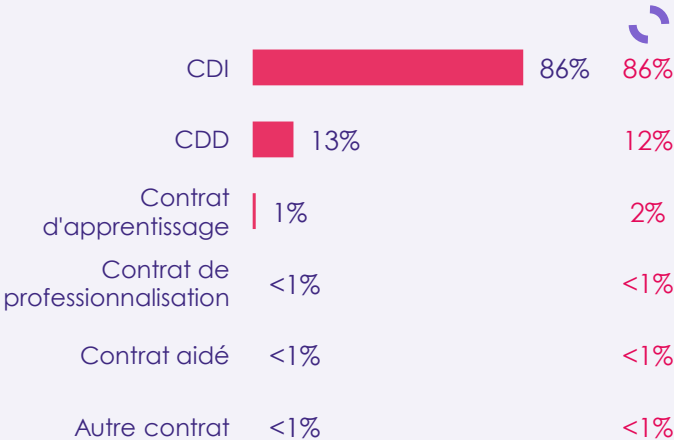
Taux de féminisation 2021 : 74%



19%

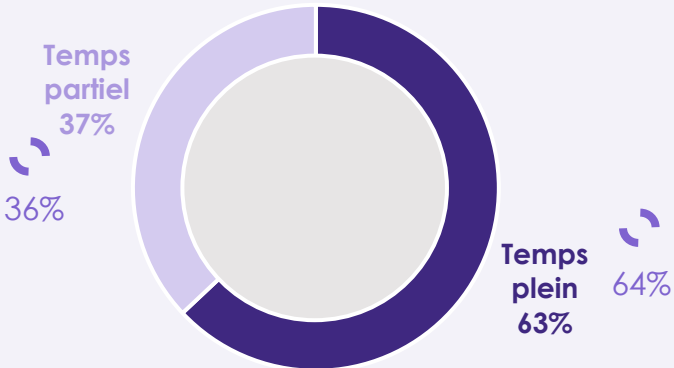
16%

TYPE DE CONTRAT



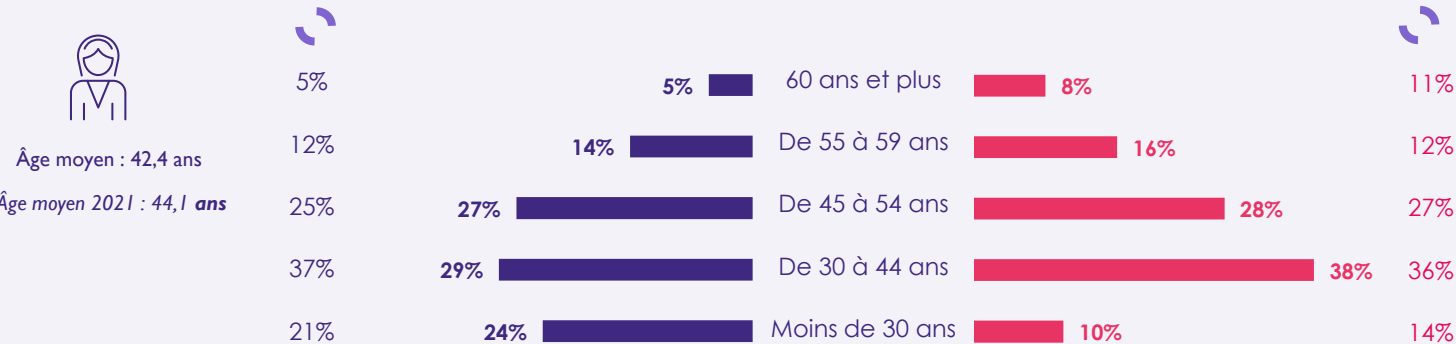
Part de CDI en 2021 : 87%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : 30%

PYRAMIDE DES ÂGES



Âge moyen : 41,9 ans
Âge moyen 2021 : 44,9 ans

RQTH

10,4%
des effectifs
-
5,0% 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*
Aide-soignant	6 729	12%	15%
Accompagnant éducatif et social	4 842	8%	8%
Agent des services généraux**	4 412	8%	7%
Educateur spécialisé	4 339	8%	8%
Secrétaire ou assistant de direction	2 710	5%	2%
Infirmier	2 668	5%	8%
Responsable technique	2 514	4%	-
Agent de service de soins / hospitalier	2 373	4%	4%
Moniteur éducateur	1 692	3%	2%
Agent des services hôteliers	1 497	3%	6%
Animateur socio-éducatif	1 262	2%	2%
Directeur	1 246	2%	-
Psychologue	1 221	2%	-
Auxiliaire socio-éducatif	1 177	2%	1%
Autres cadres de Direction	1 109	2%	-
Responsable de production	844	1%	-
Ergothérapeute	836	1%	-
Masseur Kinésithérapeute	795	1%	-
Comptable	776	1%	-
Assistant de service social	773	1%	-

Dans la branche SSSMS, un emploi du soin et un socio-éducatif sont en tête : les **aides-soignants** (12%) et les **accompagnants éducatifs et sociaux** (8%).

Avec un poids de 8%, les **agents de services généraux** arrivent en 3^{ème} position.

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DANS LA BRANCHE SSSMS

SEXE



84%



84%

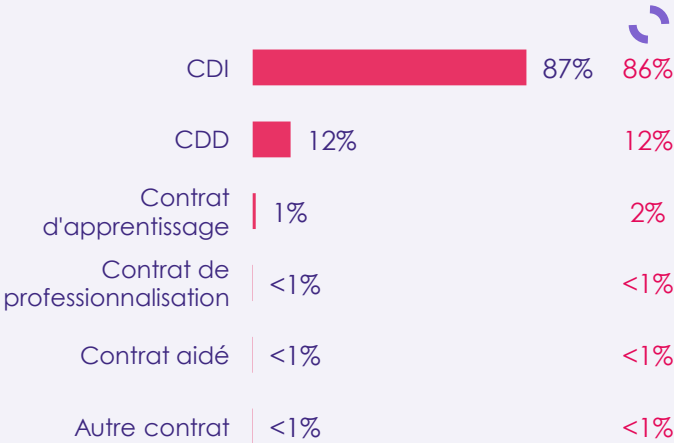
Taux de féminisation 2021 : 79%



16%

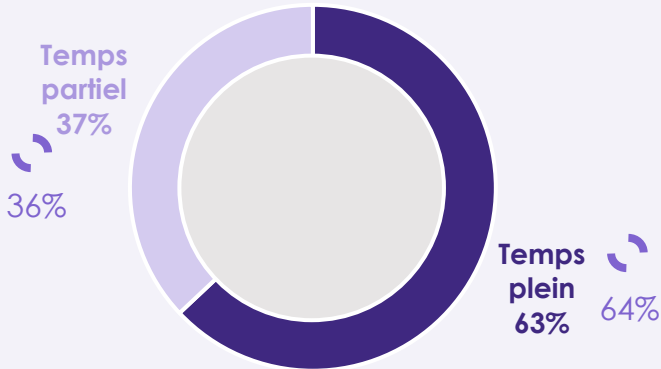
16%

TYPE DE CONTRAT



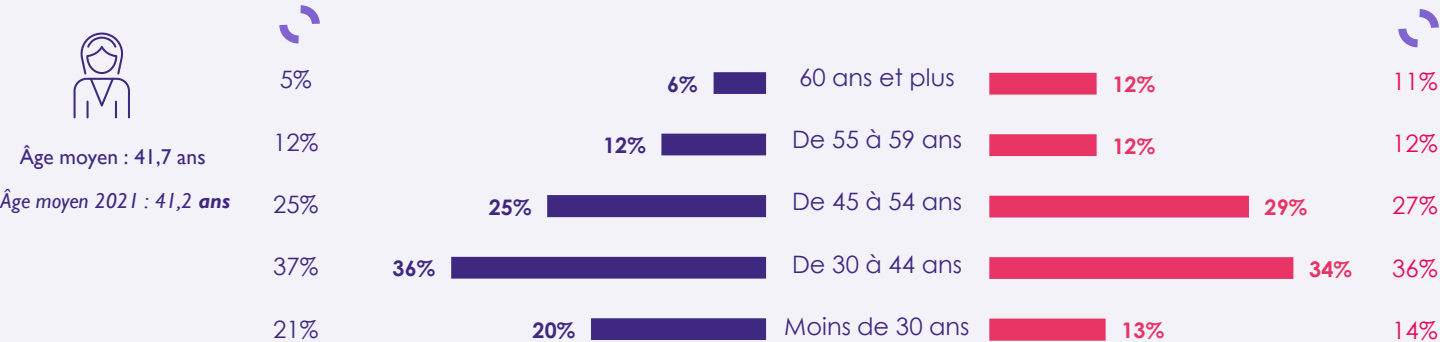
Part de CDI en 2021 : 85%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : 34%

PYRAMIDE DES ÂGES



Âge moyen : 41,7 ans
Âge moyen 2021 : 41,2 ans

Âge moyen : 42,5 ans
Âge moyen 2021 : 43,5 ans

RQTH

5,2%
des effectifs
-
5,0% toutes filières
dans la région

PRINCIPAUX MÉTIERS ET EMPLOIS EXERCÉS DANS LA BRANCHE HP

		%	Rappel 2021*
Aide-soignant	2 126	20%	21%
Infirmier	1 578	15%	20%
Agent des services hôteliers	1 309	12%	9%
Accompagnant éducatif et social	1 161	11%	3%
Agent de service de soins / agent de service hospitalier	891	8%	15%
Agent d'accueil	278	3%	1%
Infirmier coordonnateur	213	2%	1%
Maître de maison	196	2%	1%
Aide médico-technique et/ou paramédicale	196	2%	2%
Psychologue	188	2%	-
Médecin généraliste	188	2%	-
Secrétaire ou assistant de direction	180	2%	2%
Ergothérapeute	164	2%	1%
Cadre de santé	164	2%	2%
Secrétaire médical	155	1%	1%
Responsable de service	139	1%	-
Directeur	131	1%	-
Masseur Kinésithérapeute	123	1%	-
Cadre fonctionnel	123	1%	-
Agent des services généraux**	115	1%	2%

**Agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...

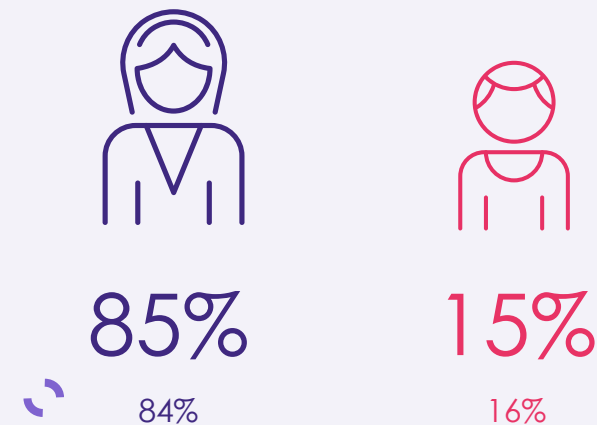
La branche HP se caractérise par une **prédominance des professionnels de la filière Soins** : les AS et infirmiers représentent 35% (vs 41%) des effectifs. Par rapport à 2021, le poids des infirmiers est en recul (de 20% à 15%).

En hausse de 3 pts, les **agents des services hôteliers** viennent compléter ce top 3 avec 12% des effectifs.

Les **accompagnants éducatifs et sociaux** progressent en 4^{ème} place de ce classement (11%, + 8 pts), reléguant les **agents de service de soins** à la 5^{ème} place (8%, - 7 pts).

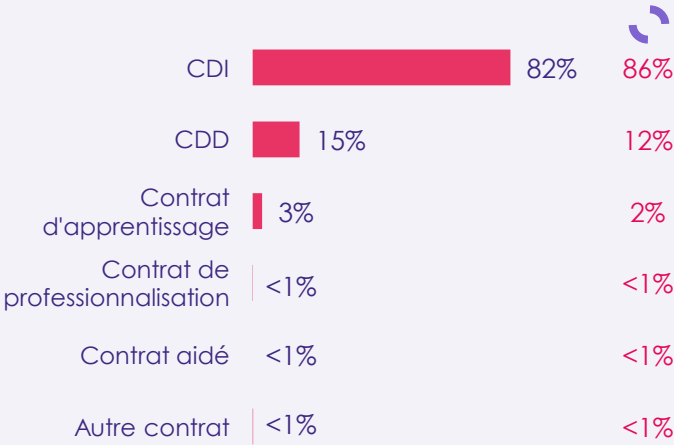
CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DANS LA BRANCHE HP

SEXE



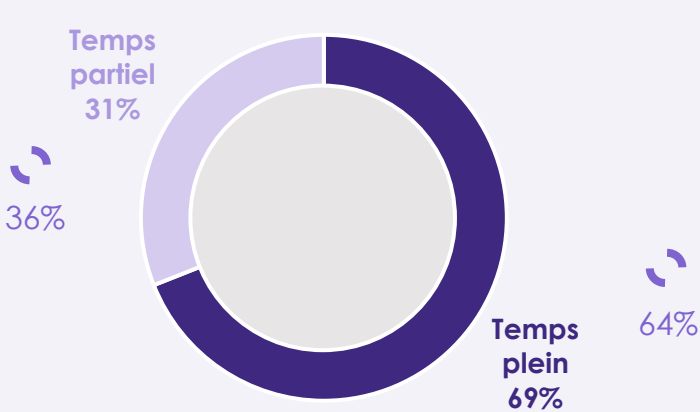
Taux de féminisation 2021 : 84%

TYPE DE CONTRAT



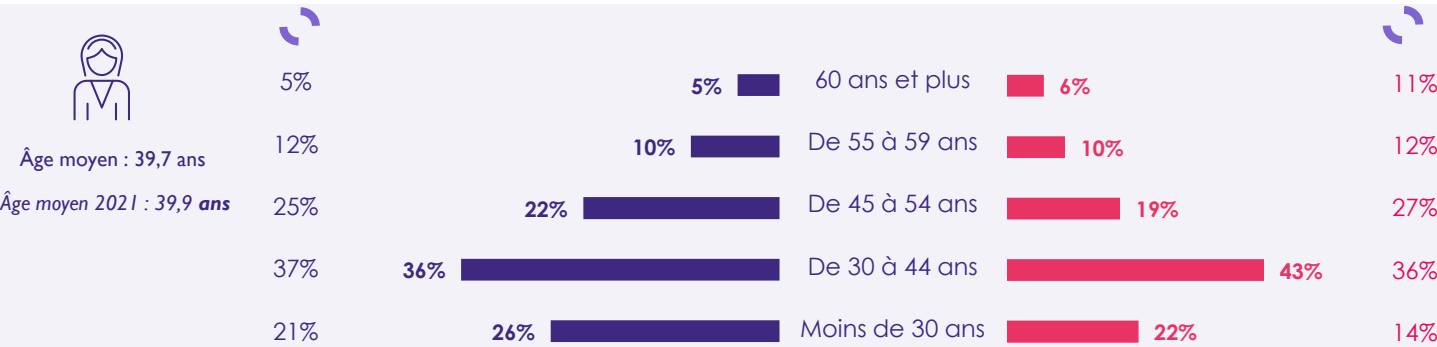
Part de CDI en 2021 : 91%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : 22%

PYRAMIDE DES ÂGES



Âge moyen : 39,7 ans
Âge moyen 2021 : 39,9 ans

Âge moyen : 40,5 ans
Âge moyen 2021 : 41,5 ans

RQTH

3,5%
des effectifs
-
5,0% toutes filières
dans la région



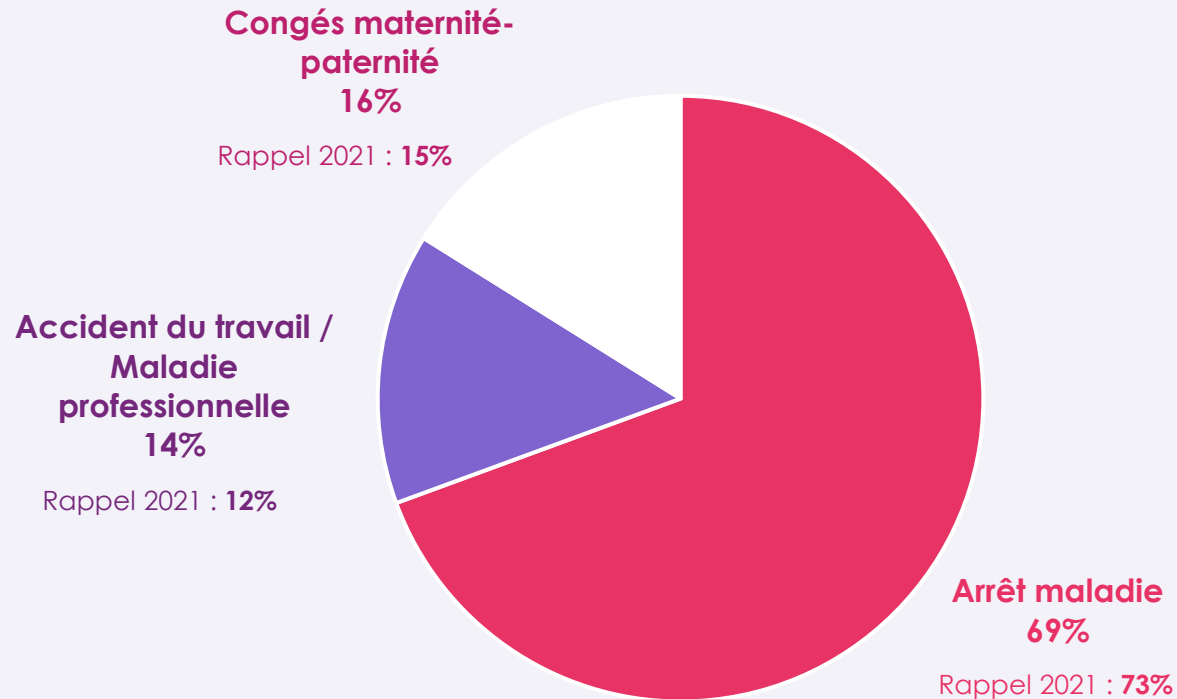
2.4

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 **près de 1,2 millions de jours d'absence** des salariés des branches de l'OPCO Santé au plan régional, un chiffre en baisse par rapport à 2021, année marquée par la crise sanitaire.

La répartition selon le motif d'absence est proche de 2021, plus des **2/3 de ces absences faisant suite à un ou plusieurs arrêt(s) maladie (69%)**.

Le poids des absences pour **congé maternité-paternité** est en hausse d'1 pt par rapport au précédent baromètre. Celui des absences pour **accident du travail / maladie professionnelle** est en hausse de 2 pts.

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

	Absences pour maladie	Absences pour AT/MP	Absences à la suite d'un congé maternité/paternité
Secteur de l'OPCO Santé	882 646 69%	184 344 14%	204 866 16%
Dont SSSMS	817 003 69%	176 516 15%	185 685 16%
Dont HP	33 751 62%	7 828 14%	13 023 24%

* Note de lecture : le nombre de jours d'absences pour maladie dans la branche SSSMS en région Pays de la Loire, représente 69% du nombre total de jours d'absence (SSSMS en région Pays de la Loire)



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

18%

Moyenne nationale : **20%**

Rappel 2021 régional : **17%**

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 : 17% de 55 ans et plus ↻ **19%**

Soin, prévention, rééducation et médico-technique

16%

Médical

33%

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

Éducatif, social et insertion

19%

Travail protégé

21%

Enseignement et formation

22%

FONCTIONS SUPPORTS : 20% de 55 ans et plus ↻ **25%**

Services et moyens généraux

21%

Autres services support

17%

Direction

16%

CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS DE 55 ANS ET PLUS

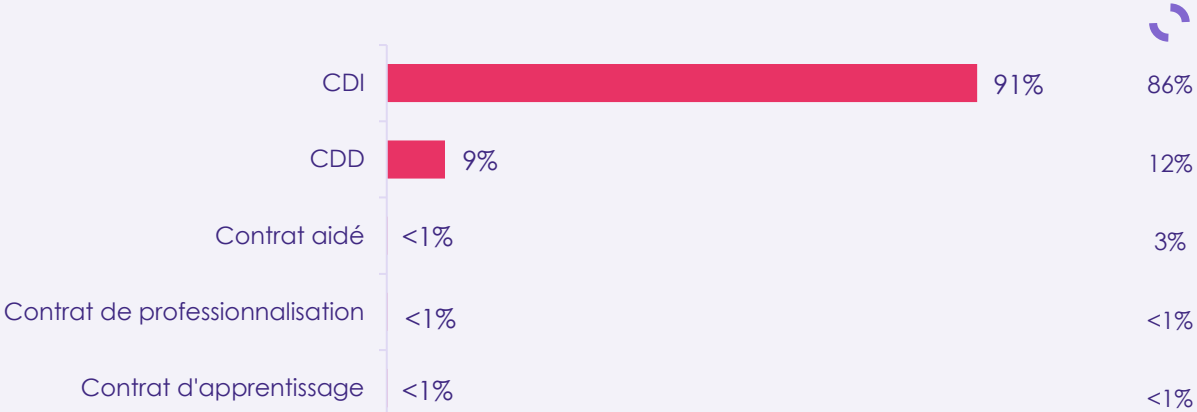
SEXE



Rappel taux de féminisation tous âges confondus : **84%**

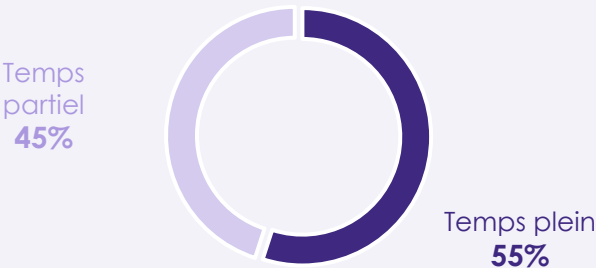
Taux de féminisation 2021 : **77%**

TYPE DE CONTRAT



Part de CDD en 2021 : **6%**

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Rappel temps partiel tous âges confondus : **36%**

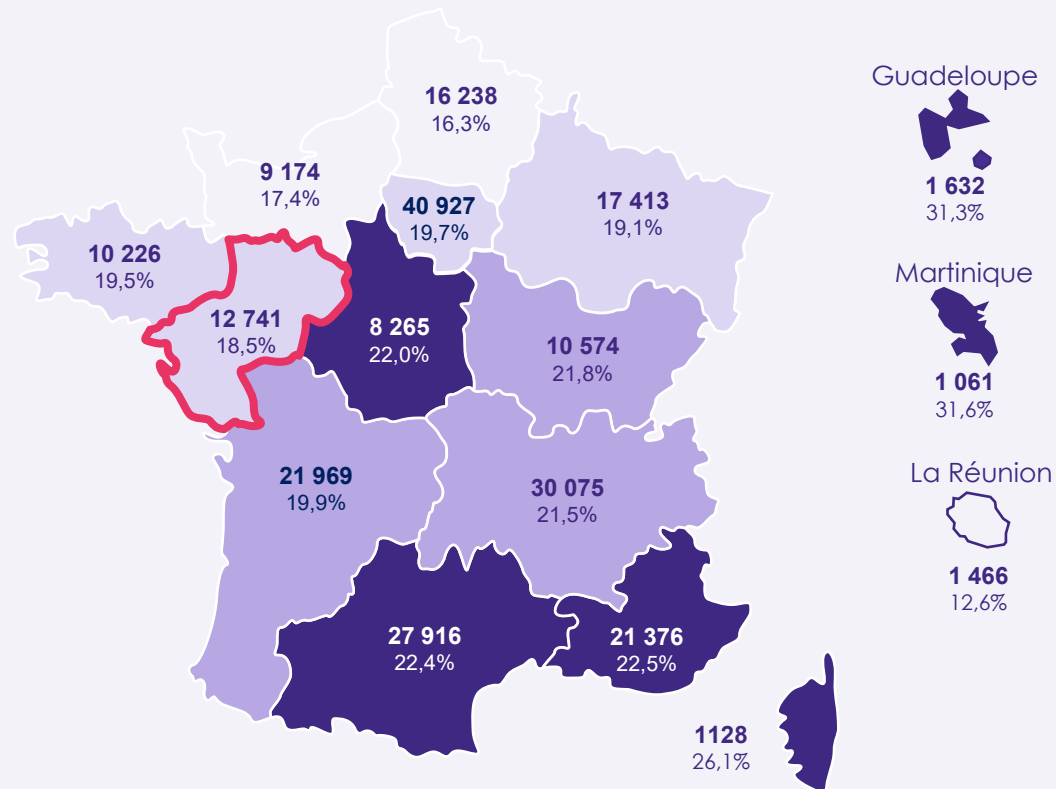
Part de temps partiel en 2021 : **40%**

RQTH

8,4%
des effectifs
-
5,0% tous âges dans
la région

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

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



Moyenne nationale : **20%**
Rappel 2021 national : **20%**

Légende

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

La région Pays de la Loire se situe **en-dessous de la moyenne nationale concernant le taux de senior dans les effectifs** (19% contre 20% au national).

Elle est ainsi une des 3 régions avec la Normandie et les Hauts-de-France à avoir la part de salariés de 55 ans et plus la plus faible.

PROJECTIONS DE DÉPART EN RETRAITE À 3 ANS

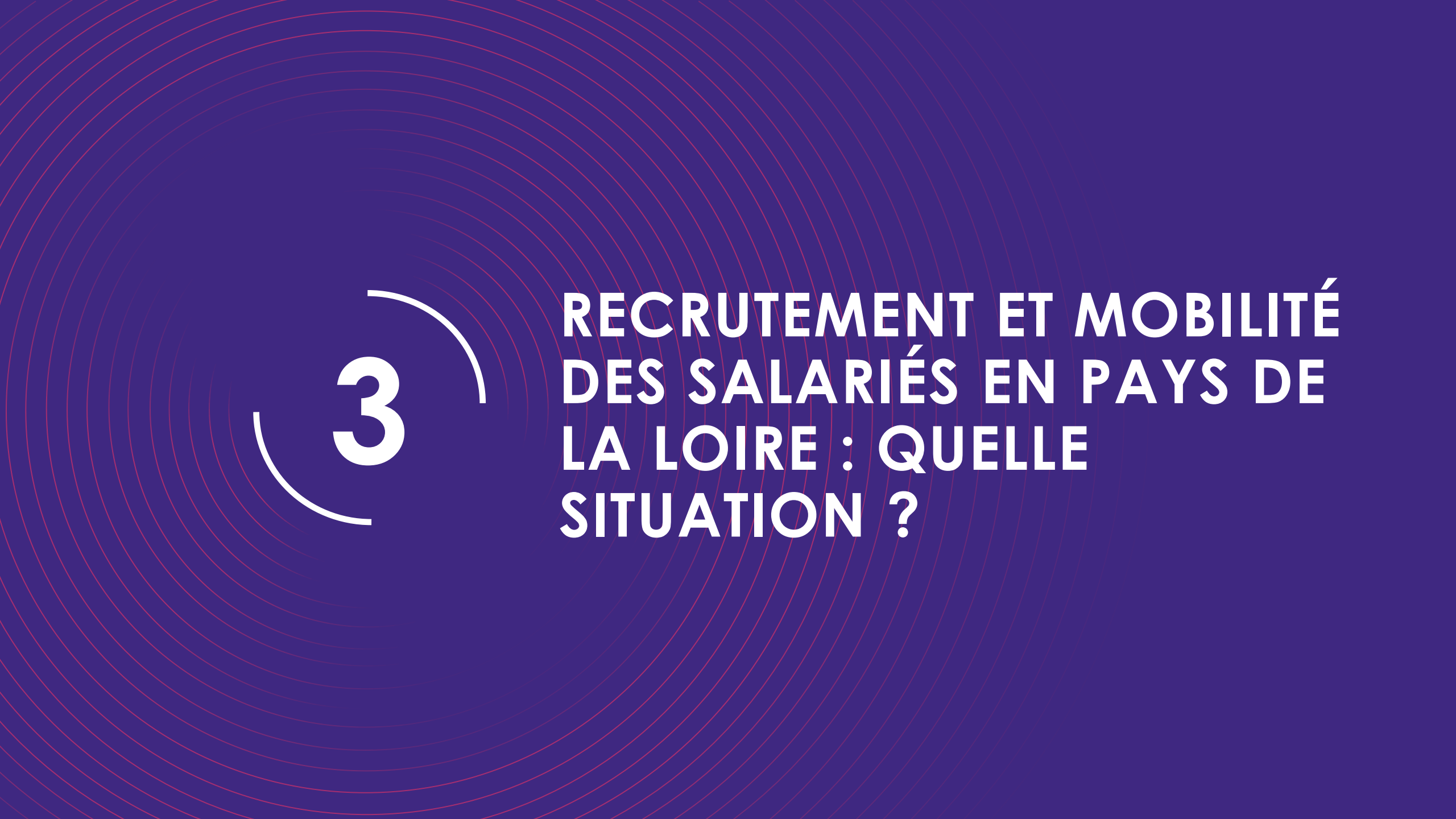
Plus de
4 400

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 4 400** le nombre de départs en retraite de salariés du périmètre de l'OPCO Santé à horizon 3 ans, soit **6,4%** des effectifs (5,3% en 2021).

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

		Part dans l'emploi	Dont 65 ans et plus
Accompagnant éducatif et social	499	8%	0%
Educateur spécialisé	467	11%	1%
Aide-soignant	464	5%	0%
Agent des services généraux*	365	8%	1%
Agent de service de soins / hospitalier	224	7%	1%
Médecin généraliste	208	30%	13%
Agent des services hôteliers	167	6%	1%
Infirmier	134	3%	1%
Auxiliaire socio-éducatif	124	11%	4%
Directeur	112	8%	3%



3

RECRUTEMENT ET MOBILITÉ DES SALARIÉS EN PAYS DE LA LOIRE : QUELLE SITUATION ?

A RETENIR

- La **filière Soins concentre la majorité des postes non pourvus**, avec 1 167 postes sur les 1 552 estimés par les établissements rencontrant des difficultés de recrutement. Avec près de la moitié des postes vacants (766), **le métier d'aide-soignant est le plus difficile à pourvoir**. 2ème métier concerné : Infirmier, avec 180 postes à pourvoir. La filière éducative et sociale est aussi confrontée à des difficultés, mais de façon moins préoccupante : sur 267 postes non-pourvus, 1/3 concernent des éducateurs spécialisés, 1/3 des auxiliaires socio-éducatifs.
- Une majorité des établissements concernés par cette difficulté a recours à des **CDD/contrats-jours** (64%), à **l'intérim** (57%) ou aux **heures supplémentaires** (57%) pour pallier les postes vacants, et cela à des niveaux plus importants qu'à l'échelle nationale. **Le recours à des professionnels ne disposant pas du diplôme requis** pour exercer le métier (les « faisant fonction ») (44%) progresse par rapport à 2021 (+ 15 pts).
- Les établissements sont également plus nombreux qu'en 2021 à mettre en œuvre des démarches plus structurelles pour faire face aux tensions : **amélioration de l'intégration des nouveaux arrivants** (64%), **gestion d'un vivier de candidats**, notamment avec les candidatures spontanées (57%) ou encore le **recours à l'alternance** pour former aux métiers (52%), le **recrutement de professionnels en reconversion** (33%).

3.1

DIFFICULTÉS ET BESOINS DE RECRUTEMENT EN RÉGION

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

RECRUTEMENTS EN TENSION PAR FILIÈRE

Recrutements en tension

**1 567
POSTES**

Moyenne nationale toutes
branches confondues :
26 480 postes

SOIN : 1 167 postes

Soin, prévention, rééducation et médico-technique

1 079

Médical

88

ÉDUCATIF ET SOCIAL : 267 postes

Éducatif, social et insertion

226

Travail protégé

42

Enseignement et formation

FONCTIONS SUPPORTS : 134 postes

Services et moyens généraux

99

Autres services support

26

Direction

9

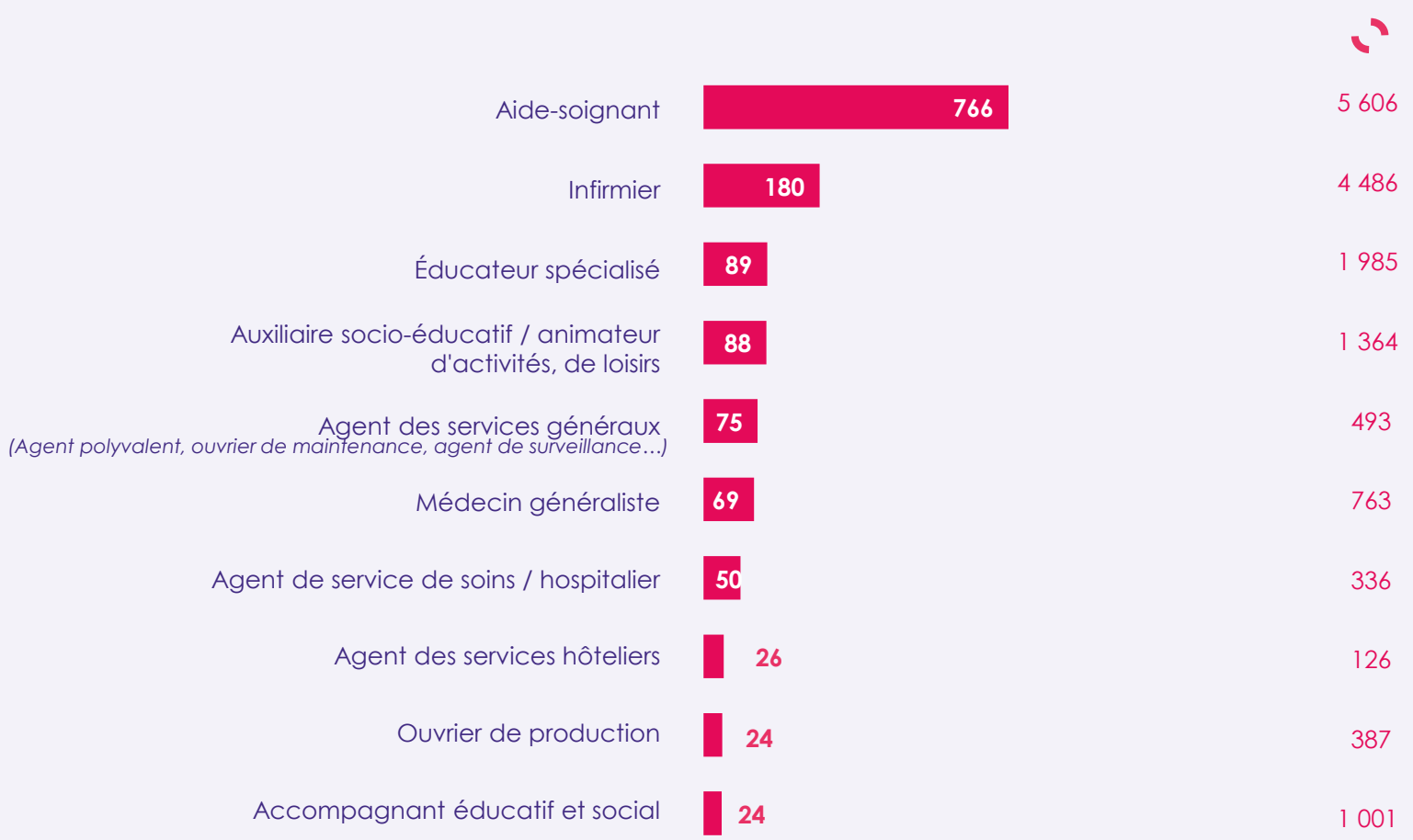
3.2

MÉTIERS LES PLUS EN TENSION EN RÉGION ET RAISONS INVOQUÉES

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

MÉTIER/EMPLOIS AVEC LES EFFECTIFS À POURVOIR LES PLUS IMPORTANTS

POSTES A POURVOIR PAR MÉTIER EN EFFECTIFS



Le métier le plus en tension en Pays de la Loire est le **métier d'aide-soignant avec près de 800 postes à pourvoir**. C'est aussi le 3ème métier le plus exercé dans les branches composant l'OPCO Santé.

Viennent ensuite, avec des volumes nettement inférieurs, les infirmiers et les éducateurs spécialisés, avec 180 et 90 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	Éducateur spécialisé	Médecin généraliste	Agent de service de soins / hospitalier
Pénurie de candidats avec le diplôme recherché	1	1	1	1	2
Pénurie de candidat avec le profil ou l'expérience recherchés	4	3	2	3	-
Le secteur de mon établissement n'attire pas les professionnels	5	6	4	3	4
Situation géographique de l'établissement	5	5	-	6	4
Rémunération	2	2	2	2	1
Autres conditions contractuelles (durée du contrat, temps partiel, horaires...)	3	4	-	3	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 (pour la majorité d'entre eux la diplomation est obligatoire pour exercer) que ce soit dans la région ou au niveau national.

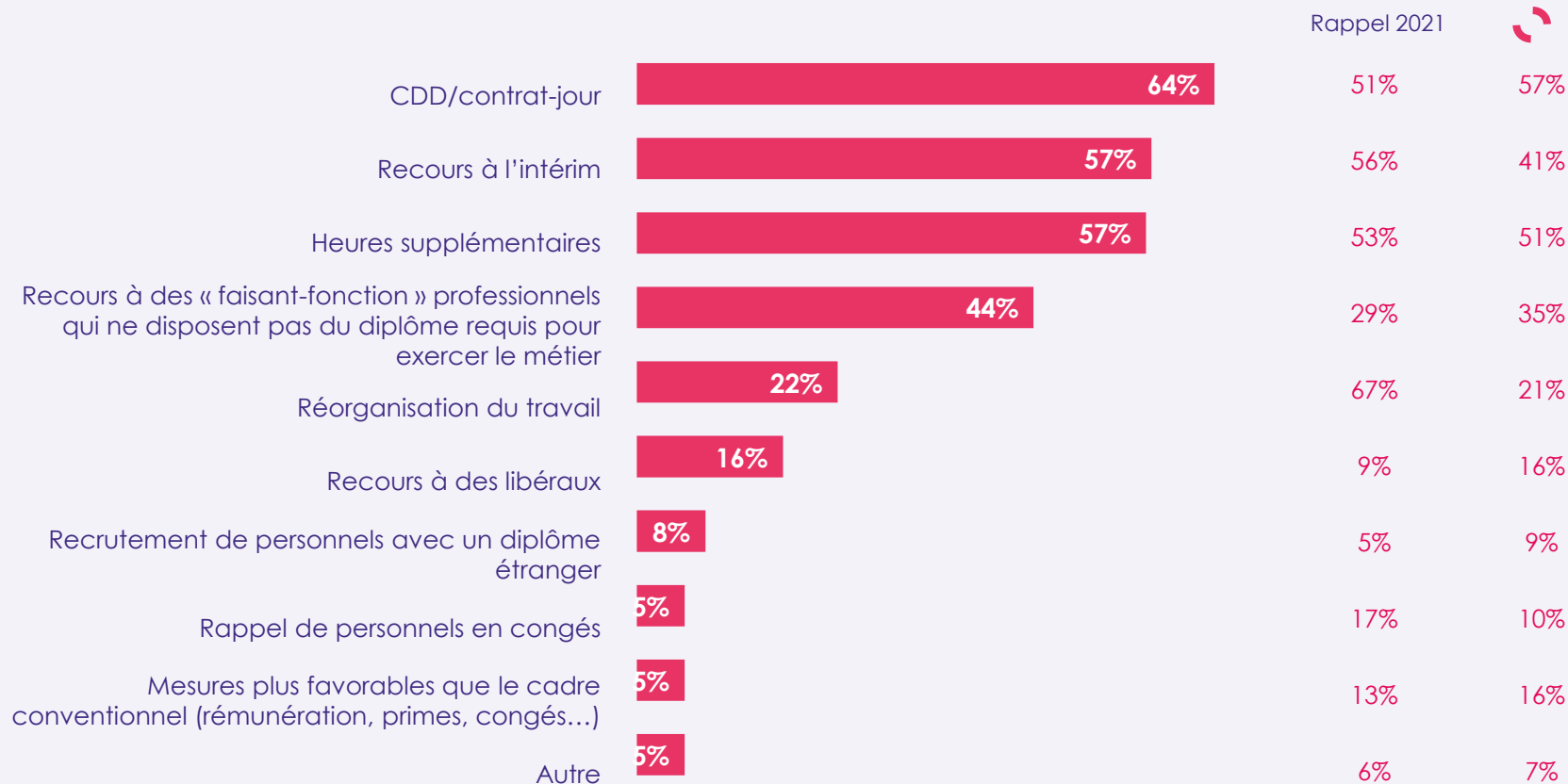
3.3

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

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

ACTIONS DÉPLOYÉES POUR PALLIER LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

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

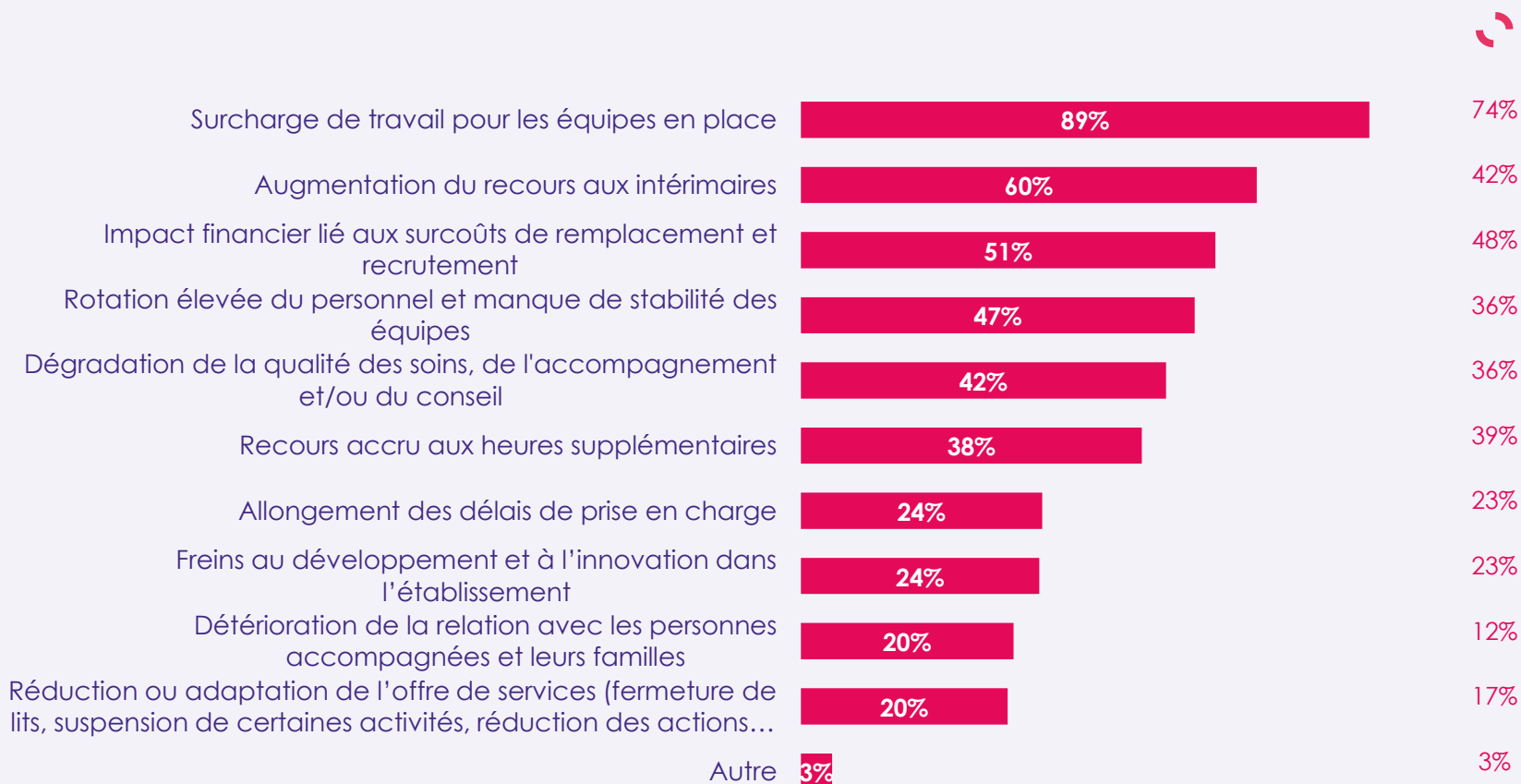


Avec des poids supérieurs en 2024, les **CDD/contrats-jours, le recours à l'intérim et les heures supplémentaires** sont les actions majoritairement mises en place en Pays de la Loire face aux difficultés de recrutement, devant la réorganisation du travail qui recule massivement (- 45 pts).

Le recours à des professionnels ne disposant pas du diplôme requis pour exercer le métier (les « faisant fonction ») progresse de manière significative par rapport à 2021 (+ 15 pts).

IMPACT DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SUR LES ÉTABLISSEMENTS

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



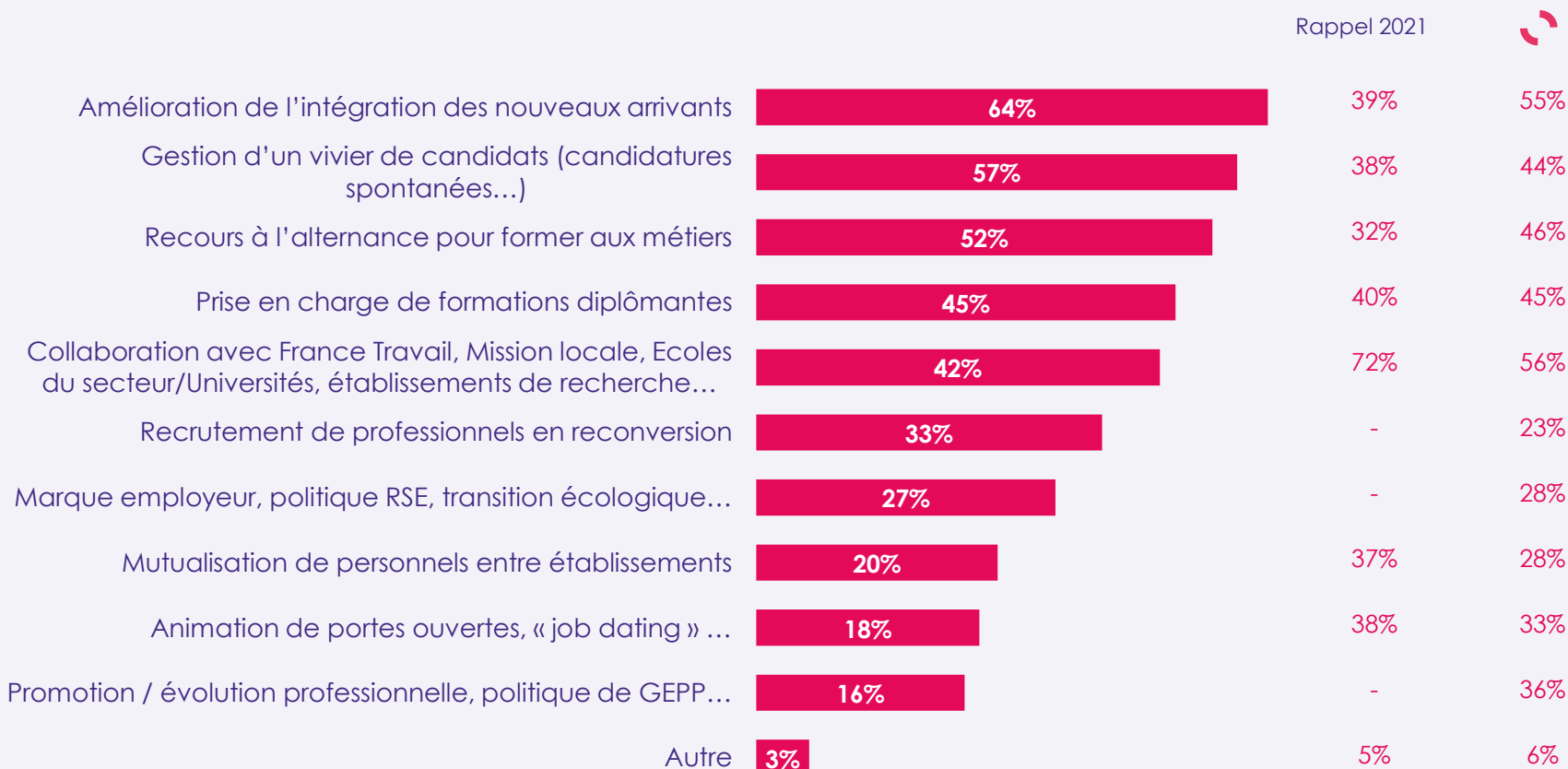
Les difficultés de recrutement ont pour impact majeur une surcharge de travail pour les équipes en place (89%).

Autres principales conséquences évoquées par les établissements concernés :

- une augmentation du recours aux intérimaires (60%),
- un impact financier lié aux surcoûts de remplacement et de recrutement (51%),
- une rotation élevée du personnel et un manque de stabilité des équipes (47%),
- La dégradation de la qualité des soins et de l'accompagnement (42%).

DÉMARCHES POUR FAIRE FACE AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

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



En 2024, **l'amélioration de l'intégration des nouveaux arrivants devient la principale démarche déployée** pour faire face aux difficultés de recrutement (64% vs 39% en 2021).

Autres démarches davantage mises en place par les établissements :

- la gestion d'un vivier de candidats (57% vs 38%),
- **le recours à l'alternance pour former aux métiers** (52% vs 32%),
- la prise en charge de formations diplômantes est stable (45% vs 40%)
- **Le recrutement de professionnels en reconversion** (33% vs 23%)

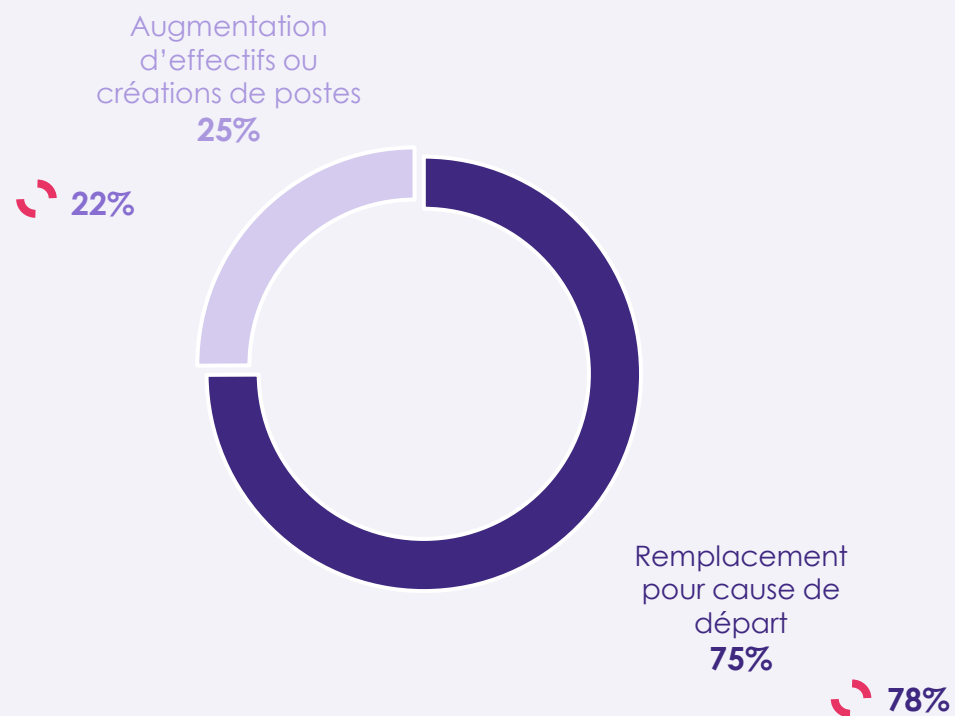
Quant aux autres démarches, elles sont globalement **moins mises en œuvre en 2024**, notamment la collaboration avec France Travail, les Missions locales ou les écoles (42% vs 56%).

3.4

MOBILITÉ DES SALARIÉS EN RÉGION

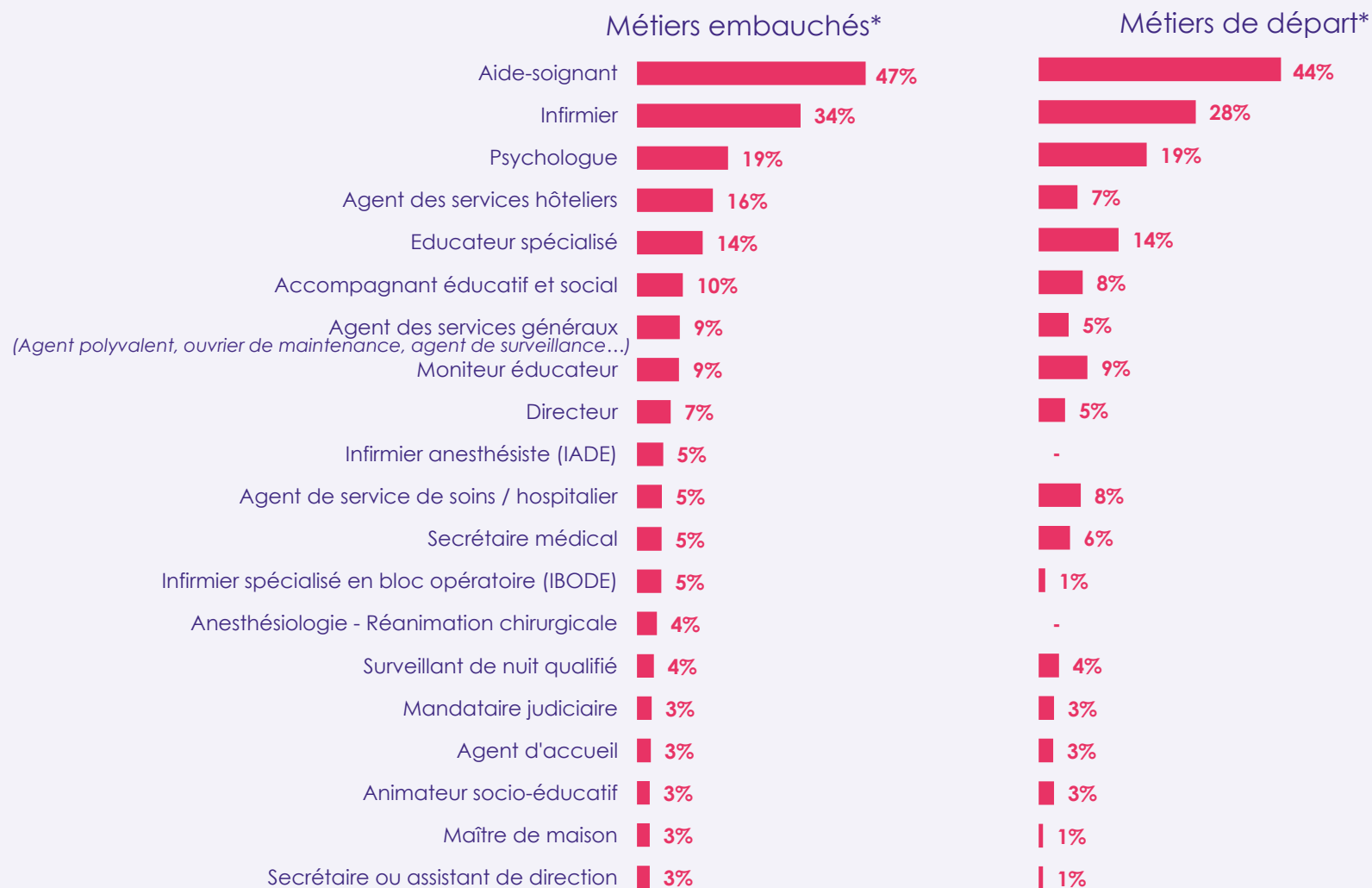
Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

TYPOLOGIE DES EMBAUCHES



Les embauches en Pays de la Loire sont principalement le fait de remplacements (75%), mais la part de créations de poste représente 25% des embauches.

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



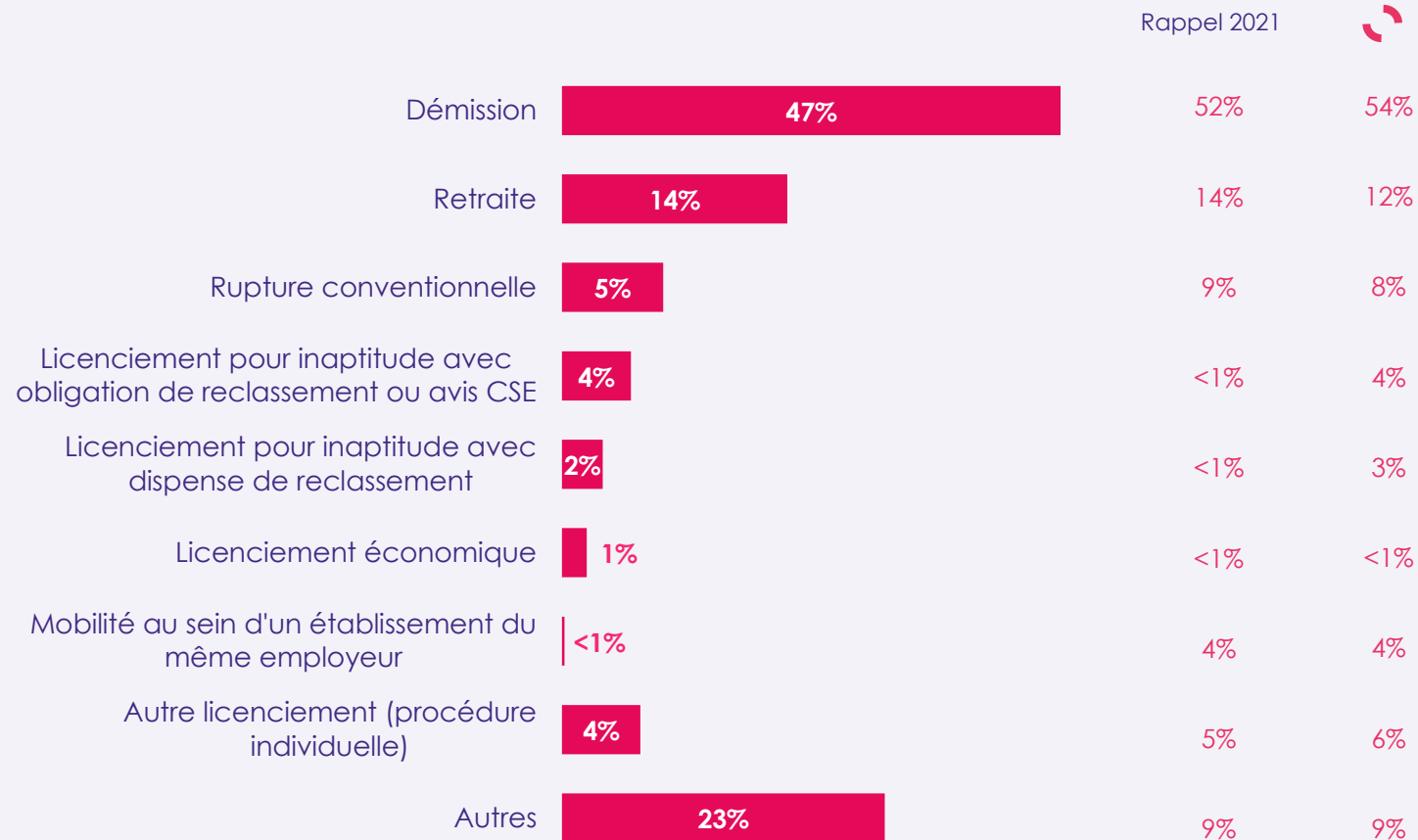
Les métiers qui constituent des embauches ou des départs sont globalement les mêmes.

On notera, que ce soit en entrée ou en sortie, un poids majeur de deux métiers : **AS** et **infirmier**.

Les **psychologues** viennent compléter ce top 3.

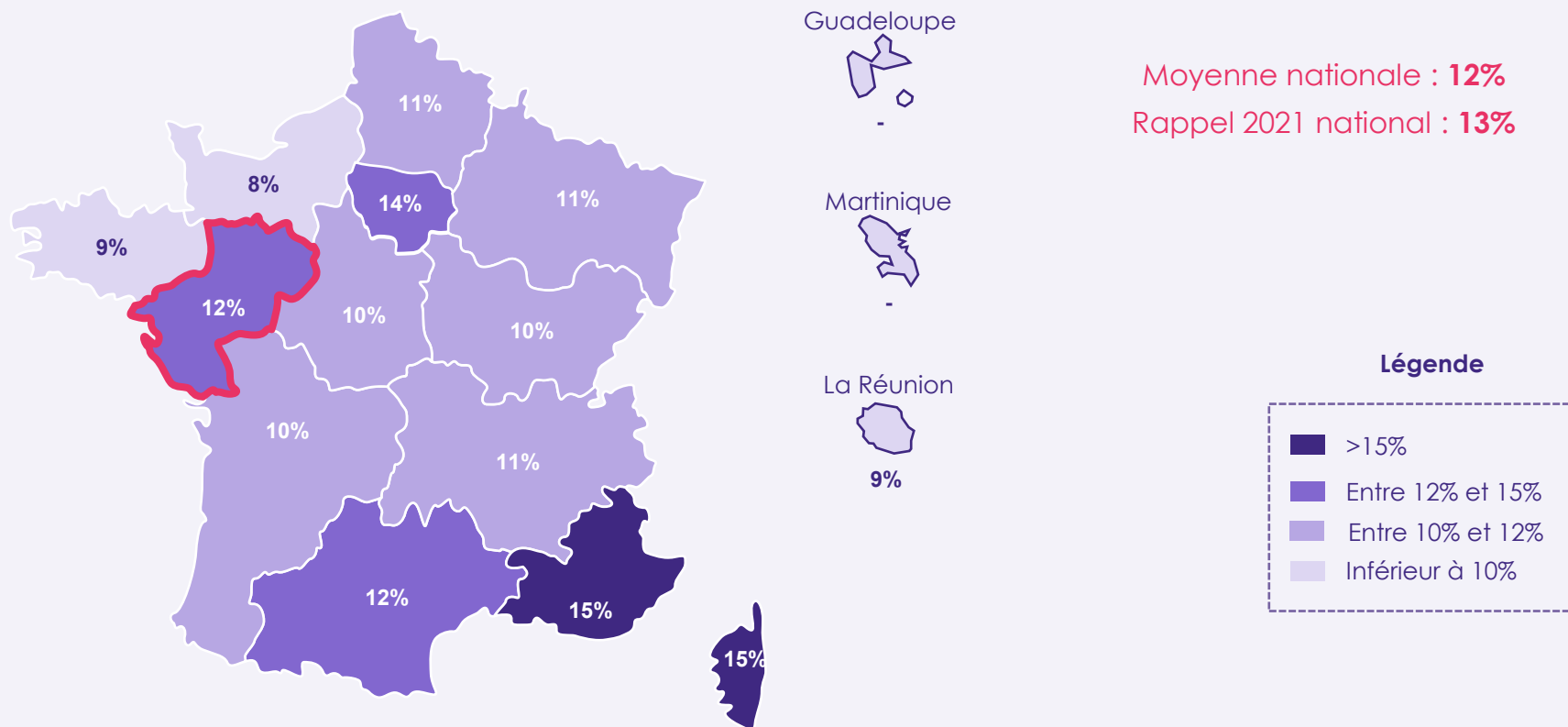
A noter, le métier d'**Agent des services hôteliers** représente 16% des embauches contre 7% seulement des départs.

RAISONS DE DÉPART DES SALARIÉS EN CDI



Par rapport à 2021, les causes des départs ne changent pas : environ un départ sur deux (47%) est lié à une démission, tandis que les départs en retraite ne représentent que 14% d'entre eux.

TAUX DE ROTATION OU TURN-OVER* PAR RÉGION



Avec l'Occitanie, les Pays de la Loire affichent un taux de rotation à 12%, soit le 3^{ème} pourcentage le plus élevé parmi l'ensemble des régions (derrière PACA-Corse et Île-de-France).

* 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 « turn-over ».



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

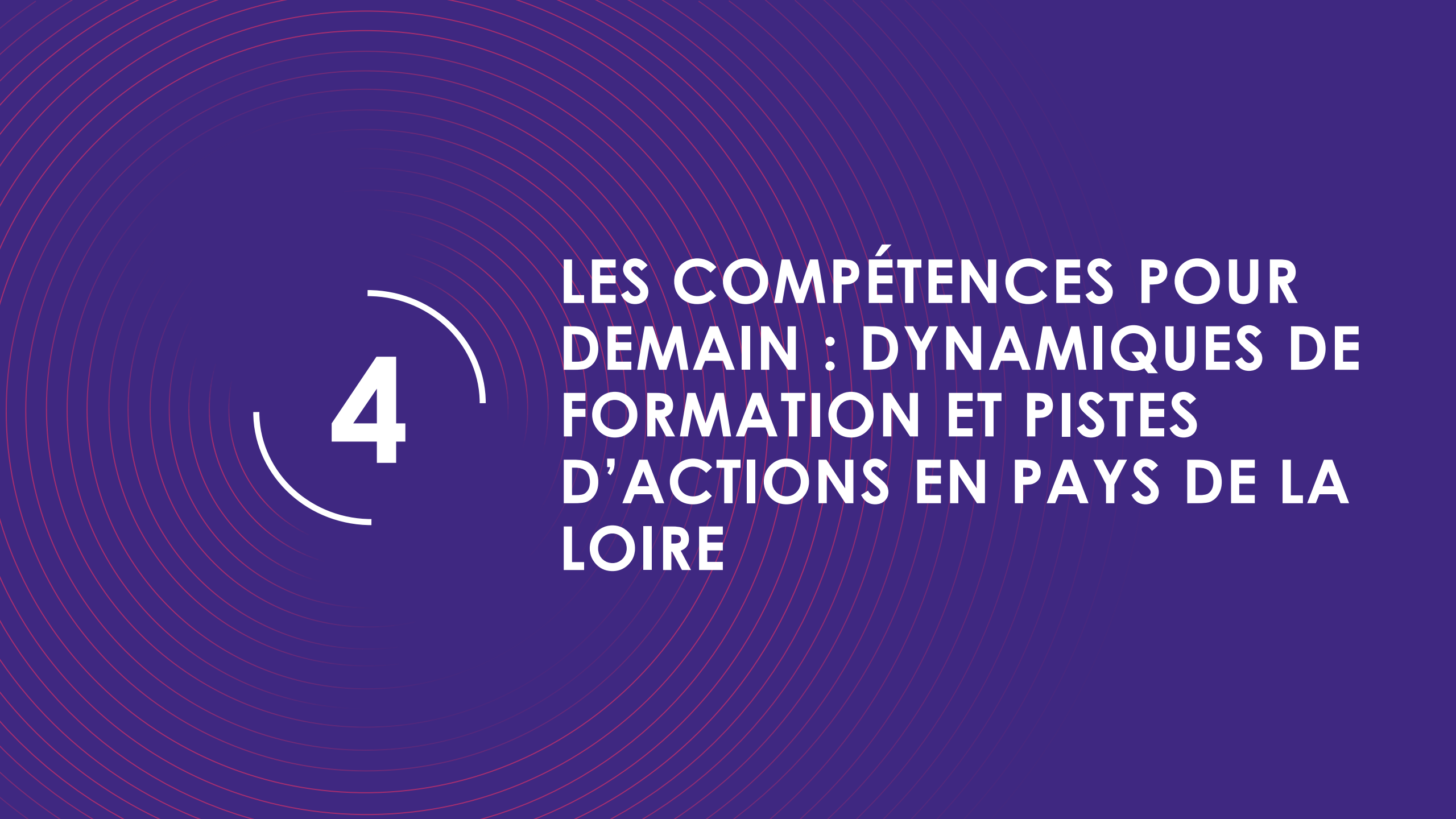
L'enquête Besoin en Main-d'œuvre est réalisée tous les ans par France Travail auprès de 2,4 millions d'établissements (446 000 répondants). Basée sur le déclaratif des entreprises, elle permet de mesurer l'évolution des intentions de recrutement sur plusieurs métiers ou familles de métiers du champ Santé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

	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

La comparaison avec les données 2022 laisse apparaître un recul marqué (en volume) des besoins en recrutement d'AS en région Pays de la Loire.



4

LES COMPÉTENCES POUR DEMAIN : DYNAMIQUES DE FORMATION ET PISTES D' ACTIONS EN PAYS DE LA LOIRE

A RETENIR

- ▶ **36 300 actions de formation** ont été financées en 2024 en Pays de la Loire. La région couvre ainsi 5% de l'ensemble des formations réalisées par le biais de l'OPCO Santé, poids légèrement inférieur à celui de la région dans l'effectif couvert par les branches (6%).
- ▶ Près de **1 100 contrats d'alternance** ont été engagés en 2024 sur le plan régional, soit 6% des contrats au plan national. 545 établissements ont été employeurs d'alternants, correspondant au même poids par rapport au national (6%).
- ▶ Selon les établissements, **plus de 36 200 salariés, soit 53% 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 : 74% ont au moins un salarié en formation.
- ▶ Les établissements estiment que **plus de 8 900 salariés ont besoin de suivre une formation diplômante ou certifiante**, soit 13% de l'effectif régional. Ce besoin est largement partagé, puisque 44% des établissements déclarent avoir au moins un salarié concerné. Les 5 formations diplômantes ou certifiantes les plus visées sont celles **principalement d'aide-soignant**, mais aussi d'infirmier, d'accompagnant éducatif et social, d'infirmier de bloc opératoire et d'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

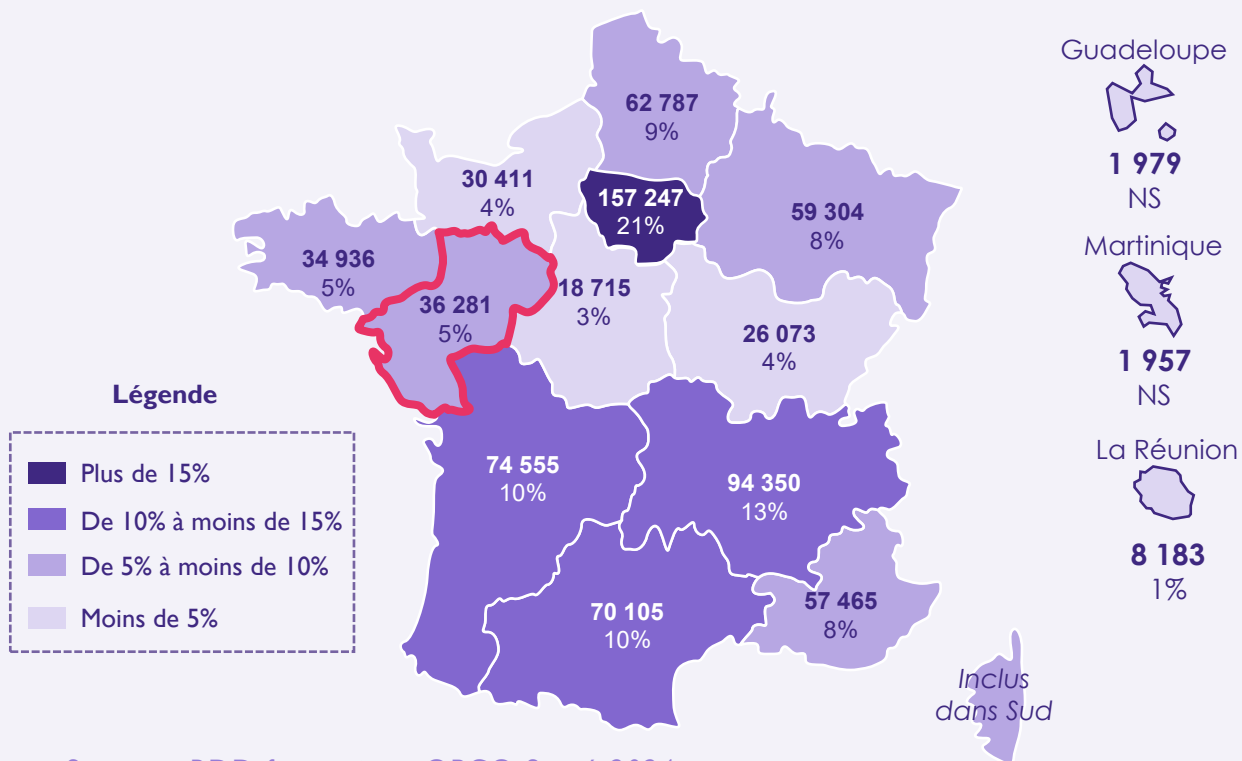
Sources : base de données 2024 des formations financées par l'OPCO Santé

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

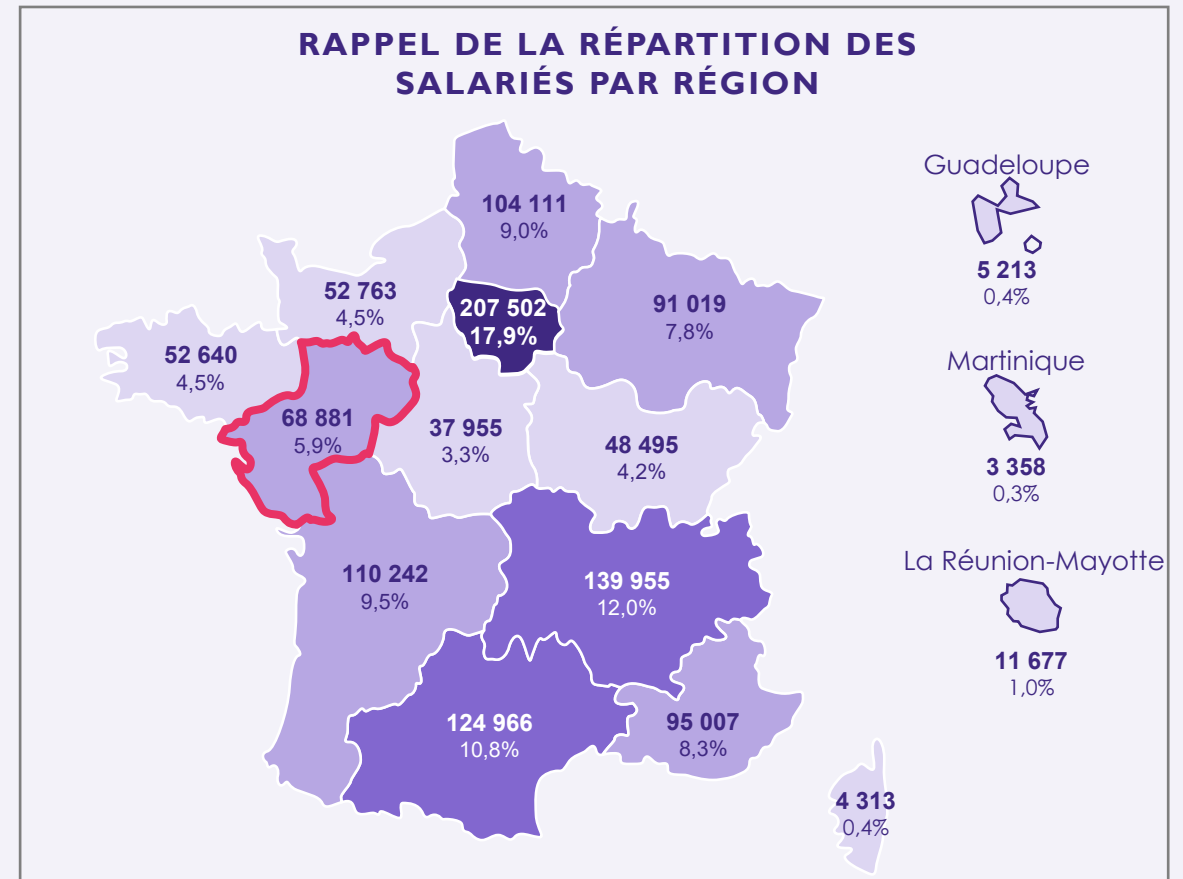
La région Pays de la Loire se distingue par **son faible poids dans le nombre d'actions de formation réalisées** au niveau national (5%). C'est une proportion à rapporter au poids des effectifs, les salariés en Pays de la Loire représentant 5,9% des effectifs nationaux.

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-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 : 5,7% des actions de formation de la branche SSSMS sont réalisées en région Pays de la Loire.

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

En Pays de la Loire, le poids des actions de formation dans les différentes branches 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%
ILE-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%
ILE-DE-FRANCE	142	15%	147	16%	155	21%	85	14%	138	23%	0	0%
NORMANDIE	49	5%	100	11%	33	5%	35	6%	23	4%	0	0%
NOUVELLE AQUITAINE	69	7%	82	9%	62	9%	37	6%	52	9%	0	0%
OCCITANIE	80	9%	101	11%	48	7%	63	10%	68	11%	0	0%
PAYS DE LA LOIRE	51	6%	18	2%	21	3%	23	4%	20	3%	0	0%
PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR	55	6%	57	6%	51	7%	62	10%	41	7%	0	0%
DROM COM	14	2%	16	2%	29	4%	13	2%	0	0%	0	0%
FRANCE ENTIÈRE	921		903		721		624		598		92	



Effectifs significativement supérieurs aux autres régions



Effectifs significativement inférieurs aux autres régions

Source : DREES 2023

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

(3/4)

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



Effectifs significativement supérieurs aux autres régions



Effectifs significativement inférieurs aux autres régions

Source : DREES 2023

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

(4/4)

Région	Conseillers en économie sociale et familiale		CAFERUIS		Mandataires judiciaires à la protection des majeurs		Techniciens intervention sociale et familiale		CAFDES		Éducateurs techniques spécialisés	
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%
ILE-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 PAYS DE LA LOIRE

1 078
CONTRATS
D'ALTERNANCE
EN 2024

Rappel 2023 : 1 174

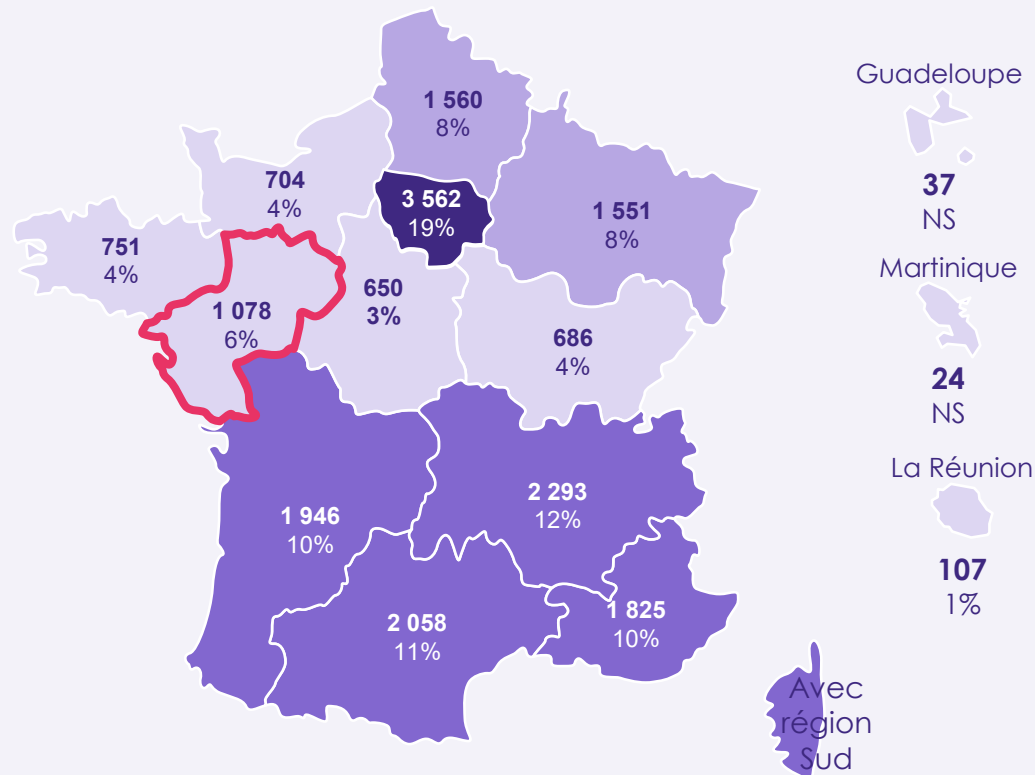
- La répartition des contrats d'alternance en Pays de la Loire s'effectue comme suit : **74% en apprentissage (797 contrats), 10% en professionnalisation (110 contrats) et 16% en PRO-A (171 contrats)** *(vs respectivement 78%, 10% et 12% pour l'ensemble du périmètre de l'OPCO Santé)*
- **6% des alternants du secteur sont présents en Pays de la Loire** *(vs 6% également en 2023)*
- **44% des alternants sont accueillis dans les établissements de 50 à 249 salariés et 41% dans des établissements de 10 à 49 salariés**

Source : BDD formations OPCO Santé 2024

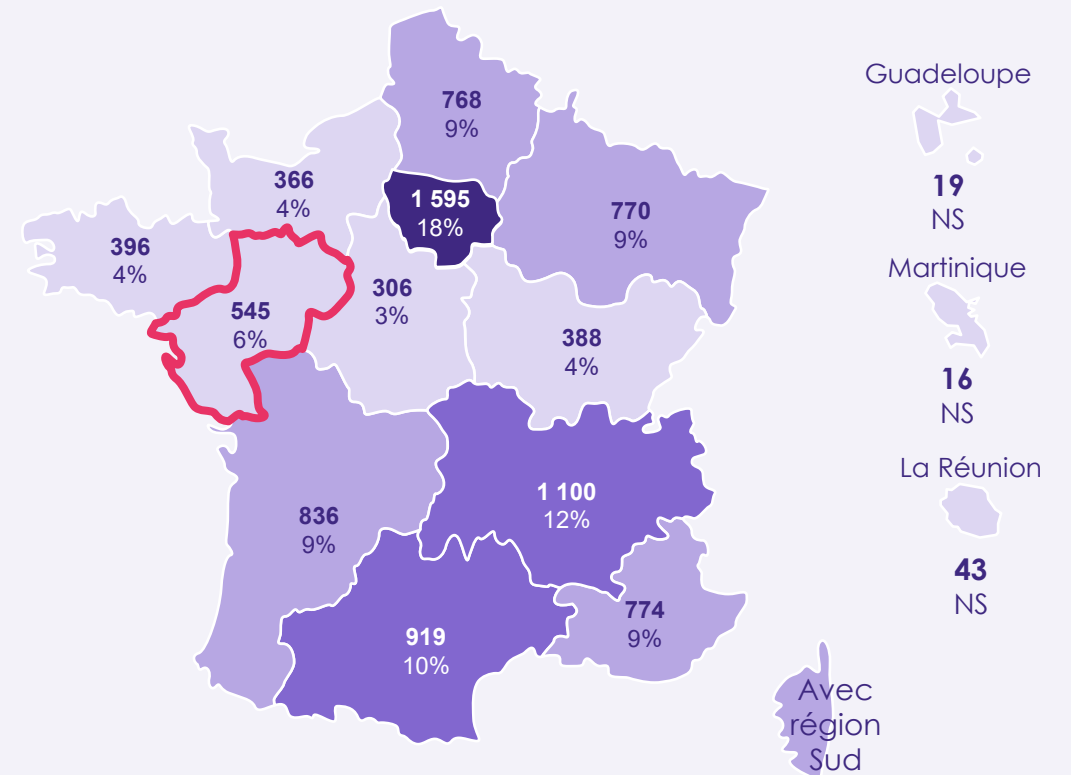
RÉPARTITION RÉGIONALE DES ALTERNANTS ET DES ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS D'ALTERNANTS

Le poids des alternants en région Pays de la Loire s'élève à 6%, en lien avec le poids qu'elle représente parmi les effectifs salariés (5,9%).

RÉPARTITION RÉGIONALE DES ALTERNANTS



RÉPARTITION RÉGIONALE DES ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS



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

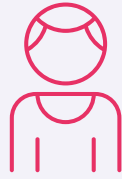
Source : BDD formations OPCO Santé 2024

PROFIL DES ALTERNANTS EN RÉGION PAYS DE LA LOIRE

SEXE



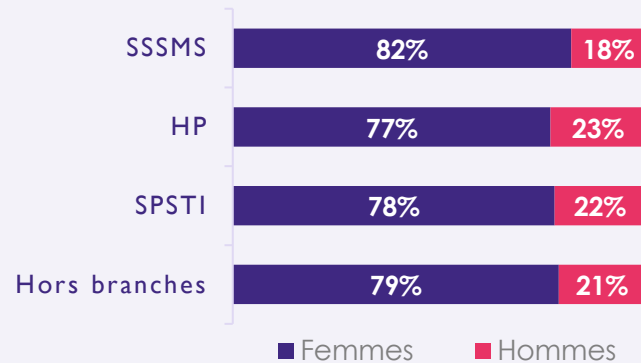
81%



19%

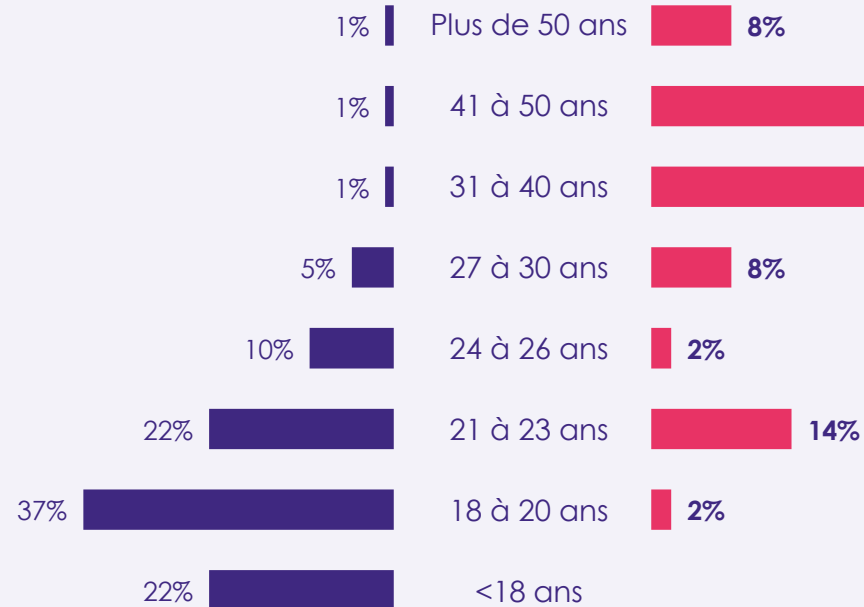
Taux de féminisation national : 77%

SEXE PAR BRANCHE

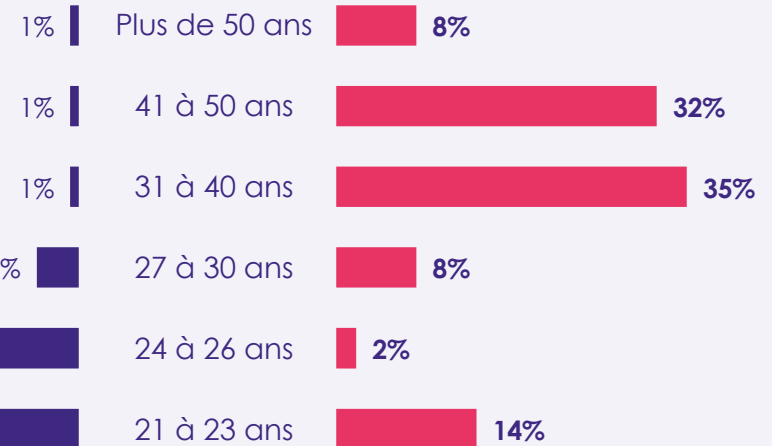


ÂGE

Contrats d'apprentissage



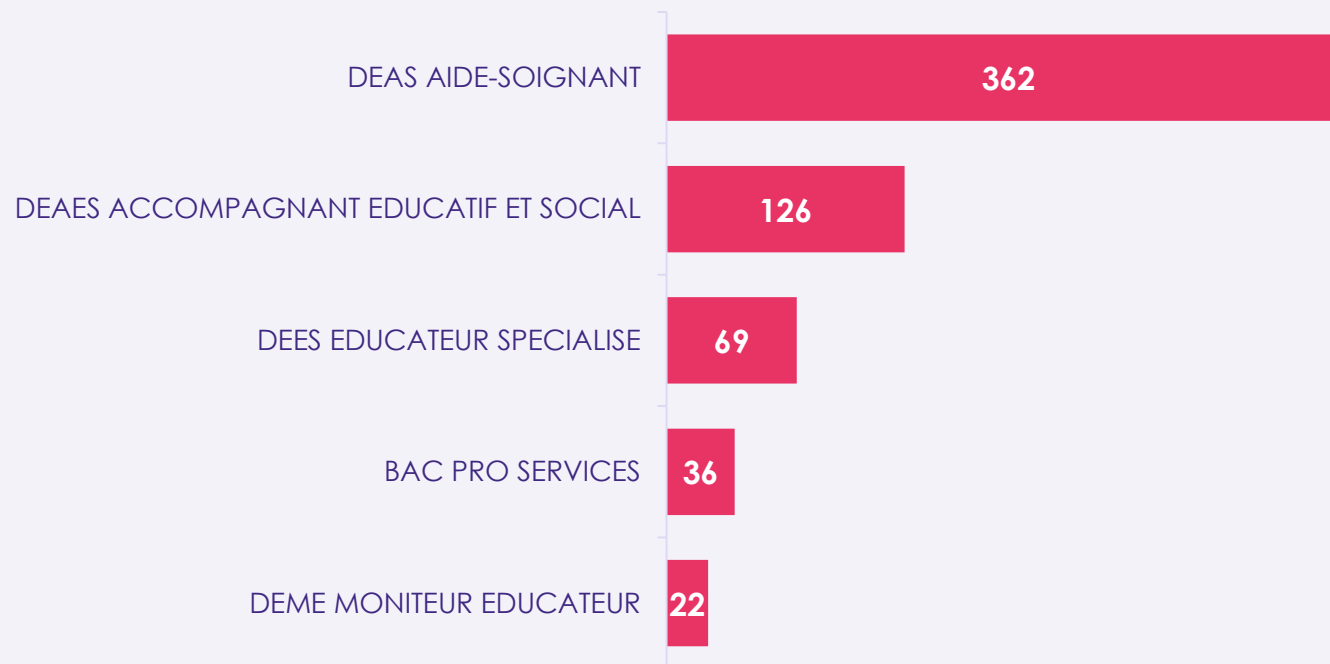
Contrats de professionnalisation



Source : BDD formations OPCO Santé 2024

PRINCIPAUX DIPLÔMES SUIVIS EN ALTERNANCE EN PAYS DE LA 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 que le métier d'aide-soignant est le métier qui présente le plus grand volume de recrutement en tension en région Pays de la Loire.

Source : BDD formations OPCO Santé 2024

4.4

BESOINS EN FORMATION DES ÉTABLISSEMENTS ET ASSOCIATIONS EN RÉGION

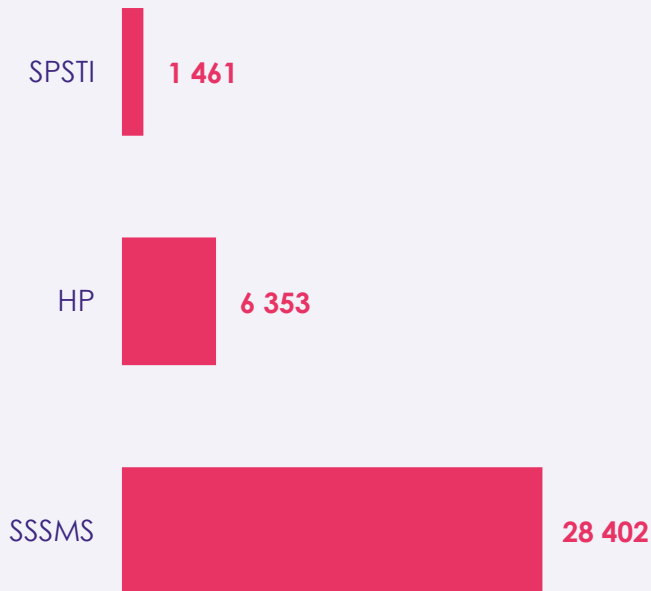
Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

DÉPLOIEMENT DES FORMATIONS PAR BRANCHE EN 2025

Plus de 36 200

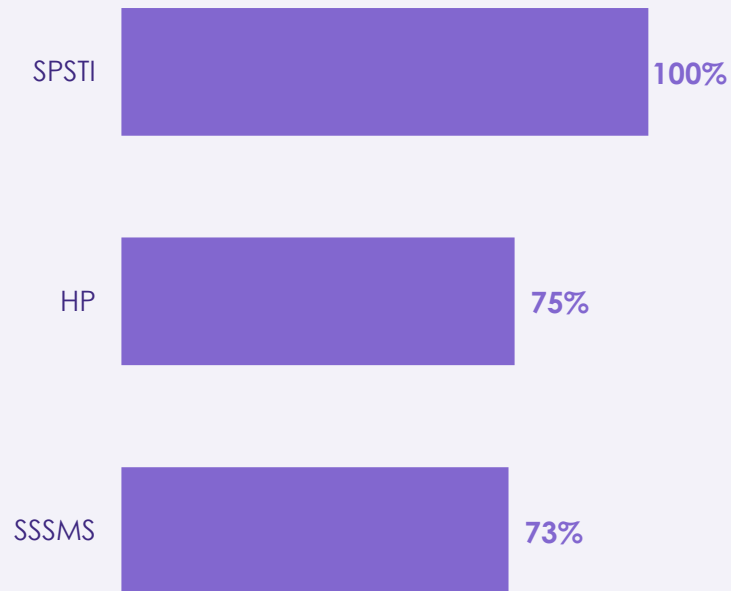
SALARIÉS VONT SUIVRE OU ONT SUIVI UNE
FORMATION EN 2025,

SOIT **53%** DES EFFECTIFS



74%

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



Selon les établissements, **Plus de 36 200 salariés, soit 53% des effectifs** vont suivre ou ont déjà suivi une formation en 2025 en Pays de la Loire. Ce chiffre important témoigne d'un engagement massif des établissements dans la montée en compétences des salariés : **74% ont au moins un salarié en formation.**

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

BESOINS EN FORMATION DIPLÔMANTE OU CERTIFIANTE

Plus de 8 900

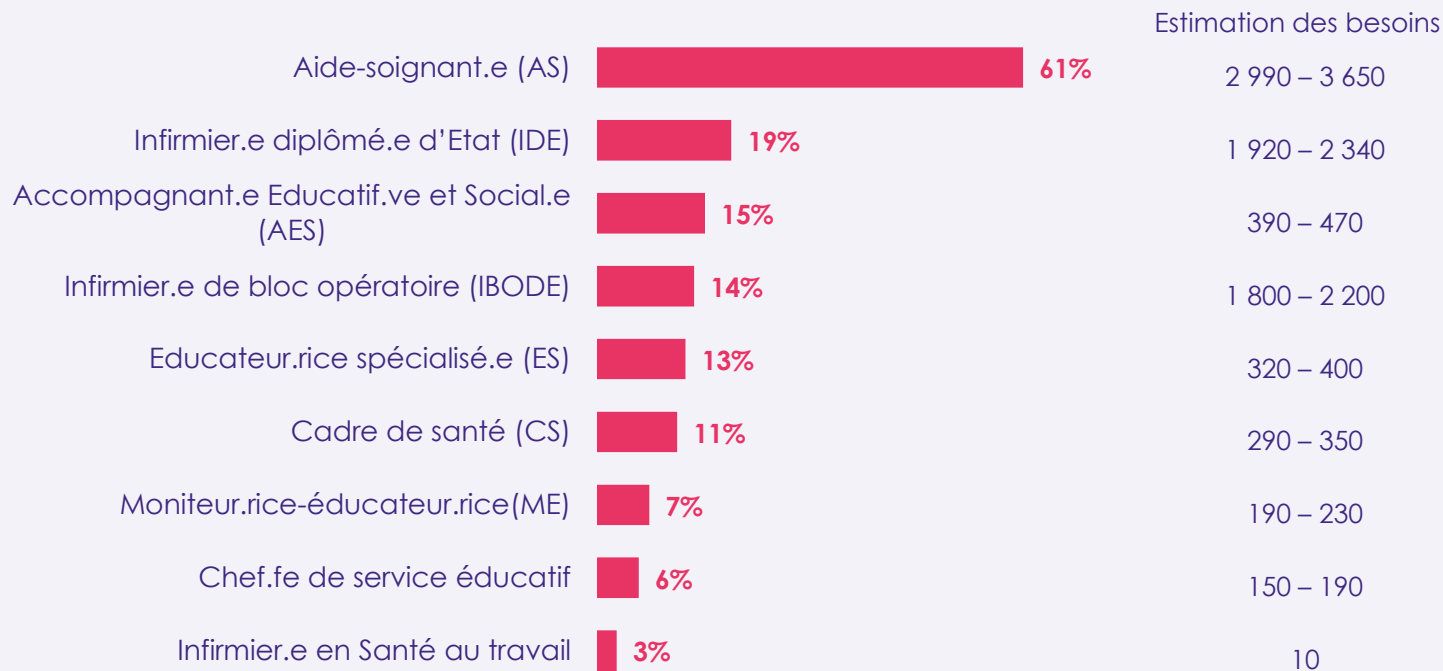
**SALARIÉS ONT BESOIN D'UNE FORMATION
DIPLÔMANTE OU CERTIFIANTE,**

SOIT 13% DES EFFECTIFS

44%

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

SUR QUELLES FORMATIONS DIPLÔMANTES OU CERTIFIANTES ?



Selon les établissements, Plus de 8 900 salariés en Pays de la Loire ont un besoin de formation diplômante ou certifiante, soit 13% des effectifs.

Ce besoin est largement partagé, puisque 44% des établissements déclarent avoir au moins un salarié concerné.

Les 5 formations diplômantes ou certifiantes les plus demandées sont celles d'aide-soignant, Infirmier, accompagnant éducatif et social, Infirmier de bloc opératoire et éducateur spécialisé, 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 PAYS DE LA 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 DES FEMMES PARMIS LES CADRES DANS LA RÉGION

Taux de féminisation
parmi les cadres de la
région*

84%

Taux de féminisation de la
région toutes branches
confondues : **84%**

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

*Note de lecture : Au sein de la région, 84% des cadres en
poste sont des femmes.

SOIN : 93% de femmes cadres ↻ 82%

Soin, prévention, rééducation et médico-technique



Médical

(non-renseigné)

ÉDUCATIF ET SOCIAL : 87% de femmes cadres ↻ 69%

Éducatif, social et insertion



Travail protégé



Enseignement et formation

(non-renseigné)

FONCTIONS SUPPORTS : 83% de femmes cadres ↻ 65%

Services et moyens généraux



Autres services support



Direction



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

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

85%

Taux de féminisation de la branche dans la région : **84%**

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, 85% des cadres en poste sont des femmes.

SOIN : 92% de femmes cadres ↻ 80%

Soin, prévention, rééducation et médico-technique



Médical

(non-renseigné)

ÉDUCATIF ET SOCIAL : 87% de femmes cadres ↻ 69%

Éducatif, social et insertion



Travail protégé



Enseignement et formation

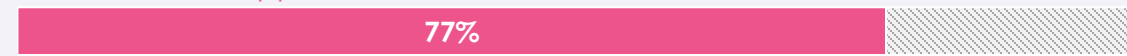
(non-renseigné)

FONCTIONS SUPPORTS : 85% de femmes cadres ↻ 66%

Services et moyens généraux



Autres services support



Direction



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

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

76%

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

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

*Note de lecture : Au sein des établissements de la branche HP, 76% des cadres en poste sont des femmes.

SOIN : 94% de femmes cadres  **84%**

Soin, prévention, rééducation et médico-technique



Médical

(non-renseigné)

ÉDUCATIF ET SOCIAL : 75% de femmes cadres  **74%**

Éducatif, social et insertion



Travail protégé

(non-renseigné)

Enseignement et formation

(non-renseigné)

FONCTIONS SUPPORTS : 48% de femmes cadres  **63%**

Services et moyens généraux



Autres services support



Direction



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

Taux de féminisation
parmi les cadres de la
région*

84%

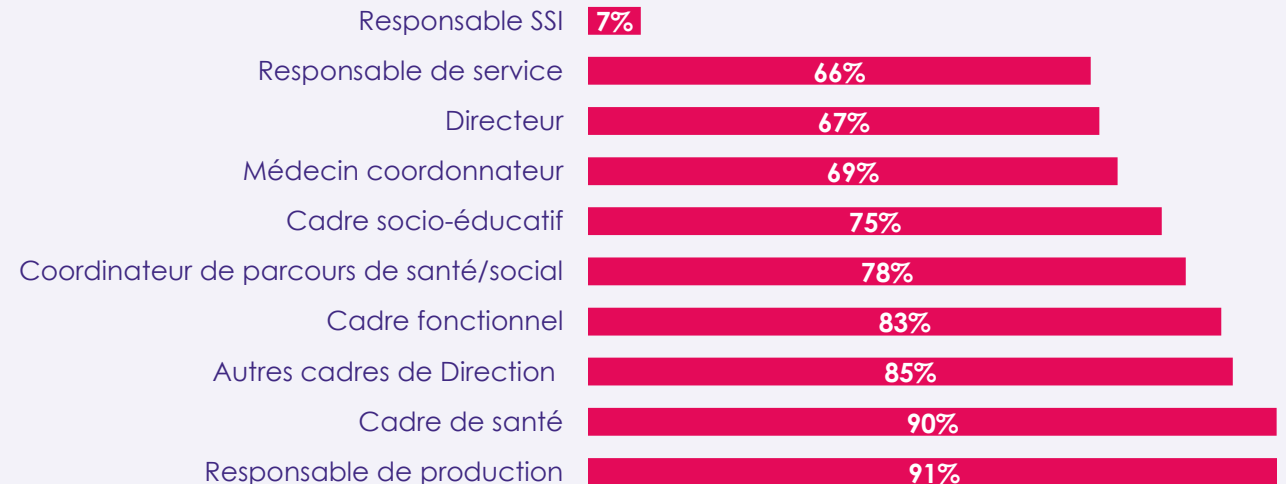
Taux de féminisation de la
région : **84%**

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

* Note de lecture : Au sein de la région, 84% des cadres en poste sont des femmes.

** Note de lecture graphique : 7% des responsables SSI sont des femmes.

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



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

Près de 100% des directeurs de centres de formation

Près de 100% des directeurs de soins

Près de 100% des logisticiens de soins

Près de 100% des responsables développement partenariats

Près de 100% des responsables hôtellerie

Près de 100% des responsables pédagogiques / chefs de projet formation

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 PAYS DE LA LOIRE

56%

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

Risques psychosociaux et charge émotionnelles (stress, épuisement, violence, harcèlement professionnel)

81%

81%

Risques liés à l'activité physique et aux manutentions manuelles (troubles musculosquelettiques, entorses, chutes, ...)

55%

62%

Risques biologiques (infections liées aux virus et aux bactéries)

19%

20%

Risques liés aux équipements professionnels (mal entretenus ou dangereux sur la durée)

6%

7%

Risques chimiques / radiologiques (manipulation ou exposition répétée à des produits nocifs, rayonnements ionisants)

5%

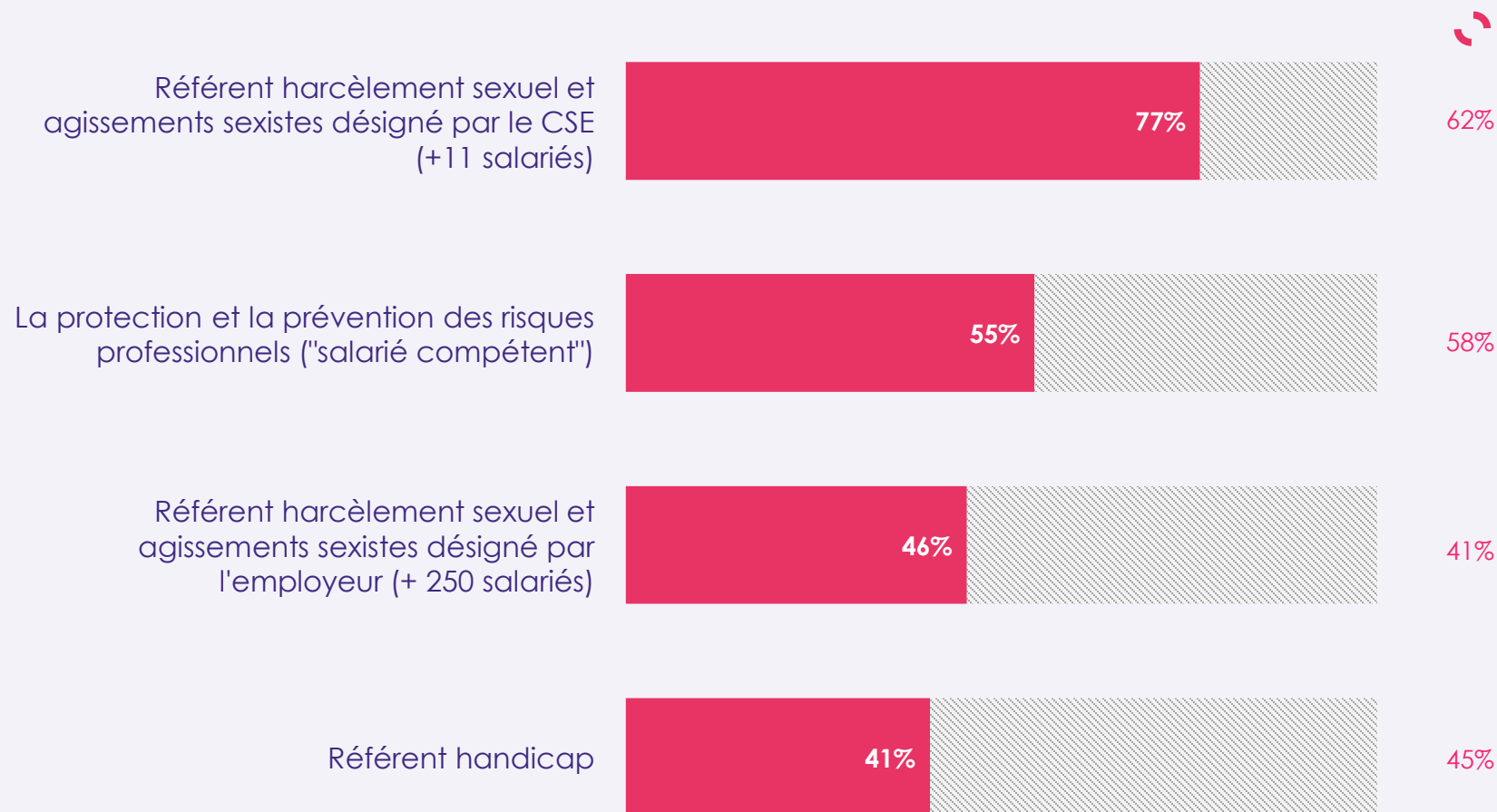
7%

En Pays de la Loire, les 2 principaux risques auxquels sont exposés les salariés sont :

- les risques psychosociaux et charges émotionnelles (81%)
- les risques liés à l'activité physique et aux manutentions manuelles, de manière moins marquée qu'au niveau national (55% vs 62%).

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

DÉSIGNATION DE SALARIÉS RÉFÉRENTS EN PAYS DE LA LOIRE



En matière de **référénts**, 77% des établissements comptent un **référent Harcèlement sexuel et agissements sexistes** désigné par le **CSE** (obligatoire à partir de 11 salariés), et 46% un tel référent désigné par **l'employeur** (obligatoire à partir de 250 salariés).

La désignation d'un ou plusieurs **salariés compétents en protection et prévention des risques professionnels, pourtant obligatoire** quelle que soit la taille de l'employeur, n'est exprimée que par 55% des établissements.

Les **référénts handicap**, obligatoires à partir de 250 salariés, ont été désignés dans 41% 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

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

29%

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

24%

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

10%

des
établissements/associations
concernés

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

Métiers/fonctions
existants

Métiers/fonctions
inexistants jusque-là

MÉTIER/FONCTIONS LES PLUS EN PROGRESSION DANS LES ÉTABLISSEMENTS

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

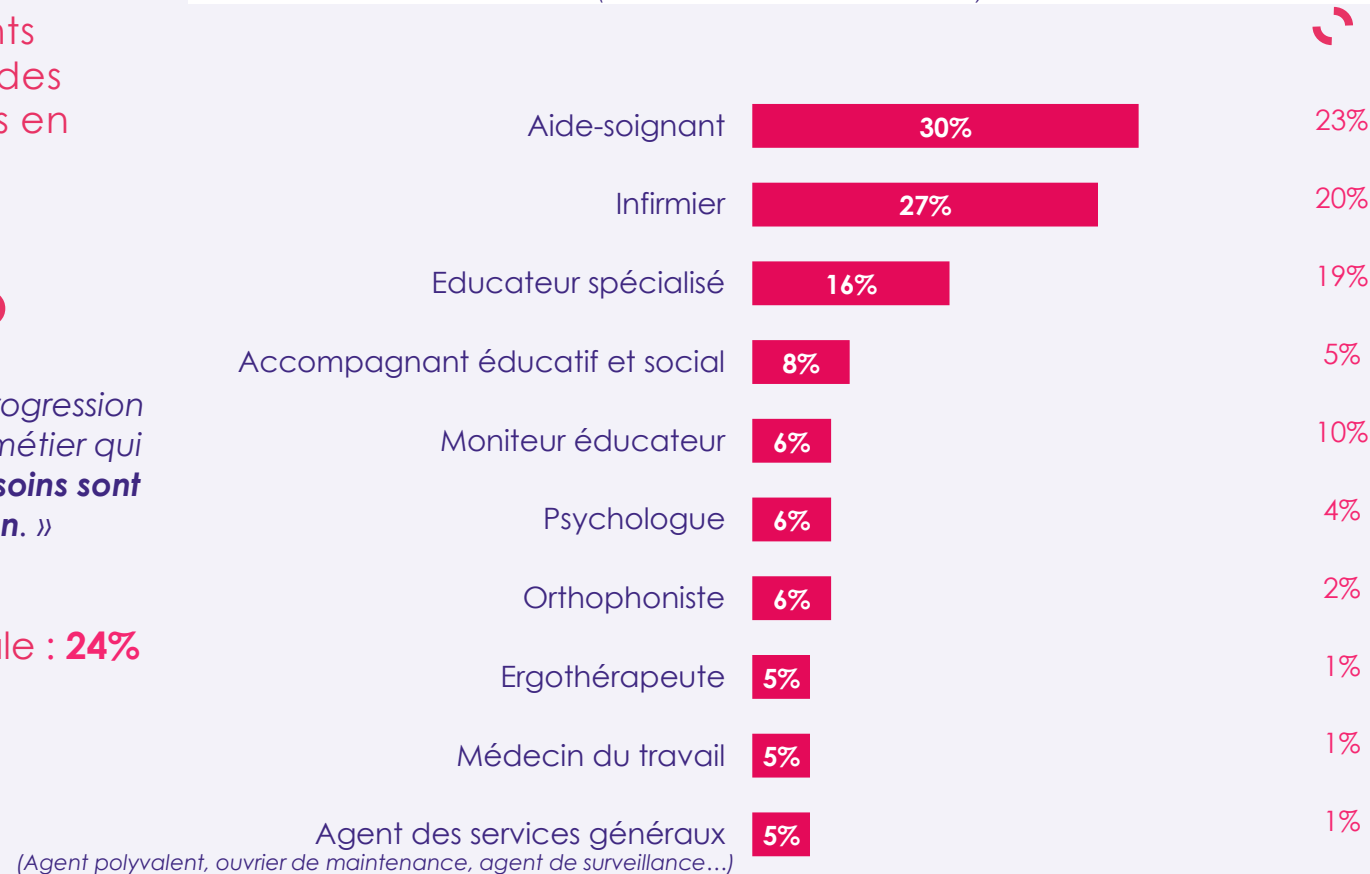
29%

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

Moyenne nationale : **24%**

10 MÉTIERS/FONCTIONS LES PLUS EN PROGRESSION DANS LES ÉTABLISSEMENTS

(dans l'ordre du nombre de citations)



29% des établissements en région Pays de la Loire estiment avoir des métiers/fonctions en progression, c'est plus que la moyenne nationale (24%).

Dans la région, comme au niveau national, les 3 métiers/fonctions les plus en progression sont aide-soignant (30%), Infirmier (27%) et éducateur spécialisé (16%).

Si la progression des accompagnants éducatifs et sociaux y est plus importante qu'au niveau national (8% vs 5%), celle des moniteurs-éducateurs y est plus mesurée (6% vs 10%).

MÉTIERS/FONCTIONS LES PLUS EN ÉVOLUTION DANS LES ÉTABLISSEMENTS

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

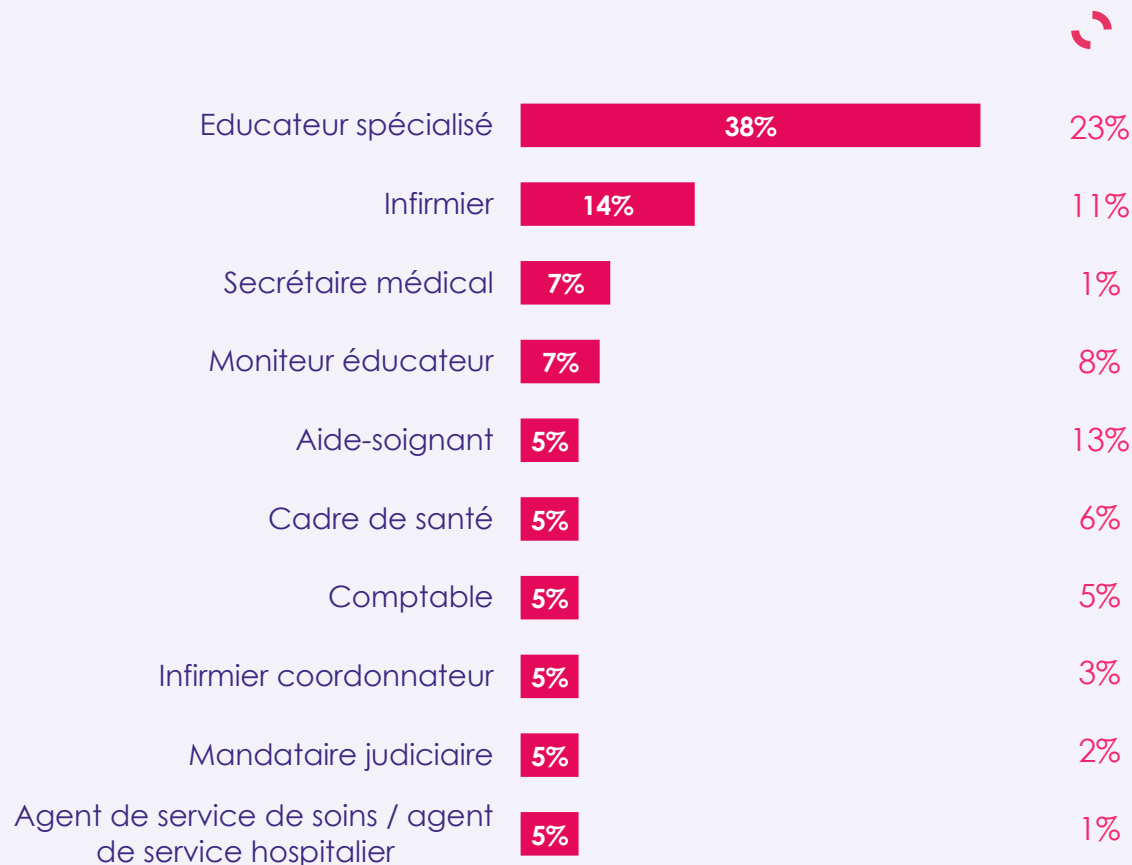
24%

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

Moyenne nationale : 26%

10 MÉTIERS/FONCTIONS LES PLUS EN ÉVOLUTION DANS LES ÉTABLISSEMENTS

(dans l'ordre du nombre de citations)



Près d'un établissement sur quatre estime avoir des métiers/fonctions en évolution (24%), c'est légèrement en-dessous de la moyenne nationale (26%).

Dans la région Pays de la Loire, le principal métier en évolution est éducateur spécialisé, bien plus qu'au niveau national (38% vs 23%).

Même tendance pour les métiers d'Infirmier (14% vs 11%) et secrétaire médical (7% vs 1%) qui viennent compléter ce top 3 des métiers en évolution.

A noter, l'évolution du métier d'aide-soignant est moins importante dans la région (5% vs 13%).

MÉTIERs/FONCTIONS ÉMERGENTS DANS LES ÉTABLISSEMENTS

Proportion
d'établissements
déclarant avoir des
métiers/fonctions
émergents

10%

« 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%

MÉTIERs/FONCTIONS ÉMERGENTS DANS LES ÉTABLISSEMENTS

(dans l'ordre du nombre de citations spontanées)

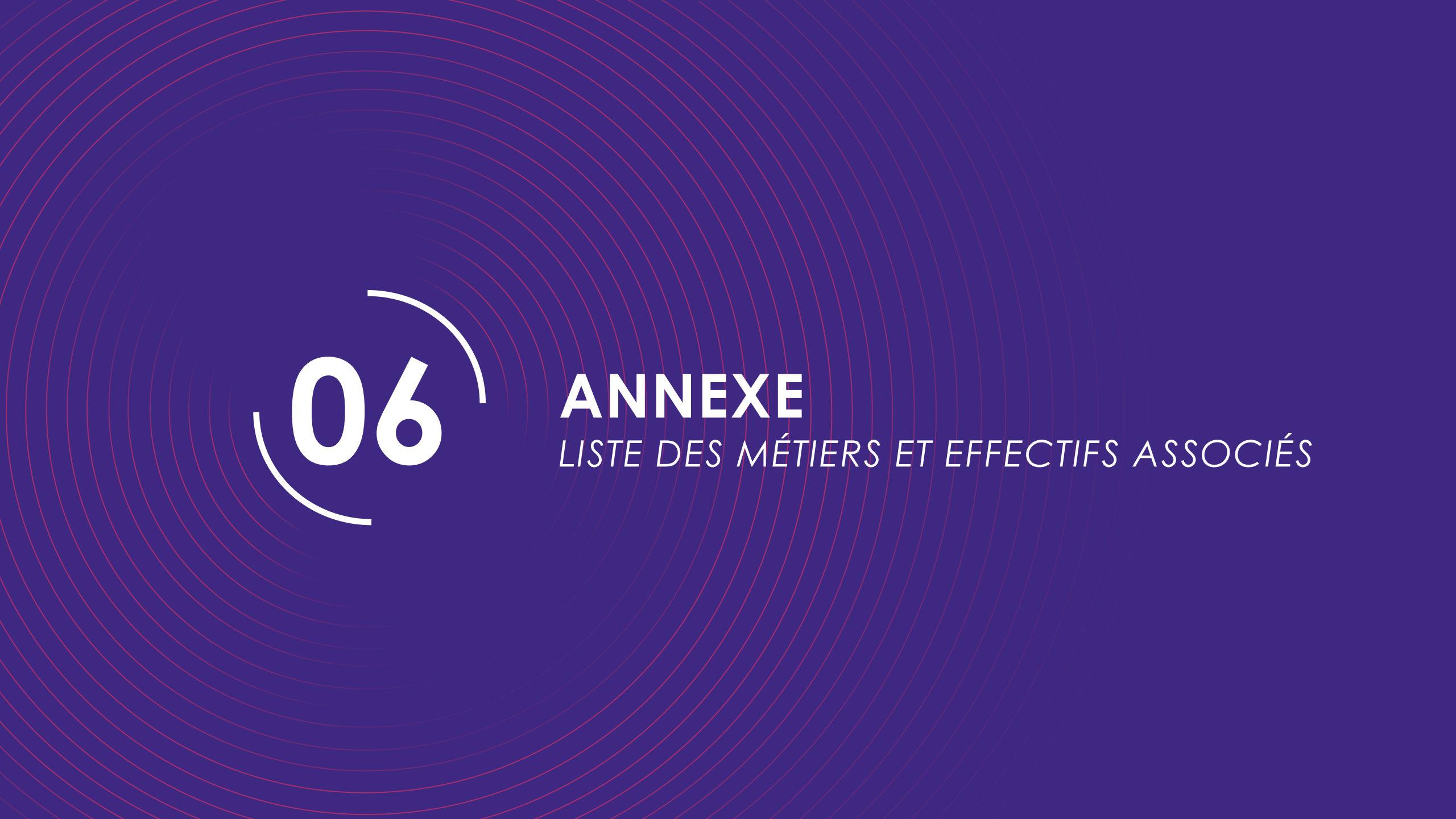
Secrétaire médical	20%	2%
Chargé de communication	19%	4%
Accompagnant éducatif et social	14%	2%
Assistant médical	10%	-
AS ccordinateur / ASH coordinateur	10%	2%
Métiers de l'animation	10%	3%
Responsable fonctionnel	10%	3%
Responsable Qualité, SI et gestion des risques / Environnement	10%	8%
Métiers de la Data	10%	13%

Une minorité d'établissements
identifie des métiers/fonctions
émergents dans ses équipes
(10% vs 14% au niveau national).

En tête des principaux
métiers/fonctions émergents dans
la région :

- **secrétaire médical (20%)** qui
figure déjà dans le top 3 des
métiers les plus en évolution,
- **chargé de communication
(19%),**
- **accompagnant éducatif et
social (14%).**

De manière générale, le poids des
différents métiers/fonctions
émergents cités par les
établissements concernés est plus
élevé dans les Pays de la Loire
qu'au niveau national;



06

ANNEXE

LISTE DES MÉTIERS ET EFFECTIFS ASSOCIÉS

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

Médical	1 510
Anatomie-cytologie-pathologique	17
Anesthésiologue - Réanimation chirurgicale	13
Autre spécialiste sans précision	85
Biologiste médical	10
Cardiologie et maladies cardio-vasculaires	6
Chirurgien	20
Collaborateur médecin	42
Endocrinologue	1
Généticien	8
Gynécologue	1
Médecin du travail	190
Médecin en santé publique	2

Médecin généraliste	696
Médecin gériatre	16
Médecin nucléaire	11
Neuropsychiatre	25
Oncologue (médicale et radiothérapeutique)	50
Pédiatre	38
Pharmacien	155
Pneumologue	2
Psychiatre de l'enfant et de l'adolescent	38
Psychiatre	16
Radiologue	17
Radiothérapeute	25
Sage femme	25

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

Soin, prévention, rééducation et médico-technique	24 497
Agent de service de soins / agent de service hospitalier	3 264
Aide médico-technique et/ou paramédicale (assistant de rééducation, aide diététicien, aide de laboratoire, assistant dentaire...)	199
Aide-soignant	8 855
Assistant de l'équipe pluridisciplinaire	8
Assistant de Soins en Gériatrie (ASG)	64
Assistant en Santé au Travail / conseiller en prévention des risques professionnels	101
Autre technicien médico-technique (technicien d'information médicale, technicien qualifié, technicien en prothèse et orthésie, gestionnaire maintenance biomédicale, technicien biomédical)	134
Auxiliaire de puériculture	285
Brancardier	13
Cadre de santé (cadre infirmier / cadre soignant / encadrant d'unité de soins)	466
Diététicien (nutritionniste)	101
Ergonome	24
Ergothérapeute	1 000
Infirmier anesthésiste (IADE)	19
Infirmier coordonnateur	291

Infirmier	4 275
Infirmier en bloc opératoire (IBODE)	23
Infirmier en pratiques avancées (IPA)	274
Infirmier en santé au travail	215
Ingénieur de recherche chimiste	15
Logisticien de soins (Gestionnaire de flux / Responsable planification et des opérations)	8
Manipulateur en radiologie	147
Masseur Kinésithérapeute	918
Orthophoniste	452
Orthoptiste	9
Ostéopathe	245
Préparateur en pharmacie / préparateur qualifié	163
Psychologue (hors psychologue du travail)	1 409
Psychologue du travail	12
Psychomotricien	737
Secrétaire médical	678
Technicien de laboratoire / technicien biologiste	59
Technicien en prévention des risques professionnels / Technicien Hygiène et Sécurité (HS)	33

LISTE DES MÉTIERS ET EFFECTIFS ASSOCIÉS – FILIÈRE SOCIO-ÉDUCATIVE

Éducatif, social et insertion	20 204
Accompagnant éducatif et social	6 004
Animateur socio-éducatif	1 312
Assistant de service social / assistant social spécialisé	838
Assistant familial	348
Assistant tuteur	169
Auxiliaire socio-éducatif / animateur d'activités, de loisirs	1 177
Cadre socio-éducatif	114
Conseiller en économie sociale et familiale	401
Conseiller en insertion professionnelle	21
Conseiller maintien en emploi/prévention désinsertion professionnelle	10
Coordinateur de parcours de santé/social	278
Éducateur de jeunes enfants	314
Éducateur scolaire / éducateur scolaire spécialisé	282
Éducateur spécialisé	4 339
Éducateur sportif	307
Éducateur technique spécialisé	482
Maître de maison	613
Mandataire judiciaire	433
Médiateur social	47
Moniteur éducateur	1 692
Surveillant de nuit qualifié	423
Technicien de l'intervention sociale et familiale	589
Technicien pour déficients sensoriels / interprète en langue des signes	9

Travail protégé	1 663
Agent commercial ou technico-commercial	9
Moniteur d'atelier	687
Ouvrier de production / manutentionnaire / cariste/salarié en insertion	122
Responsable de production /Chef d'atelier / Encadrant technique	844

Enseignement et formation	561
Enseignant (professeur spécialisé)	537
Formateur (formateur IFSI / formateur en travail social / formateur en santé au travail)	12
Responsable pédagogique / chef de projet formation	11

LISTE DES MÉTIERS ET EFFECTIFS ASSOCIÉS – FONCTIONS SUPPORTS

Services et moyens généraux	14 796
Agent d'accueil (employé d'accueil / admission / standardiste)	842
Agent des services généraux (Agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...)	4 531
Agent des services hôteliers (agent de restauration, commis de cuisine, lingère)	2 806
Cuisinier	138
Data Manager	10
Ingénieur Hygiène, Sécurité et Environnement (HSE) / Ingénieur Hygiène, Sécurité (HS)	10
Responsable de service	770
Responsable hôtellerie	95
Responsable SSI	39
Responsable technique	2 532
Secrétaire ou assistant de direction	2 907
Technicien Hygiène, Sécurité et Environnement (HSE)	43
Technicien informatique	75

Autres services support	2 136
Autres services support	421
Assistant RH	285
Cadre fonctionnel	498
Chargé des relations usagers	7
Chargé marketing communication	82
Comptable	819
Contrôleur de gestion	23
Responsable développement partenariats	2

Direction	3 229
Autres cadres de Direction / autres membres du comité de Direction (DRH, DAF,...)	1 147
Directeur (directeur d'établissement, DG, DG adjoint ...)	1 387
Directeur de centre de formation (IFSI, IRTS, autres)	1
Directeurs des soins	1
Médecin coordonnateur	314
Médecin DIM	1
Médecin-chef de service	379