



Observatoire
des métiers
du soin et du lien



BAROMÈTRE EMPLOI-FORMATION

 2025

Rapport de résultats - OCCITANIE

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 Occitanie

1. Chiffres clés 2024 de l'OPCO Santé en Occitanie
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 Occitanie

1. Caractéristiques globales de l'emploi régional
2. Caractéristiques détaillées par filière d'emploi en région
3. Caractéristiques détaillées de l'emploi régional 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 Occitanie : 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 Occitanie

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

Partie 5 : Focus sur 3 thématiques

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

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, 667 établissements ont participé à l'enquête soit un **taux de participation de 22%** (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 EN RÉGION OCCITANIE

Quelques chiffres sur les effectifs

124 966 salariés

Dont

1/ **15 613 aides-soignants**,
12% des effectifs

2/ **10 824 agents des services généraux**,
9% des effectifs

3/ **10 041 éducateurs spécialisés**,
8% des effectifs

Départs en retraite à 3 ans

Plus de 12 000

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

Difficultés de recrutement et mobilité

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

1 830 POSTES

*Dont 537 aides-soignants
et 311 infirmiers*

Taux de rotation des équipes

12%

Risques professionnels

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

63%

Actions de formation financées par l'OPCO Santé

70 000

Besoins de formation

51%

Des établissements ont au moins un salarié nécessitant une formation diplômante

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

- ▶ Le Baromètre Emploi-Formation 2025 recense **près de 125 000 salariés en Personnes Physiques (PP)** en Occitanie. La région représente **11% des effectifs nationaux** couverts par les branches de l'OPCO Santé, derrière les régions Île-de-France (18%) et Auvergne-Rhône-Alpes (12%).
- ▶ La contribution des branches de l'OPCO Santé à l'emploi salarié régional (tous secteurs d'activité confondus) s'élève à **5,7%**, taux le plus élevé au niveau national.
- ▶ Parmi les salariés des branches de l'OPCO Santé, **la filière Soins compte l'effectif régional le plus important**, avec 47 500 salariés (38% des effectifs), juste devant la filière éducative et sociale qui totalise 45 000 salariés (36% des effectifs). Les fonctions support comprennent 32 500 salariés (26% des effectifs).
- ▶ Les **4 principaux métiers** exercés par les salariés en Occitanie sont **aide-soignant** avec environ 15 600 salariés (12% de l'effectif régional), **agent des services généraux** avec 10 800 salariés (9% de l'effectif régional), **éducateur spécialisé** avec 10 000 salariés (8% de l'effectif régional) et **infirmier** avec 9 500 salariés (8% de l'effectif régional).
- ▶ Les projections indiquent plus de **12 000 départs en retraite d'ici trois ans, soit près de 10% des effectifs régionaux**. Ce constat s'inscrit dans un contexte où les branches connaissent des difficultés structurelles de recrutement, dans les métiers du soin, en premier lieu, et les métiers éducatifs et sociaux.

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

- ▶ Dans le détail par branche, on recense une **prédominance d'aides-soignants** (12 100 salariés) dans la **branche SSSMS** en Occitanie, devant les **éducateurs spécialisés** (10 000 salariés) et les **agents des services généraux** (9 800 salariés).
- ▶ Dans la **branche HP**, les **métiers de la filière Soins sont en tête**, avec près de 5 000 **infirmiers**, 3 500 **aides-soignants** et 2 600 **agents de service de soins**.
- ▶ Sur le plan socio-démographique, le **taux de féminisation global est moindre en Occitanie** (74%) qu'au niveau national (78%), avec d'importants écarts en fonction des filières. Les femmes représentent 86% de l'effectif de la **filière Soins**, 68% **des fonctions support** et 66% de la **filière éducative et sociale**, filière la moins féminisée.
- ▶ **22% des salariés ont 55 ans et plus** en Occitanie (vs 20% au niveau national) et **plus de 12 000 départs en retraite sont prévus à horizon 3 ans**. Le plus fort volume de départs en retraite concerne les **aides-soignants** (environ 1 800 départs en retraite), métier pour lequel le nombre de postes à pourvoir est déjà le plus élevé dans la région.
- ▶ Le **taux de salariés en CDD est particulièrement élevé dans la région Occitanie** (22% vs 12% au niveau national), et ce, sur l'ensemble des filières (Soin, éducatif et social, fonctions support). En revanche, le **taux de salariés en temps partiel** est le même en Occitanie qu'au niveau national (23%).

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS : RECRUTEMENT (3/4)

- ▶ Concrètement, **sur les plus de 1 800 postes à pourvoir** en Occitanie au sein des établissements ayant déclaré des difficultés de recrutement, **plus de 500 concernent des aides-soignants**, 1^{er} métier exercé dans la région, et **plus de 300 des infirmiers**.
- ▶ La **pénurie de candidats avec le diplôme recherché** est la principale difficulté à laquelle sont confrontés les établissements. 88% d'entre eux soulignent l'impact en termes de **surcharge de travail** pour les équipes en place.
- ▶ Pour pallier ces difficultés de recrutement, les établissements ont majoritairement **recours aux heures supplémentaires** (62%) **ou à des CDD/contrats-jours** (59%), ainsi qu'à de **nombreuses démarches** : collaboration avec les acteurs de l'emploi, prise en charge de formations diplômantes, amélioration de l'intégration des nouveaux arrivants, mesures plus favorables que le cadre conventionnel (rémunération, primes, congés...)...
- ▶ **Près de 13 000 embauches ont été réalisées** en 2024 (contre 16 000 en 2021), **dont les ¾ pour compenser des départs**. Le **taux de rotation du personnel**, ou turn-over, est de **12%** en Occitanie, égal à la moyenne nationale.

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS : FORMATION (4/4)

- ▶ **Plus de 70 000 actions de formation ont été financées en 2024 en Occitanie.** La région couvre ainsi 10% de l'ensemble des formations financées à l'échelle nationale, poids en cohérence avec celui de la région dans l'effectif couvert par les branches (10,8%). Dans le détail par branche, la région est bien représentée pour les actions de formation dans la branche HP, avec un taux de 19,1% là où son poids n'est que de 12,6% dans les effectifs de la branche.
- ▶ **2 058 contrats d'apprentissage ont été engagés en 2024 en Occitanie**, soit 11% de l'ensemble des contrats sur le plan national. Les 919 établissements en Occitanie employeurs d'apprentants en 2024 représentent 10% du total national.
- ▶ Dans la région, environ 31 800 salariés, soit 25% des effectifs, vont suivre ou ont déjà suivi une formation en 2025 et 76% des établissements ont au moins un salarié en formation, ce qui illustre leur engagement massif dans la montée des compétences des salariés.
- ▶ Selon les établissements, **5 900 salariés ont besoin de suivre une formation diplômante, soit 5% de l'effectif régional. Ce besoin est largement partagé, puisque 51% des établissements déclarent avoir au moins un salarié concerné.** Les 5 formations diplômantes ou certifiantes les plus visées sont celles d'**aide-soignant, infirmier, accompagnant éducatif et social, éducateur spécialisé et moniteur éducateur**, traduisant un fort besoin à la fois sur les professions de santé et les métiers socio-éducatifs.

The background is a solid dark blue color. Overlaid on this are numerous thin, concentric circles in a slightly lighter shade of blue, creating a ripple effect. A single, short, horizontal red line is positioned on the left edge of the frame.

01

LES BRANCHES DE L'OPCO SANTÉ, ACTRICES DE POIDS DANS L'EMPLOI EN OCCITANIE

A RETENIR

- ▶ Le Baromètre Emploi-Formation 2025 permet de recenser **près de 125 000 salariés en Personnes Physiques (PP)** en Occitanie. La région représente **11% des effectifs nationaux**, derrière les régions AURA (12%) et Île-de-France (18%).
- ▶ La contribution des branches de l'OPCO Santé dans l'emploi salarié de la région, tous secteurs confondus, s'élève à **5,7% de l'emploi salarié** vs 4,3% au niveau national. L'Occitanie est ainsi la **région dans laquelle le poids dans l'emploi est le plus élevé**.
- ▶ Le poids de **la branche SSSMS est moins élevé dans la région qu'au plan national** (72,5% vs 76,5%), tandis que **la Branche HP est plus représentée** dans l'effectif régional (26% vs 22%).



1.1

CHIFFRES CLÉS 2024 DE L'OPCO SANTÉ EN OCCITANIE

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 OCCITANIE

	Ensemble	SSSMS	HP (dont thermalisme)	SPSTI	HORS BRANCHE
Nombre d'établissements (SIRET)*	2 987	2 443	454	_***	73
Nombre de structures (SIREN)*	1 216	818	343	17	38
Nombre de salariés en Personnes Physiques (PP)**	124 966	90 612	32 424	1 510	****

* Source : Base de données adhérents OPCO Santé

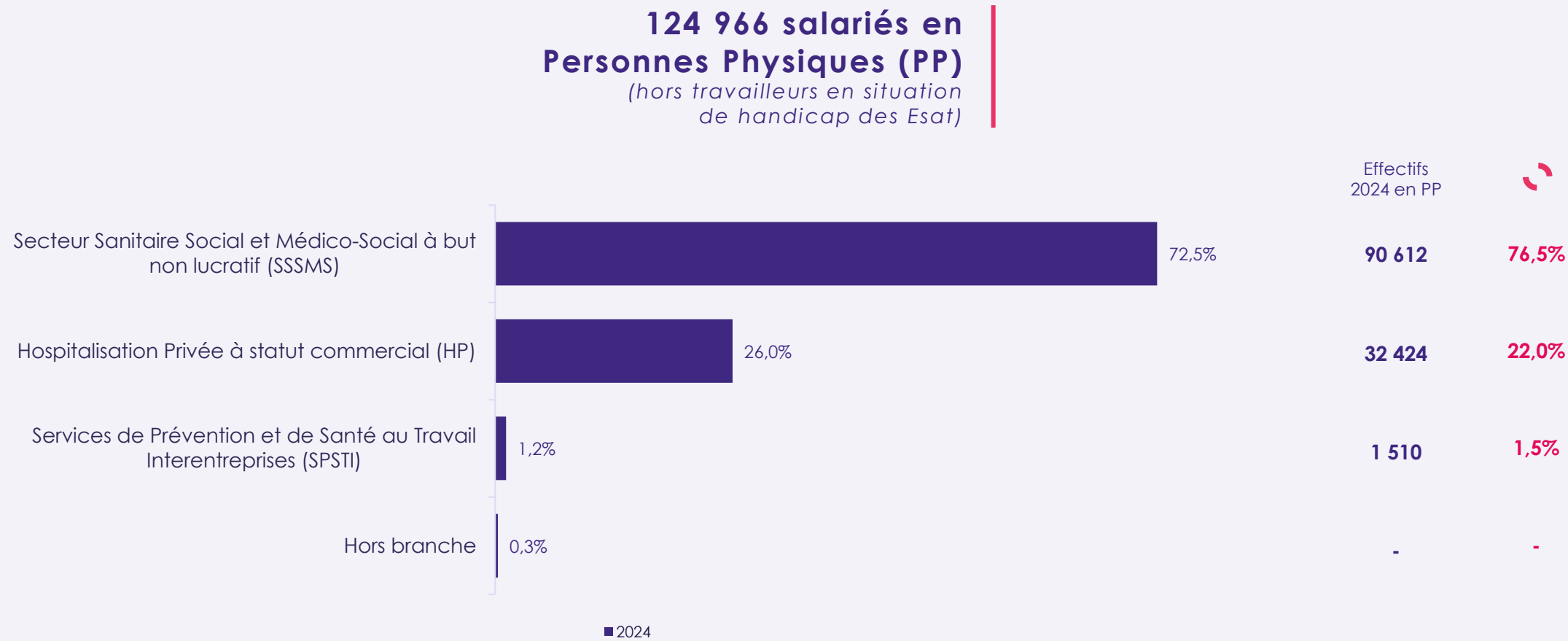
** Source : Baromètre Emploi-Formation 2025

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

**** Bases faibles

EFFECTIFS RÉGIONAUX RECENSÉS AU 31/12/2024

EFFECTIFS ET RÉPARTITION PAR BRANCHES

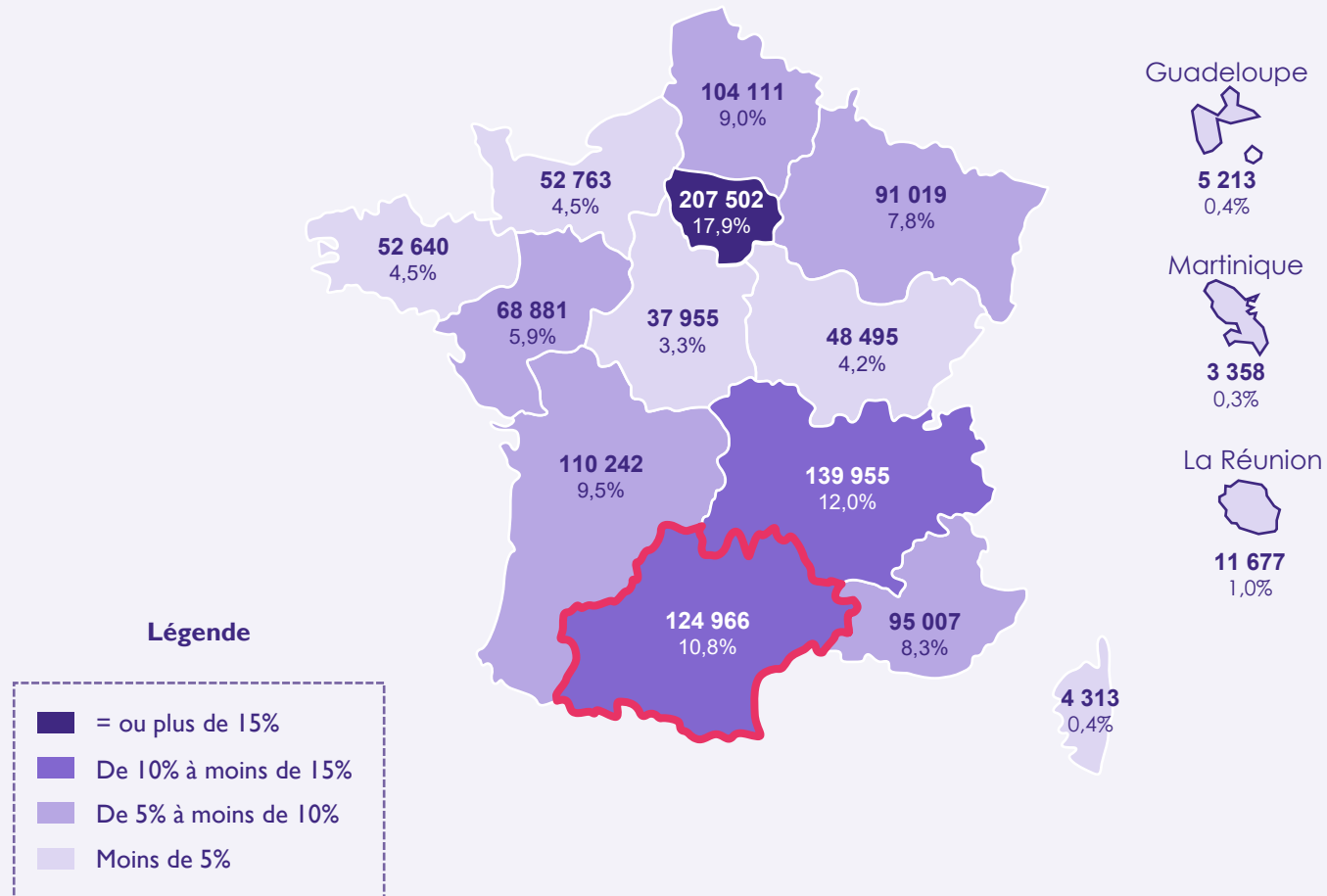


1.2

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



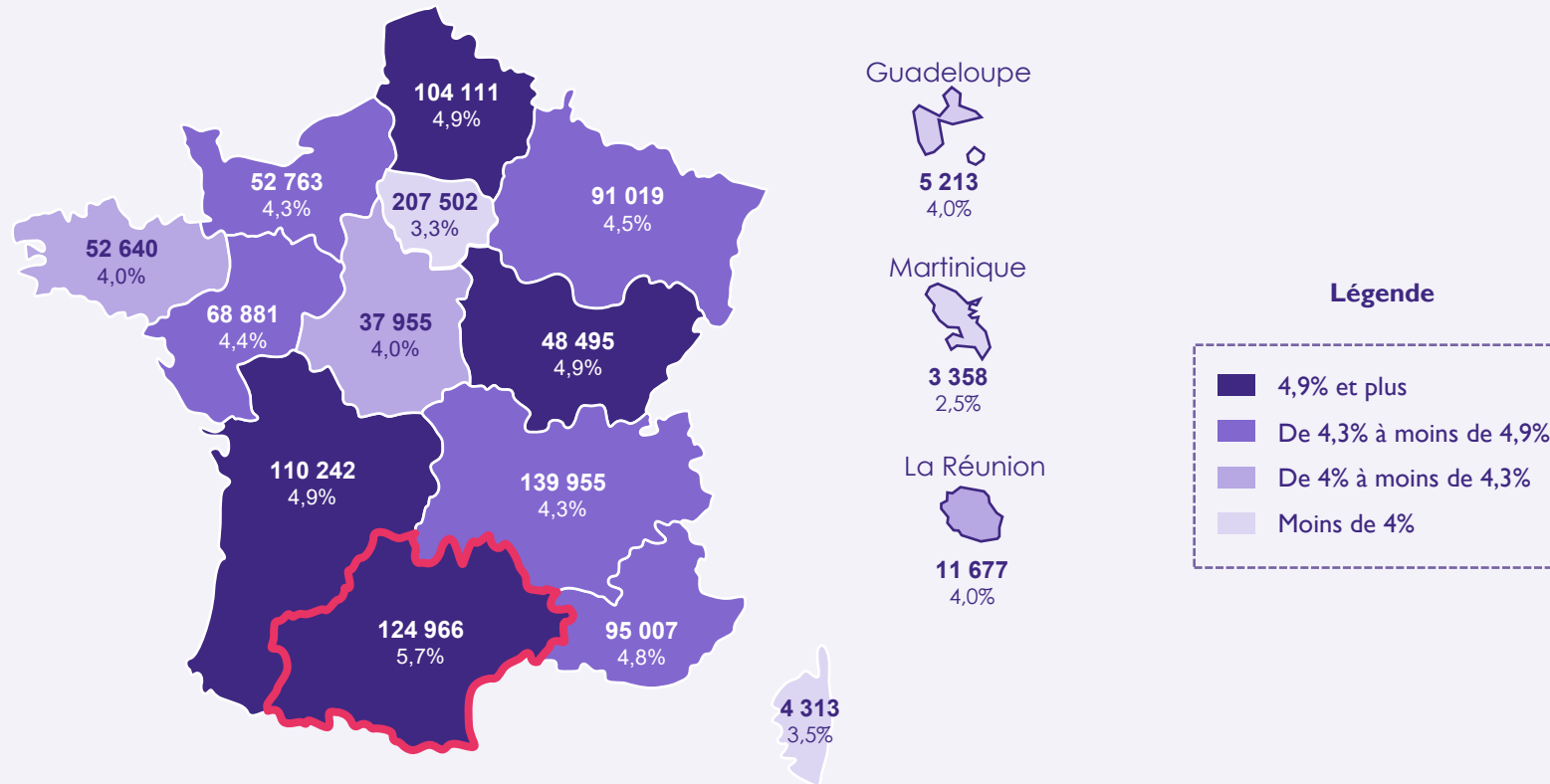
La région Occitanie concentre **près de 11% des effectifs nationaux**, soit près de 125 000 salariés.

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

L'Occitanie est la troisième région dans laquelle s'observent la plus forte concentration d'effectifs, derrière les régions Ile-de-France et Auvergne-Rhône-Alpes.

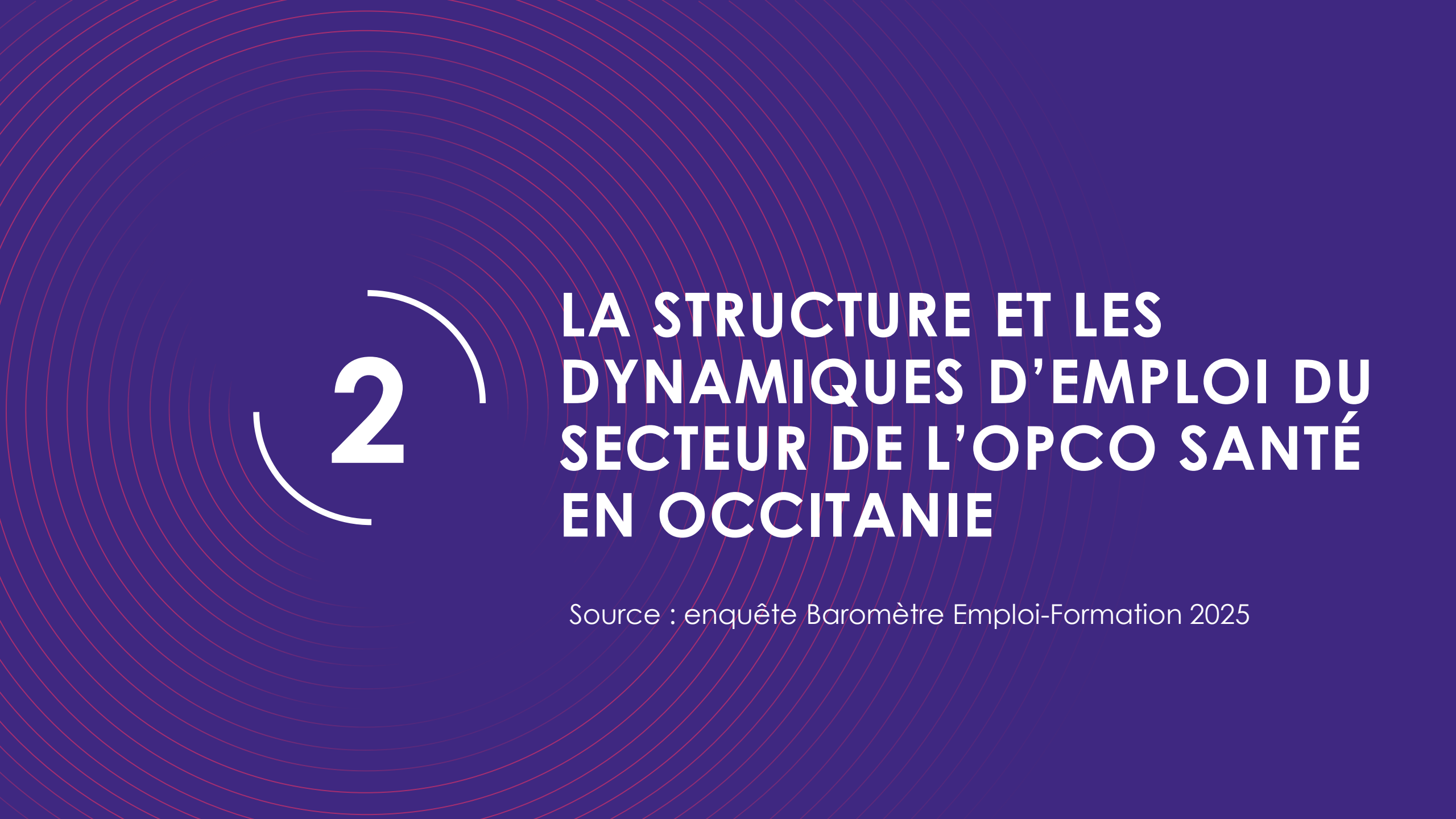
POIDS DES EFFECTIFS DANS L'EMPLOI SALARIÉ RÉGIONAL

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).

Alors que la région Occitanie est la 3^{ème} région qui concentre le plus d'effectifs régionaux (branches de l'OPCO Santé), elle est **la 1^{ère} région en termes de poids dans l'emploi régional** (5,7%).



2

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

Source : enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

A RETENIR

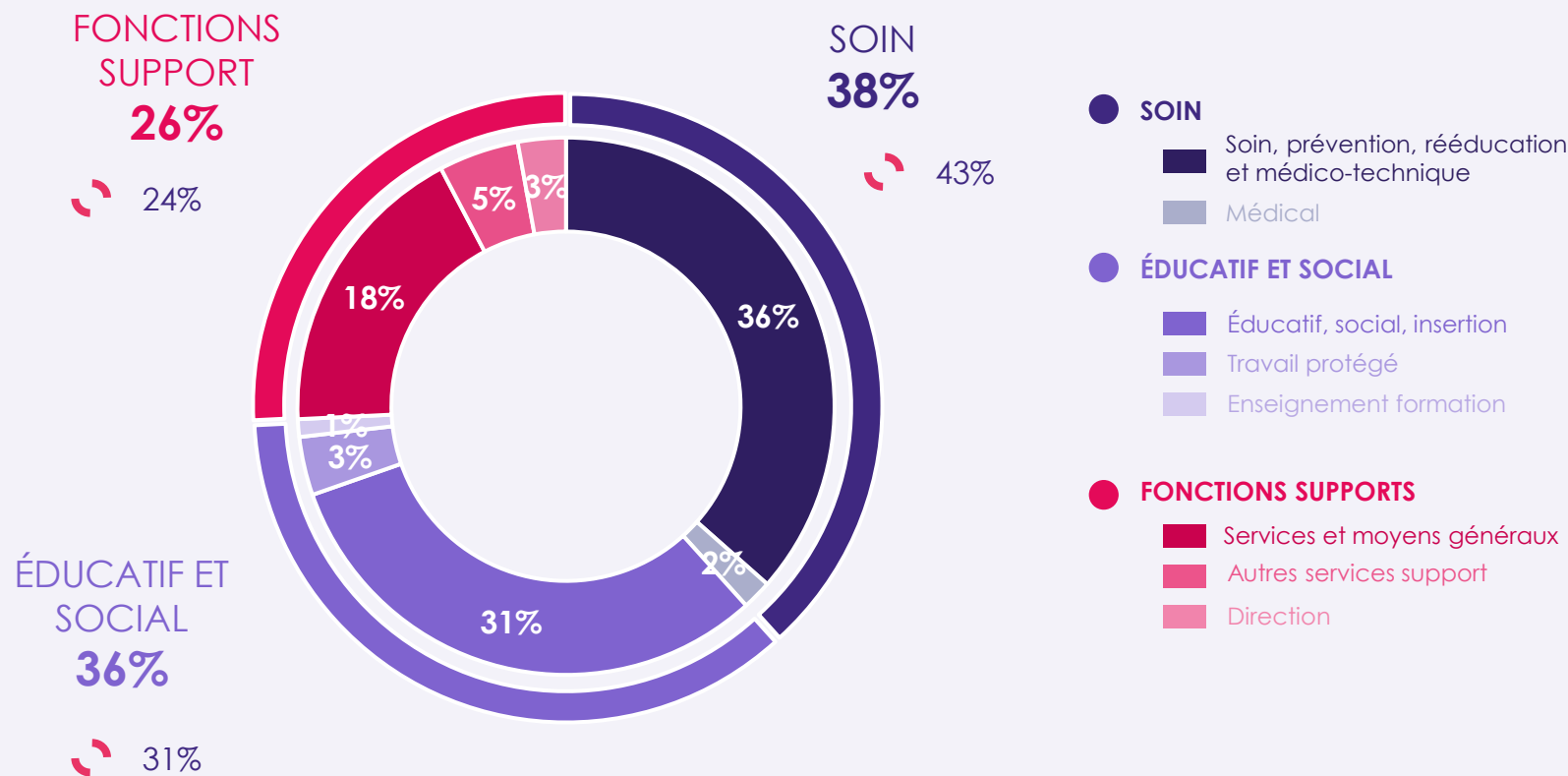
- La région Occitanie compte une **proportion très proche d'emplois dans la filière Soins** (38% de l'emploi régional et – 5 pts par rapport au niveau national) **et la filière éducative et sociale** (36% et + 5 pts par rapport à l'échelle nationale).
- Si les principaux métiers exercés restent globalement les mêmes qu'en 2021, on observe quelques évolutions dans le classement : hormis **aides-soignants** (12%, stable) et **agents des services généraux** (9% vs 11% en 2021) qui se maintiennent en 1^{ère} et 2^{ème} place, les **éducateurs spécialisés** progressent fortement (8% vs 4%) et devancent désormais les **infirmiers** (8% vs 10%) qui reculent à la 4^{ème} place des emplois de la région.
- Sur le plan socio-démographique, **les caractéristiques des salariés d'Occitanie évoluent en 2024 : le taux de féminisation est moindre** (74% vs 77%) et **la moyenne d'âge diminue** (d'environ une année pour les hommes et les femmes). Les **CDI** représentent désormais **76%** des effectifs, en recul de 11 pts vs 2021. Seul le taux de salariés en temps partiel reste stable : **23%**.

2.1

CARACTÉRISTIQUES GLOBALES DE L'EMPLOI RÉGIONAL

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

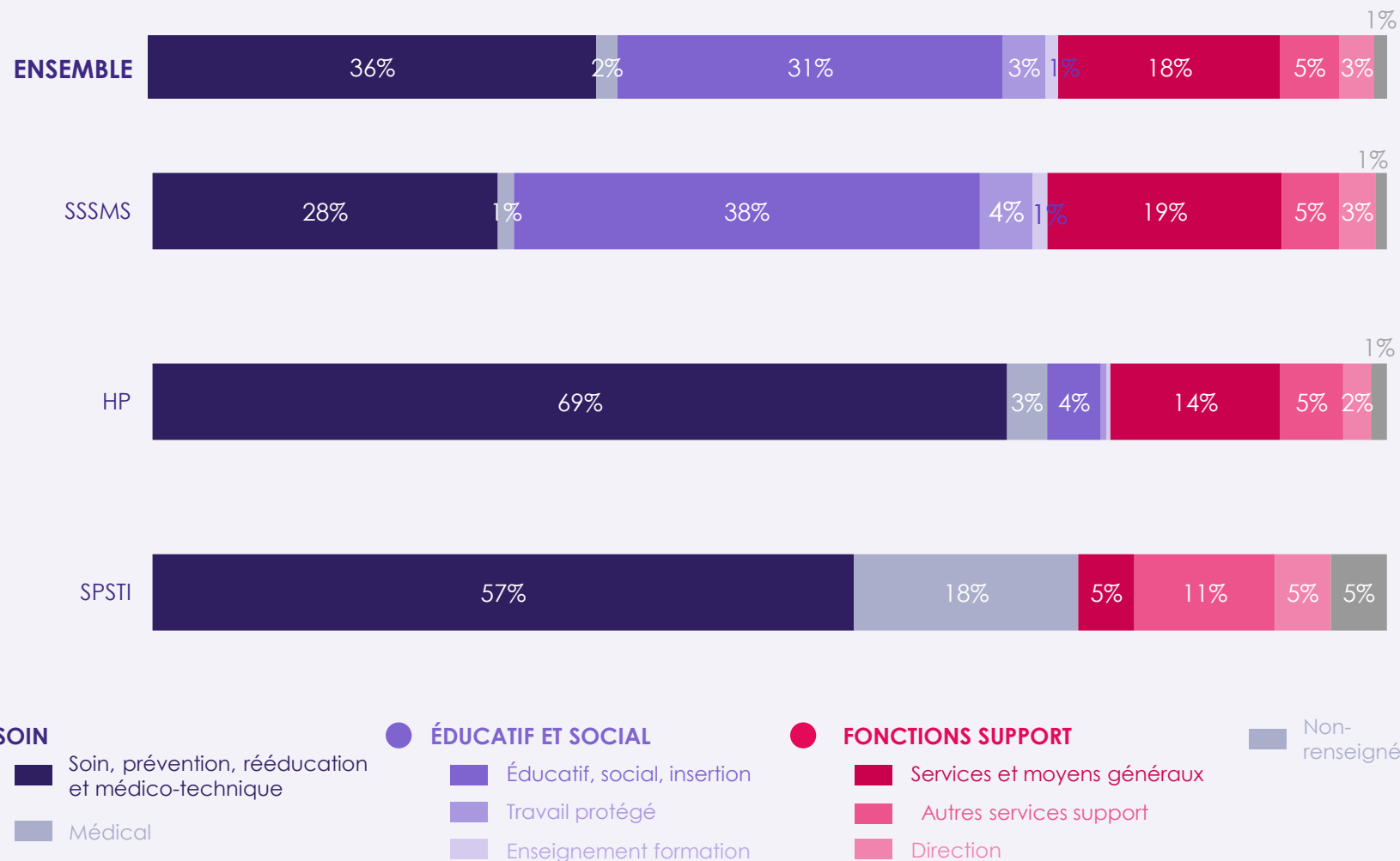
RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIÈRE ET FAMILLE D'EMPLOI



On relève une **légère prédominance des emplois de la filière Soins** en Occitanie (**38%**), devant **la filière Éducatif et social (36%)**.

Comparativement à la moyenne nationale, le poids des salariés exerçant en Occitanie dans la filière Soins est inférieur (- 5 pts) et le poids dans la filière éducative et sociale supérieur (+ 5 pts).

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



Cette même répartition déclinée par branche laisse apparaître des spécificités :

- Poids de la **filière Soins** plus marqué dans la branche **HP** (plus de deux emplois sur trois) et **SPSTI** (57% avec une forte représentation des médecins) et moindre dans la branche **SSSMS** (28%) ;
- Présence plus marquée des **emplois éducatifs et sociaux** (38%) pour la branche **SSSMS**.

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	
Aide-soignant	15 613	12%	13%	12%	
Agent des services généraux*	10 824	9%	11%	7%	
Educateur spécialisé	10 041	8%	4%	6%	
Infirmier	9 467	8%	10%	9%	
Agent de service de soins / agent de service hospitalier	8 583	7%	5%	6%	
Accompagnant éducatif et social	7 249	6%	9%	7%	
Moniteur éducateur	6 098	5%	4%	3%	
Surveillant de nuit qualifié	3 015	2%	1%	1%	
Comptable	2 936	2%	-	1%	
Auxiliaire socio-éducatif / animateur d'activités, de loisirs	2 705	2%	1%	1%	
Ouvrier de production / manutentionnaire / cariste	2 622	2%	2%	2%	
Secrétaire ou assistant de direction	2 377	2%	1%	2%	
Responsable de service	2 366	2%	-	2%	
Agent des services hôteliers	2 354	2%	7%	3%	
Directeur	2 140	2%	2%	2%	
Psychologue (hors psychologue du travail)	2 114	2%	-	2%	
Maître de maison	1 781	1%	-	1%	
Agent Soignant Thermal (AST)	1 549	1%	-	-	
Assistant RH	1 525	1%	3%	1%	
Cadre encadrant ou chef de service administratif ou de gestion,...	1 336	1%	1%	1%	

Avec un poids identique à celui de 2021 et à celui de l'échelle nationale, **le 1^{er} métier exercé en Occitanie est Aide-soignant (13% des salariés).**

En recul par rapport à 2021, les **Agents des services généraux** (9% vs 11%) se maintiennent malgré tout en deuxième place. Même tendance pour les **Infirmiers** (8% vs 10%), désormais en quatrième position, derrière les **Educateurs spécialisés en nette progression** (8% vs 4% en 2021).

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

SEXE



74%

78%

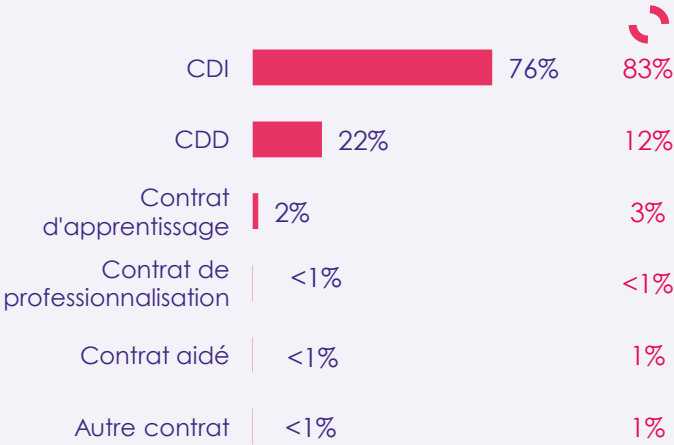
Taux de féminisation 2021 : 77%



26%

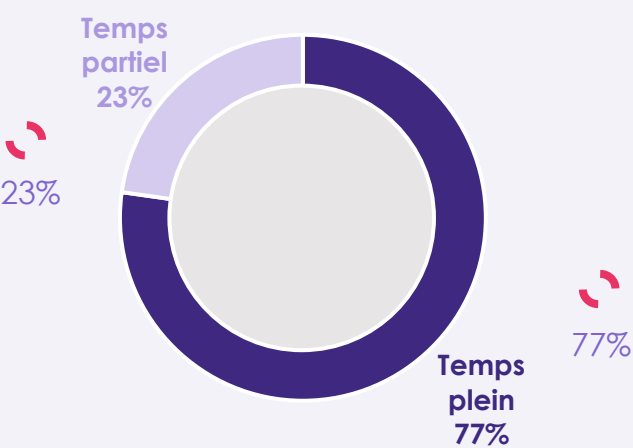
22%

TYPE DE CONTRAT



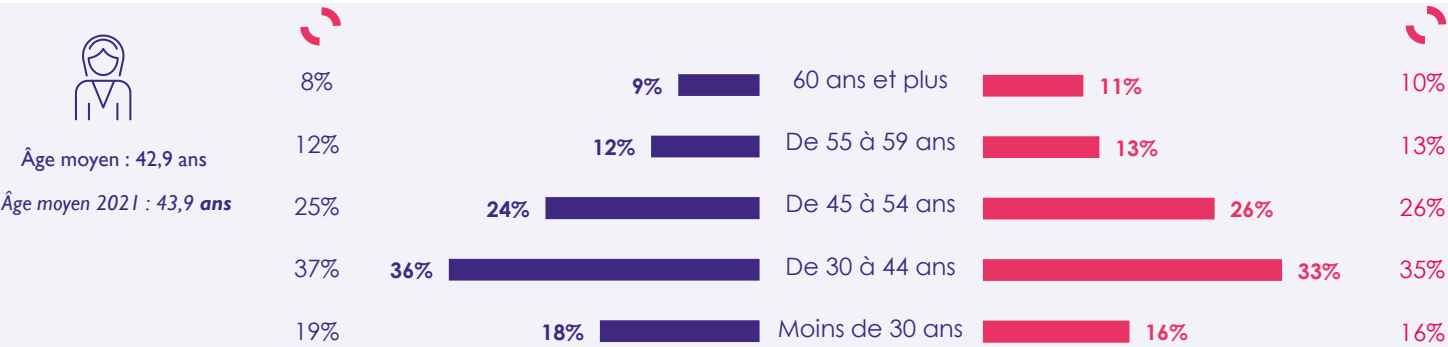
Part de CDI en 2021 : 87%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : 23%

PYRAMIDE DES ÂGES



Âge moyen : 42,9 ans

Âge moyen 2021 : 43,9 ans

Âge moyen : 43,9 ans

Âge moyen 2021 : 45,1 ans

RQTH

4,5%
des effectifs

5 652 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

Soins : 8% des effectifs régionaux			%	Rappel 2021*
Aide-soignant	15 613	33%	32%	
Infirmier	9 467	20%	25%	
Agent de service de soins / agent de service hospitalier	8 583	18%	14%	
Psychologue	2 114	4%	-	
Agent Soignant Thermal (AST)	1 509	3%	-	
Masseur Kinésithérapeute	856	2%	2%	
Médecin généraliste	816	2%	1%	
Infirmier spécialisé en bloc opératoire (IBODE)	673	1%	-	
Ergothérapeute	633	1%	2%	
Cadre de santé	620	1%	2%	
Secrétaire médical	559	1%	1%	
Psychomotricien	532	1%	2%	
Brancardier	459	1%	-	
Préparateur en pharmacie / préparateur qualifié	451	1%	1%	
Psychiatre	357	1%	1%	
Diététicien / nutritionniste	356	1%	-	
Ostéopathe	300	1%	6%	
Manipulateur en radiologie	282	1%	-	
Autre spécialiste sans précision	262	1%	-	
Infirmier anesthésiste (IADE)	223	<1%	-	

Comme en 2021, **près de 3 salariés sur 4 de la filière Soins en Occitanie (71%) exercent l'un des 3 métiers suivants :**

- **Aide-soignant**, de poids très proche de 2021 (33%),
- **Infirmiers**, 2^{ème} métier malgré un poids en baisse (20% vs 25%),
- **Agent de service de soins**, en 3^{ème} place, malgré une hausse de 4 pts (18% vs 14%).

2 métiers font leur entrée en 4^{ème} et 5^{ème} position de ce top 20 : **psychologues** (4%) et **agents soignants thermaux** (3%).

A l'inverse, la plus forte baisse enregistrée concerne les **ostéopathes** (1% en 2024 vs 6% en 2021).

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DANS LA FILIÈRE SOINS

SEXE



86%

74%

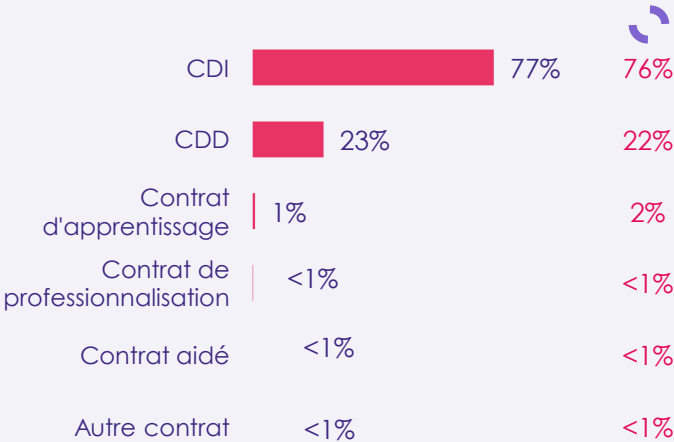
Taux de féminisation 2021 : 86%



14%

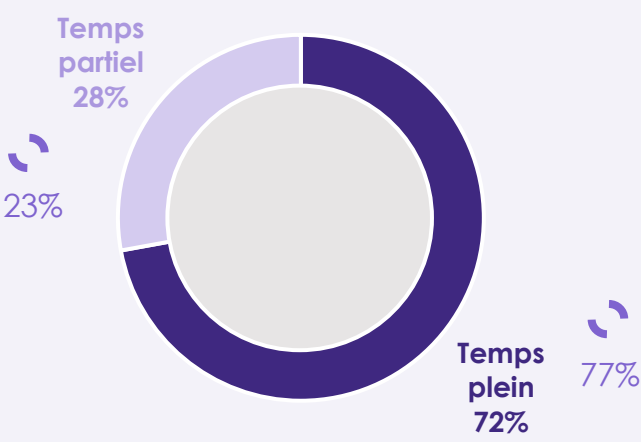
26%

TYPE DE CONTRAT



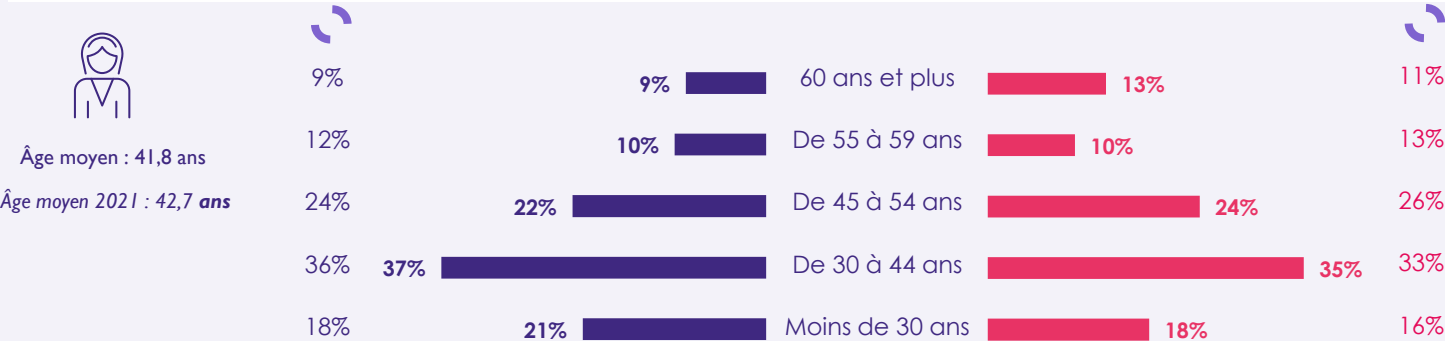
Part de CDI en 2021 : 88%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : 27%

PYRAMIDE DES ÂGES



Âge moyen : 41,8 ans

Âge moyen 2021 : 42,7 ans



Âge moyen : 43,4 ans

Âge moyen 2021 : 44,4 ans

RQTH

2,5%
des effectifs
-
4,5% toutes filières
dans la région

PRINCIPAUX MÉTIERS ET EMPLOIS EXERCÉS DANS LA FILIÈRE ÉDUCATIVE ET SOCIALE

Éducatif et social :
36% des effectifs
régionaux

		%	Rappel 2021*
Educateur spécialisé	10 041	23%	13%
Accompagnant éducatif et social	7 249	16%	30%
Moniteur éducateur	6 098	14%	13%
Surveillant de nuit qualifié	3 015	7%	2%
Auxiliaire socio-éducatif	2 705	6%	3%
Ouvrier de production / manutentionnaire / cariste	2 622	6%	5%
Maître de maison	1 781	4%	1%
Moniteur d'atelier	1 270	3%	9%
Assistant de service social / assistant social spécialisé	1 148	3%	3%
Conseiller en économie sociale et familiale	1 080	2%	2%
Enseignant	987	2%	2%
Educateur sportif	901	2%	2%
Animateur socio-éducatif	798	2%	5%
Educateur technique spécialisé	772	2%	2%
Cadre socio-éducatif	604	1%	3%
Educateur de jeunes enfants	508	1%	1%
Mandataire judiciaire	501	1%	-
Responsable de production / Chef d'atelier / Encadrant technique	421	1%	-
Technicien de l'intervention sociale et familiale (TISF)	350	1%	-
Assistant familial	344	1%	1%

Éducateur spécialisé, accompagnant éducatif et social et moniteur éducateur restent les 3 principaux métiers de la filière en 2024, avec des évolutions marquées :

- **Éducateur spécialisé**, en hausse de 10 pts, devient le 1^{er} métier, devant **Accompagnant éducatif et social**, en baisse de 14 pts, désormais à la 2^{ème} place,
- **Moniteur éducateur**, en légère hausse (+ 1 pt) se maintient en 3^{ème} métier.

A noter la progression de 3 métiers : **surveillant de nuit qualifié** (7% vs 2% en 2021), **auxiliaire socio-éducatif** (6% vs 3%) et **maître de maison** (4% vs 1%). A l'inverse, **moniteur d'atelier** (3% vs 9%) et, dans une moindre mesure, **animateur socio-éducatif** (2% vs 5%) régressent.

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

SEXE



66%

74%

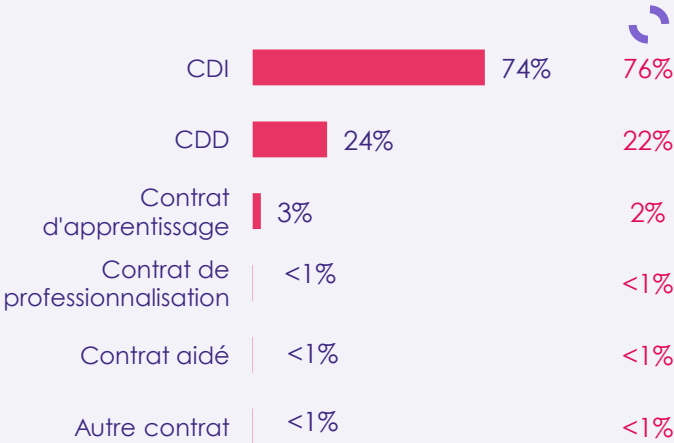
Taux de féminisation 2021 : 74%



34%

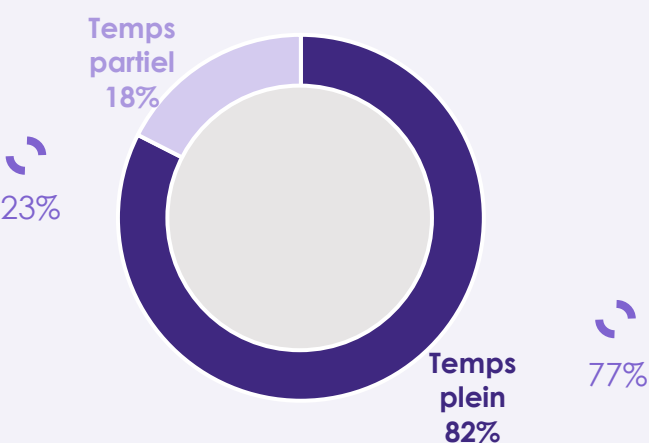
26%

TYPE DE CONTRAT



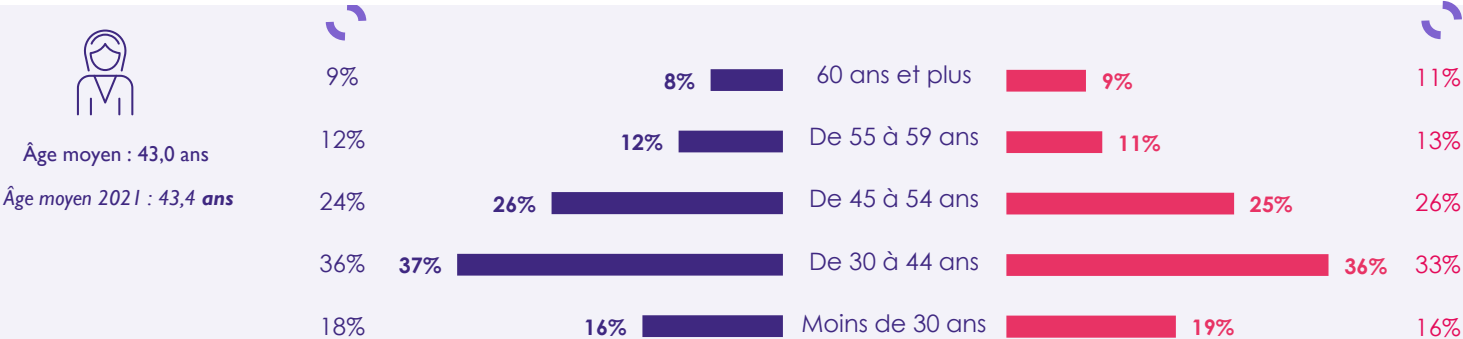
Part de CDI en 2021 : 88%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : 17%

PYRAMIDE DES ÂGES



Âge moyen : 43,0 ans

Âge moyen 2021 : 43,4 ans



Âge moyen : 42,6 ans

Âge moyen 2021 : 44,9 ans

RQTH

6,4%
des effectifs
-
4,5% toutes filières
dans la région

PRINCIPAUX MÉTIERS ET EMPLOIS EXERCÉS DANS LES FONCTIONS SUPPORT

**Fonctions Support :
26% des effectifs
régionaux**

		%	Rappel 2021*
Agent des services généraux (Agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...)	10 824	34%	36%
Comptable	2 936	9%	-
Secrétaire ou assistant de direction	2 377	7%	4%
Responsable de service	2 366	7%	-
Agent des services hôteliers	2 354	7%	22%
Directeur	2 140	7%	7%
Assistant RH	1 525	5%	11%
Cadre encadrant ou chef de service administratif ou de gestion,...	1 336	4%	3%
Autres cadres de Direction / autres membres du comité de...	1 257	4%	1%
Cuisinier	1 190	4%	-
Autre services support	1 156	4%	-
Agent d'accueil	1 001	3%	3%
Responsable technique	365	1%	-
Technicien informatique	221	1%	-
Responsable hôtellerie	153	<1%	-
Directeurs des soins	150	<1%	-
Chargé marketing communication	143	<1%	-
Cadre fonctionnel	140	<1%	2%
Chargé des relations usagers	70	<1%	-
Responsable SSI	58	<1%	-

Dans les fonctions support, comme en 2021, la catégorie **Agent des services généraux** concentre un tiers des effectifs en Occitanie, malgré un poids en légère baisse (34% vs 36%).

Suivent dans le top 5 des métiers-supports : **Comptable**, 2^{ème} métier avec 9% de l'effectif, **Secrétaire ou assistant de direction**, 3^{ème} métier malgré une baisse de 3 pts, et **Responsable de service**, en 4^{ème} place (7%), et **Agent des services hôteliers** (7% vs 22% en 2021).

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DANS LES FONCTIONS SUPPORT

SEXE



68%

74%

Taux de féminisation 2021 : 70%



32%

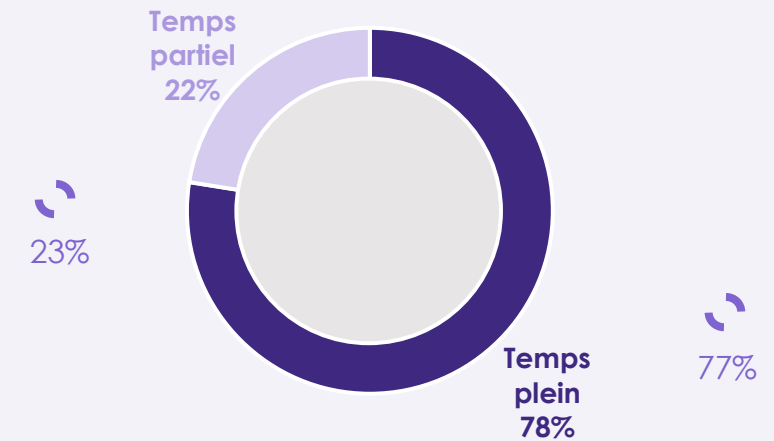
26%

TYPE DE CONTRAT

CDI	79%	76%
CDD	19%	22%
Contrat d'apprentissage	2%	2%
Contrat aidé	<1%	<1%
Contrat de professionnalisation	<1%	<1%
Autre contrat	<1%	<1%

Part de CDI en 2021 : 86%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : 25%

PYRAMIDE DES ÂGES



Âge moyen : 44,7 ans
Âge moyen 2021 : 46,5 ans

9%
12%
24%
36%
18%

11%	60 ans et plus	13%
17%	De 55 à 59 ans	19%
26%	De 45 à 54 ans	28%
30%	De 30 à 44 ans	29%
16%	Moins de 30 ans	11%

11%
13%
26%
33%
16%



Âge moyen : 46,1 ans
Âge moyen 2021 : 45,7 ans

RQTH

5,0%
des effectifs

4,5% 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	12 127	12%	11%	
Educateur spécialisé	10 032	10%	5%	
Agent des services généraux (Agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...)	9 792	10%	13%	
Accompagnant éducatif et social	6 741	7%	11%	
Moniteur éducateur	6 055	6%	5%	
Agent de service de soins / agent de service hospitalier	5 953	6%	4%	
Infirmier	4 415	4%	7%	
Surveillant de nuit qualifié	3 015	3%	1%	
Comptable	2 693	3%	-	
Auxiliaire socio-éducatif/ animateur d'activités, de loisirs	2 623	3%	1%	
Ouvrier de production / manutentionnaire / cariste	2 543	3%	2%	
Secrétaire ou assistant de direction	2 093	2%	1%	
Responsable de service	1 981	2%	-	
Directeur	1 854	2%	2%	
Psychologue (hors psychologue du travail)	1 848	2%	-	
Maître de maison	1 737	2%	-	
Agent des services hôteliers	1 724	2%	4%	
Assistant RH	1 320	1%	3%	
Cadre encadrant ou chef de service administratif ou de gestion,...	1 282	1%	1%	
Moniteur d'atelier	1 270	1%	4%	

3 principaux métiers sont exercés dans la branche SSSMS en Occitanie, concentrant 1/3 des effectifs :

- **Aide-soignant (12%)** qui progresse en première place,
- **Éducateur spécialisé (10%)**, en hausse de 5 pts par rapport à 2021,
- **Agent des services généraux (10%)**, en baisse de 3 pts.

En recul par rapport au précédent baromètre : le métier d'**Accompagnant éducatif et social** est désormais à la 4^{ème} place de ce classement (7% vs 11%) et celui d'**Infirmier** à la 7^{ème} avec 4% de l'effectif (-3 pts).

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DANS LA BRANCHE SSSMS

SEXE



73%

74%

Taux de féminisation 2021 : 75%



27%

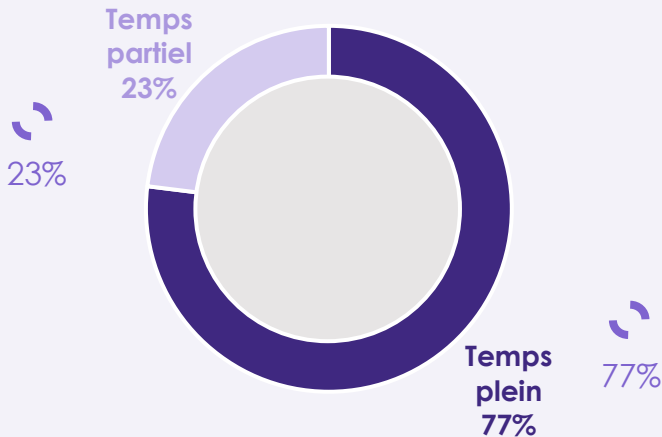
26%

TYPE DE CONTRAT

CDI	73%	76%
CDD	25%	22%
Contrat d'apprentissage	2%	2%
Contrat de professionnalisation	<1%	<1%
Contrat aidé	<1%	<1%
Autre contrat	<1%	<1%

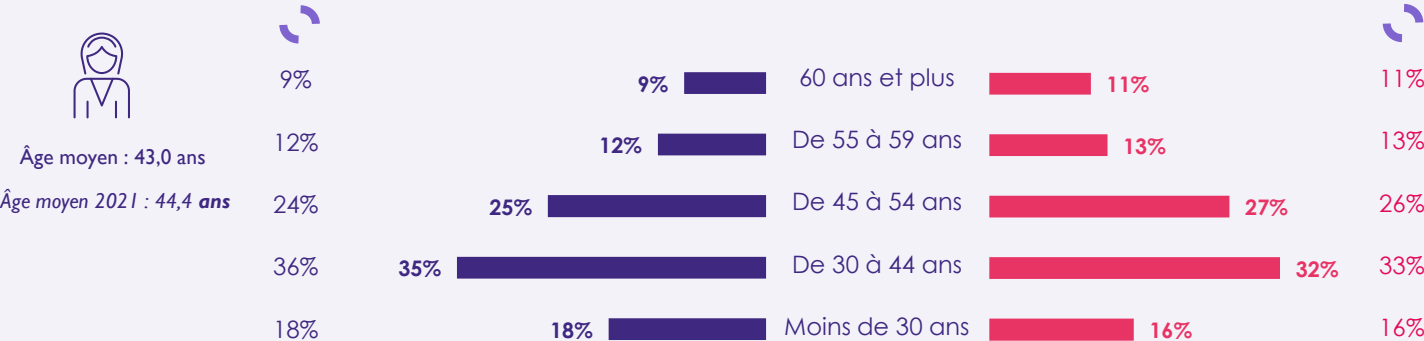
Part de CDI en 2021 : 86%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : 25%

PYRAMIDE DES ÂGES



Âge moyen : 43,0 ans
Âge moyen 2021 : 44,4 ans

Âge moyen : 44,1 ans
Âge moyen 2021 : 45,4 ans

RQTH

4,5%
des effectifs
-
4,5% toutes filières
dans la région

PRINCIPAUX MÉTIERS ET EMPLOIS EXERCÉS DANS LA BRANCHE HP

		%	Rappel 2021
Infirmier	4 959	20%	20%
Aide-soignant	3 486	14%	20%
Agent de service de soins / agent de service hospitalier	2 630	11%	12%
Agent Soignant Thermal (AST)	1 509	6%	-
Agent des services généraux	1 031	4%	1%
Autre services support	741	3%	-
Infirmier spécialisé en bloc opératoire (IBODE)	633	3%	-
Agent des services hôteliers	630	3%	16%
Masseur Kinésithérapeute	527	2%	1%
Accompagnant éducatif et social	508	2%	3%
Agent d'accueil	487	2%	1%
Brancardier	415	2%	-
Préparateur en pharmacie / préparateur qualifié	392	2%	1%
Responsable de service	385	2%	-
Secrétaire médical	383	2%	-
Secrétaire ou assistant de direction	284	1%	1%
Directeur	259	1%	2%
Psychologue (hors psychologue du travail)	253	1%	-
Comptable	230	1%	-
Médecin généraliste	223	1%	1%

La branche HP se caractérise par une **prédominance des professionnels de santé** : près d'1 salarié sur 2 (45% vs 52% en 2021) exerce le métier d'**Infirmier** (20%, stable), **Aide-soignant** (14%, en recul de 6 pts vs 2021) ou **Agent de service de soins** (11% vs 12%).

Le métier d'**Agent Soignant Thermal** fait son entrée à la 4^{ème} place de ce classement (6%).

A noter : le recul des **agents des services hôteliers**, avec un poids passant de 16% à 3%.

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DANS LA BRANCHE HP

SEXE



80%

74%

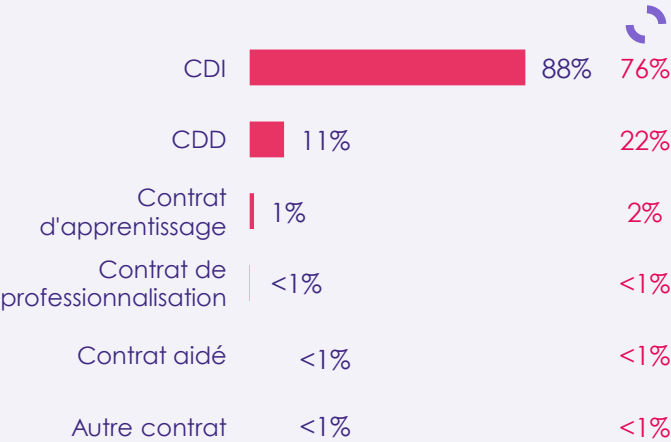
Taux de féminisation 2021 : 86%



20%

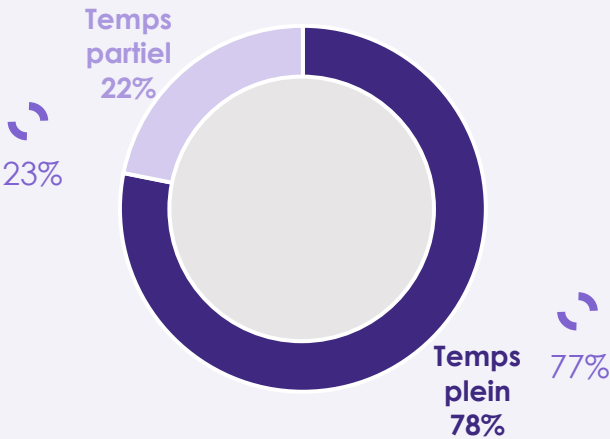
26%

TYPE DE CONTRAT



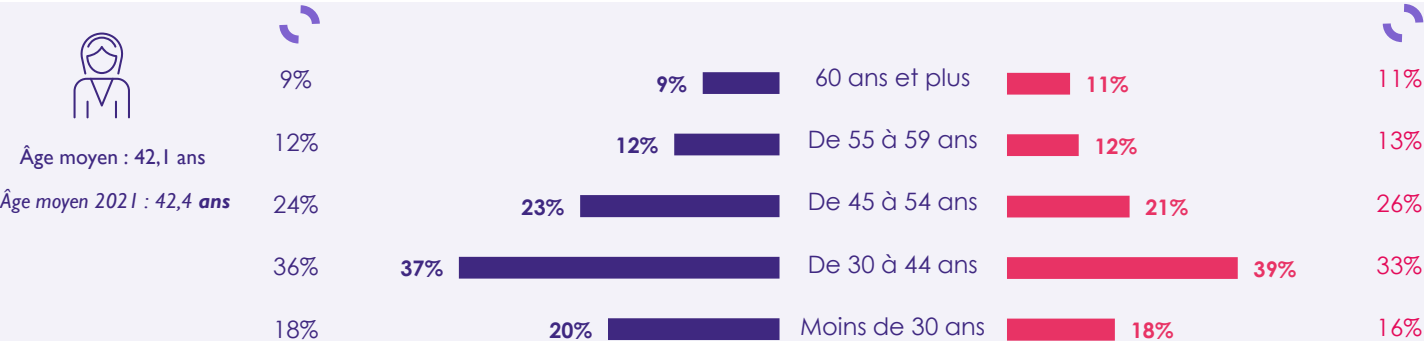
Part de CDI en 2021 : 90%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : 18%

PYRAMIDE DES ÂGES



Âge moyen : 42,1 ans
Âge moyen 2021 : 42,4 ans

Âge moyen : 42,7 ans
Âge moyen 2021 : 42,6 ans

RQTH

4,5%
des effectifs
-
4,5% toutes filières
dans la région



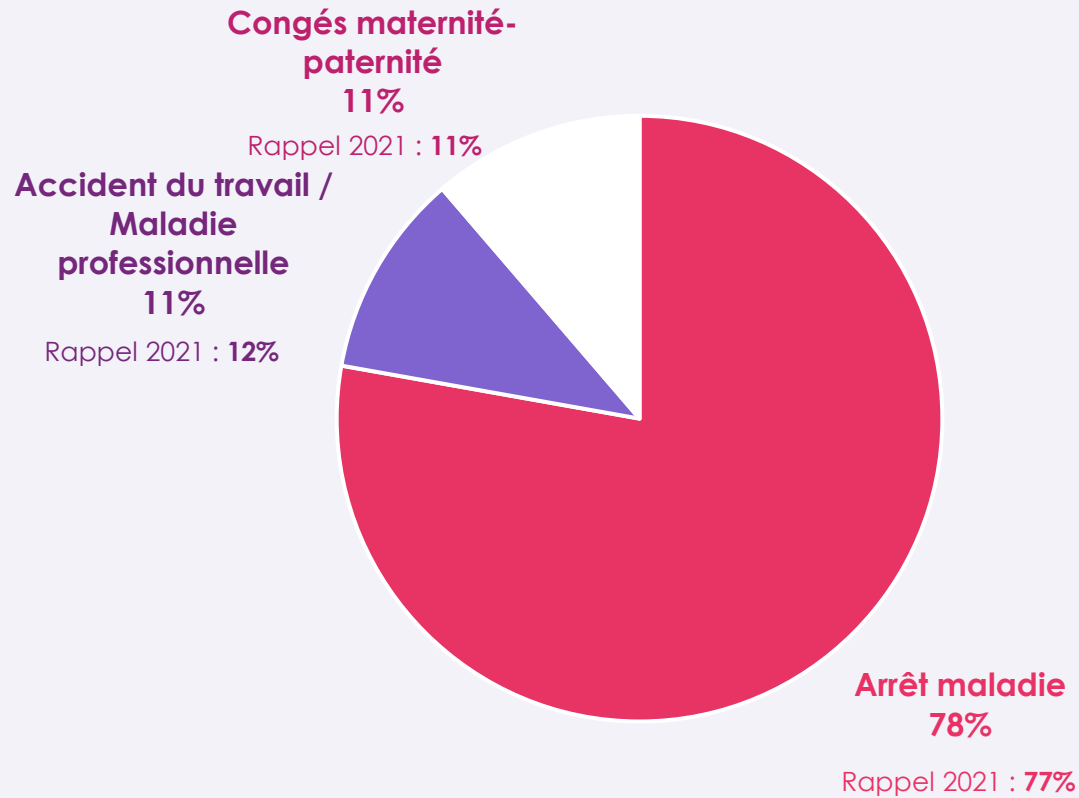
2.4

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

La répartition selon le motif d'absence est similaire à 2021, **près de 8 absences sur 10 font suite à un ou plusieurs arrêt(s) maladie.**

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

	Absences pour maladie	Absences pour AT/MP	Absences à la suite d'un congé maternité/paternité
Secteur de l'OPCO Santé	1,68 millions 78%	235 085 11%	243 390 11%
Dont SSSMS	1,26 millions 79%	168 030 11%	156 951 10%
Dont HP	403 129 73%	65 940 12%	85 627 15%

* Note de lecture : le nombre de jours d'absences pour maladie dans la branche SSSMS en région Occitanie représente 79% du nombre total de jours d'absence de la branche à l'échelle régionale.



2.5

ZOOM SUR LES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS EN RÉGION

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

PART DES 55 ANS ET PLUS PAR FILIÈRE

Proportion de 55 ans
et plus

22%

Moyenne nationale : **20%**

Rappel 2021 régional : **22%**

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

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

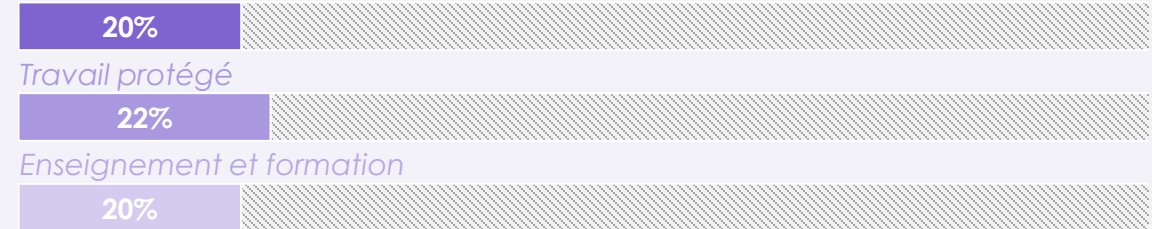
SOIN : 20% de 55 ans et plus ↻ 19%

Soin, prévention, rééducation et médico-technique



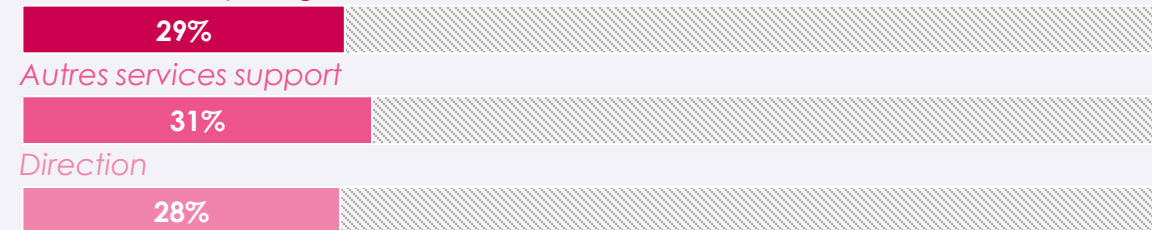
ÉDUCATIF ET SOCIAL : 20% de 55 ans et plus ↻ 18%

Éducatif, social et insertion



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

Services et moyens généraux



PRINCIPAUX MÉTIERS/EMPLOIS EXERCÉS PAR LES 55 ANS ET PLUS

RÉPARTITION DES 55 ANS ET PLUS PARMI LES SALARIÉS DU SECTEUR

22%

SENIORS SALARIÉS

Rappel 2021 : **22%**

20%

Parmi eux :

13% 55-59 ans

10% 60 ans et plus

8% 65 ans et plus

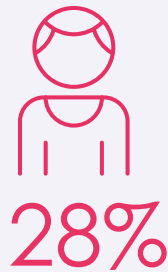
	Agent des services généraux (Agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...)	Aide-soignant	Agent de service de soins / agent de service hospitalier	Éducateur spécialisé	Infirmier	Accompagnant éducatif et social	Moniteur Éducateur	Comptable	Agent des services hôteliers	Surveillant de nuit qualifié
	12,8%	11,5%	6,7%	6,4%	5,7%	5,6%	4,4%	3,8%	2,6%	2,4%
Effectifs	3 573	3 224	1 870	1 782	1 593	1 562	1 228	1 074	729	675
Rappel 2021	12,8%	12,5%	5,0%	3,6%	7,9%	6,8%	2,6%	0,0%	8,9%	0,5%

Plus d'1 salarié sur 5 des branches de l'OPCO Santé en Occitanie est âgé de plus de 55 ans (22%), 10% ont 60 ans ou plus, et 8% 65 ans ou plus.

Les seniors de la région exercent principalement les métiers/emplois d'**agents des services généraux** et d'**Aide-soignant**.

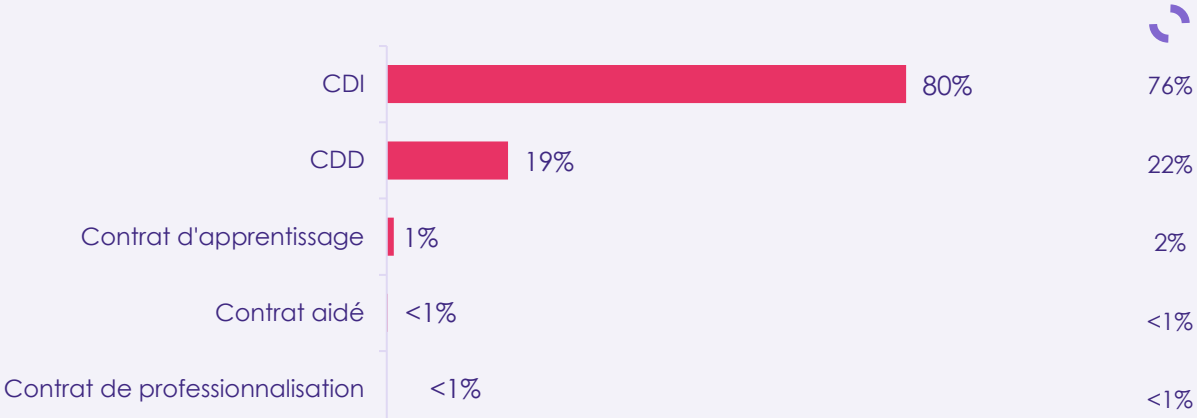
CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS DE 55 ANS ET PLUS

SEXE



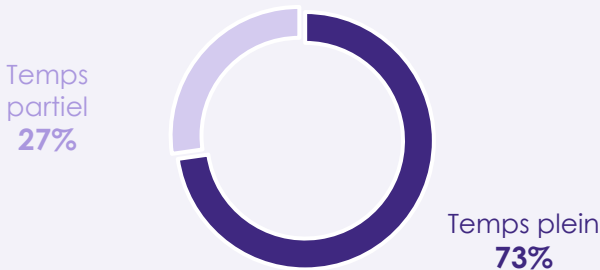
Rappel taux de féminisation tous âges confondus : 74%
Taux de féminisation 2021 : 76%

TYPE DE CONTRAT



Part de CDD en 2021 : 7%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



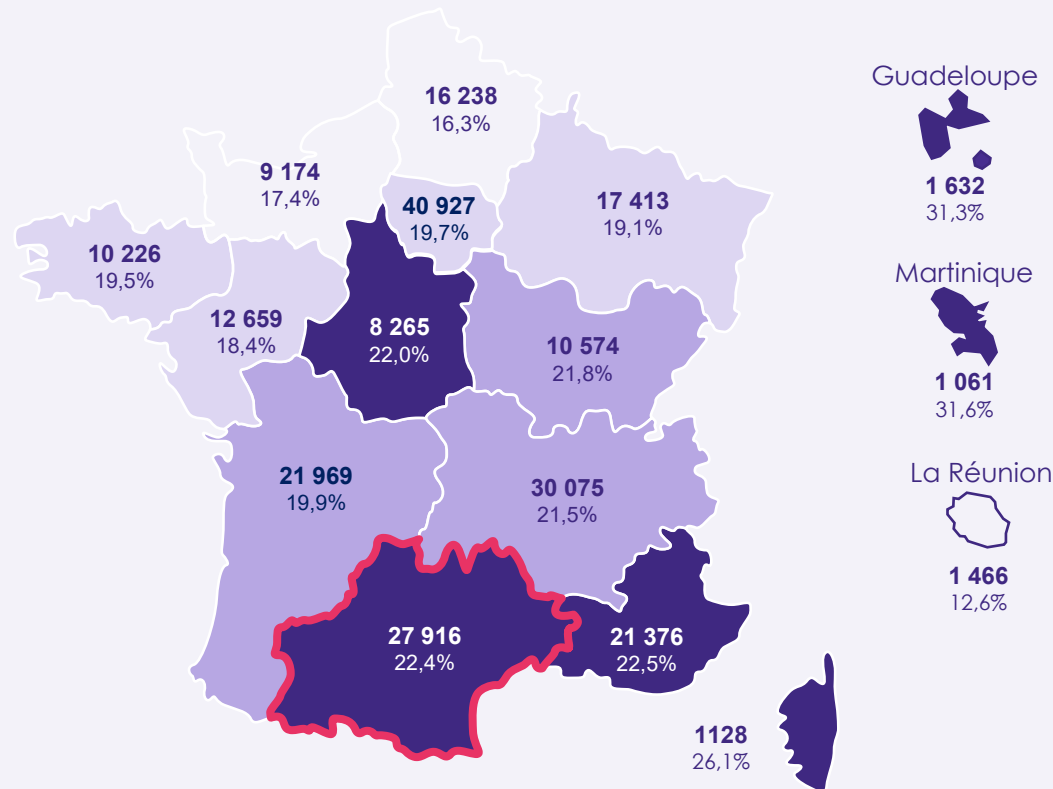
Rappel temps partiel tous âges confondus : 23%
Part de temps partiel en 2021 : 30%

RQTH

6,2%
des effectifs
-
4,5% toutes filières
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

- = ou plus de 22%
- De 20% à moins de 22%
- De 18% à moins de 20%
- Moins de 18%

La région Occitanie se situe **au dessus de la moyenne nationale concernant le taux de senior dans les effectifs** (22,4% contre 20% au national).

Elle est ainsi la 2^{ème} région métropolitaine, derrière PACA, à avoir le taux de salariés de 55 ans et plus le plus élevé.

Les taux les plus élevés s'observent dans un contexte insulaire en Corse et plus encore en Martinique et Guadeloupe.

PROJECTIONS DE DÉPART EN RETRAITE À 3 ANS

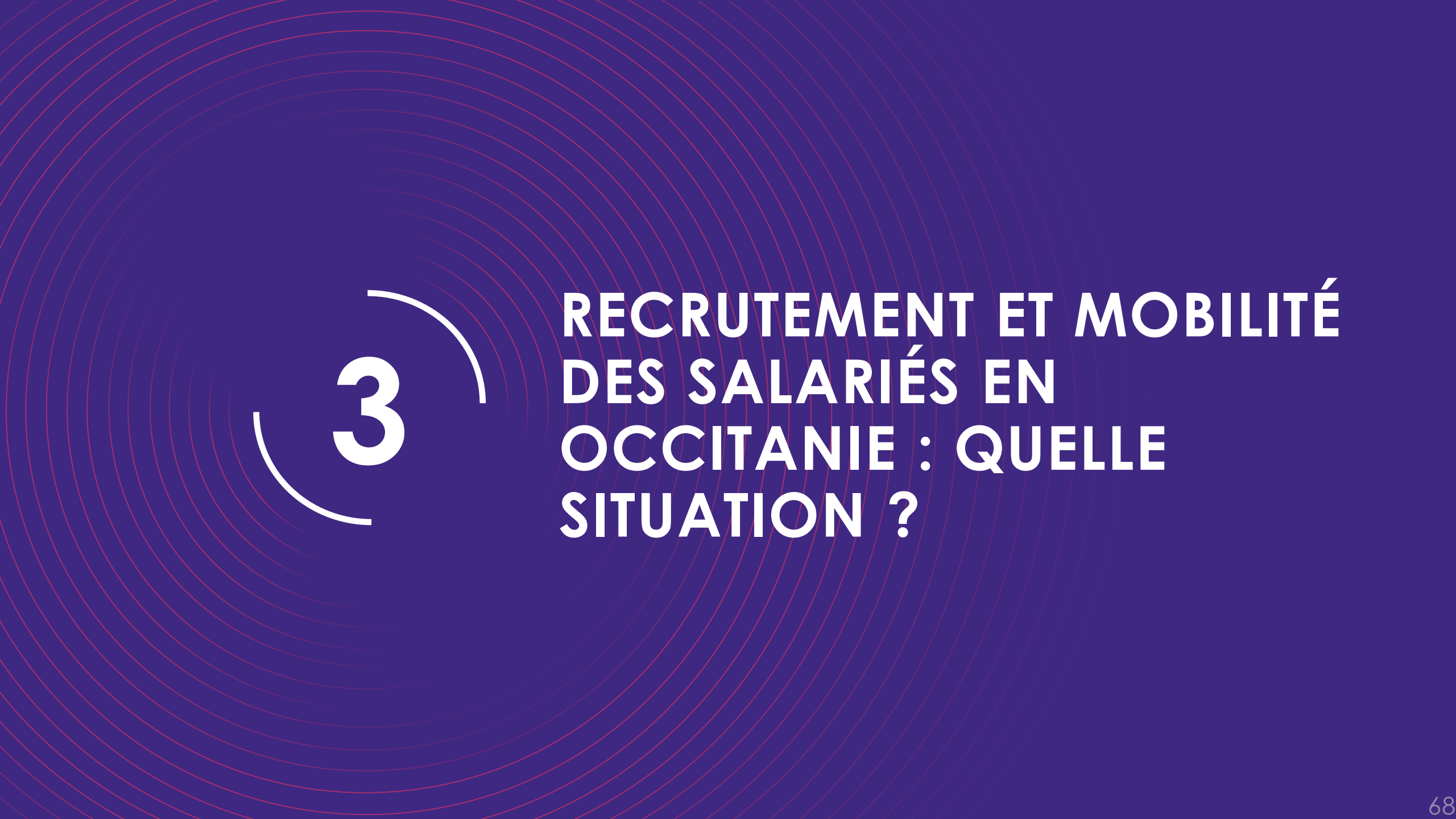
12 200

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 12 200** le nombre de départs en retraite de salariés du périmètre de l'OPCO Santé à horizon 3 ans, soit **9,8%** des effectifs (8,1% en 2021).

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

			Part dans l'emploi	Dont 65 ans et plus
Aide-soignant		1 753	11%	10%
Agent des services généraux <i>(de maintenance, agent de surveillance...)</i>		1 501	14%	10%
Educateur spécialisé		768	8%	6%
Agent de service de soins / agent de service hospitalier		719	8%	5%
Infirmier		697	7%	5%
Accompagnant éducatif et social		595	8%	7%
Moniteur éducateur		487	8%	7%
Surveillant de nuit qualifié		350	12%	10%
Responsable de service		311	13%	7%
Agent des services hôteliers		309	13%	12%



3

RECRUTEMENT ET MOBILITÉ DES SALARIÉS EN OCCITANIE : QUELLE SITUATION ?

A RETENIR

- **La filière Soins concentre la majorité des postes non pourvus**, avec environ 1 170 postes sur les 1 830 estimés uniquement par les établissements rencontrant des difficultés de recrutement. **Plus précisément, la moitié des postes à pourvoir se concentre autour de 2 métiers : aide-soignant et infirmier.**
- La filière éducative et sociale est aussi confrontée à ces difficultés, dans une moindre mesure, avec environ 520 postes non-pourvus **en particulier des éducateurs spécialisés, accompagnants éducatifs et sociaux, animateurs socio-éducatifs et moniteurs-éducateurs.**
- Pour pallier les postes vacants, 6 établissements sur 10 ont recours à des heures supplémentaires (62%) ou à des CDD / contrats-jours (59%).
- D'autres démarches plus structurelles sont également déployées par les établissements pour faire face à ces tensions, notamment une **collaboration avec des acteurs de l'emploi** (66%), une **prise en charge de formations diplômantes** (62%) ou **l'amélioration de l'intégration des nouveaux arrivants** (54%), ou encore **des mesures plus favorables que le cadre conventionnel** (rémunération, primes, congés...) (27% contre 16% au niveau national).

3.1

DIFFICULTÉS ET BESOINS DE RECRUTEMENT EN RÉGION

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

RECRUTEMENTS EN TENSION PAR FILIÈRE

UNIQUEMENT AUPRÈS DES ÉTABLISSEMENTS DÉCLARANT DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Recrutements en tension

**1 830
POSTES**

Moyenne nationale toutes
branches confondues :
26 479 postes

SOIN : 1 170 postes

Soin, prévention, rééducation et médico-technique

1 058

Médical

112

ÉDUCATIF ET SOCIAL : 521 postes

Éducatif, social et insertion

489

Travail protégé

32

FONCTIONS SUPPORTS : 140 postes

Services et moyens généraux

113

Autres services support

14

Direction

13

3.2

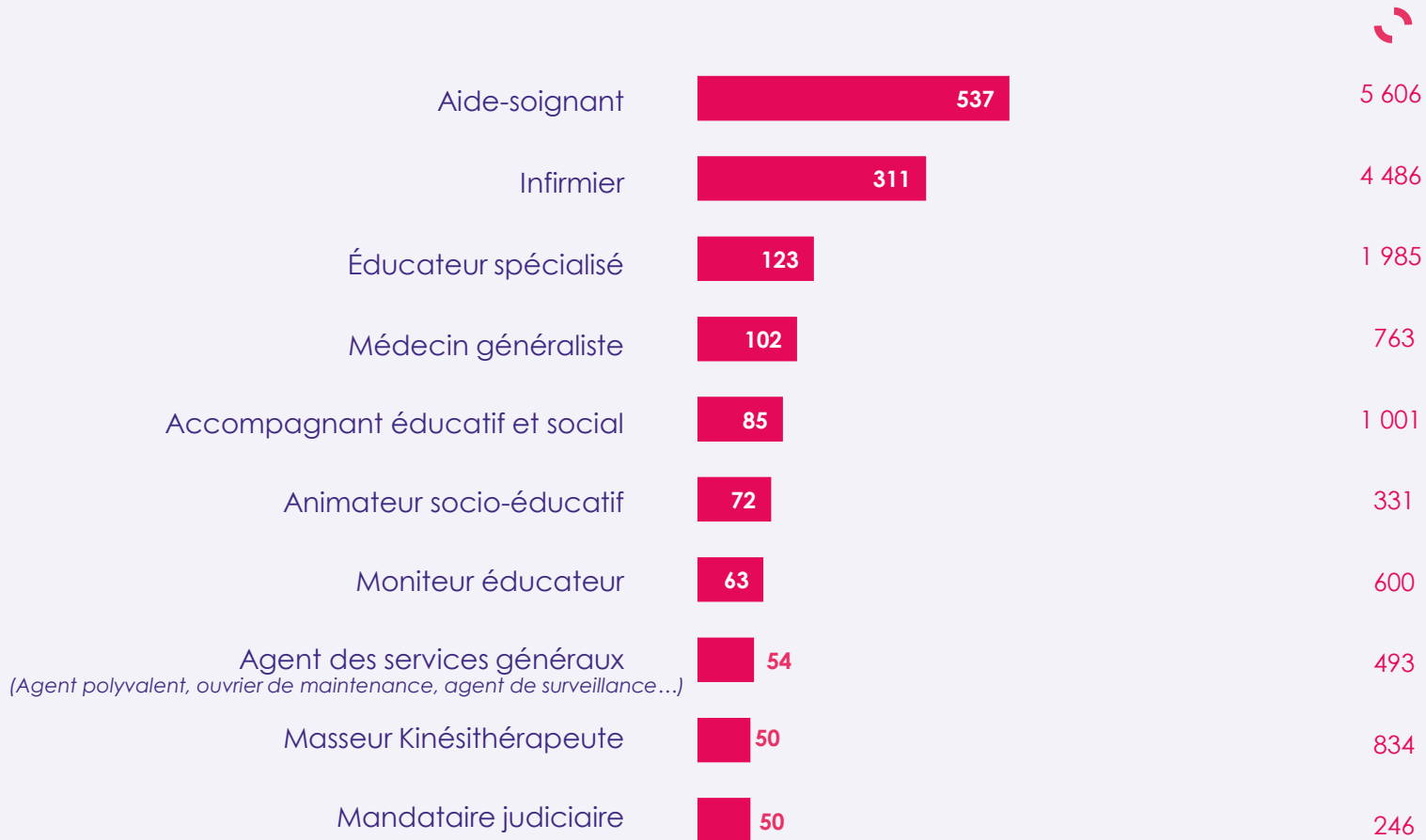
MÉTIERS LES PLUS EN TENSION EN RÉGION ET RAISONS INVOQUÉES

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

MÉTIERS AVEC LES EFFECTIFS À POURVOIR LES PLUS IMPORTANTS

UNIQUEMENT AUPRÈS DES ÉTABLISSEMENTS DÉCLARANT DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

POSTES A POURVOIR PAR MÉTIER EN EFFECTIFS



Aide-soignant	537	5 606
Infirmier	311	4 486
Éducateur spécialisé	123	1 985
Médecin généraliste	102	763
Accompagnant éducatif et social	85	1 001
Animateur socio-éducatif	72	331
Moniteur éducateur	63	600
Agent des services généraux (Agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...)	54	493
Masseur Kinésithérapeute	50	834
Mandataire judiciaire	50	246

Le métier le plus en tension en Occitanie est le **métier d'Aide-soignant, avec plus de 500 postes à pourvoir**. C'est aussi le métier le plus exercé dans les branches composant l'OPCO Santé en Occitanie.

2^{ème} métier avec un nombre important de postes vacants : les **Infirmiers** (plus de 300 postes à pourvoir).

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	AES	Animateur socio-éducatif	Moniteur éducateur	Agent des services généraux	Masseur Kinésithérapeute
Pénurie de candidats avec le diplôme recherché	1	1	1	1	1	2	1	6	1
Pénurie de candidat avec le profil ou l'expérience recherchés	2	2	2	-	5	-	3	1	-
Le secteur de mon établissement n'attire pas les professionnels	5	6	3	3	3	-	2	4	3
Situation géographique de l'établissement	6	4	5	-	3	-	-	2	4
Rémunération	3	3	4	2	2	-	3	3	2
Autres conditions contractuelles (durée du contrat, temps partiel, horaires...)	4	5	-	-	5	1	3	5	-

Pour les métiers les plus exercés au sein des branches de l'OPCO Santé dans la région, c'est la **pénurie de candidats avec le diplôme recherché** qui explique principalement les difficultés de recrutement (pour la majorité d'entre eux le diplôme est obligatoire pour exercer).

Pour les animateurs socio-éducatifs, le problème est lié avant tout aux **conditions contractuelles en matière de durée du contrat, temps partiel ou horaires**.

La **rémunération** constitue le 2^{ème} frein mis en évidence pour les **médecins généralistes**, les **AES**, et les **masseurs kinésithérapeutes**.

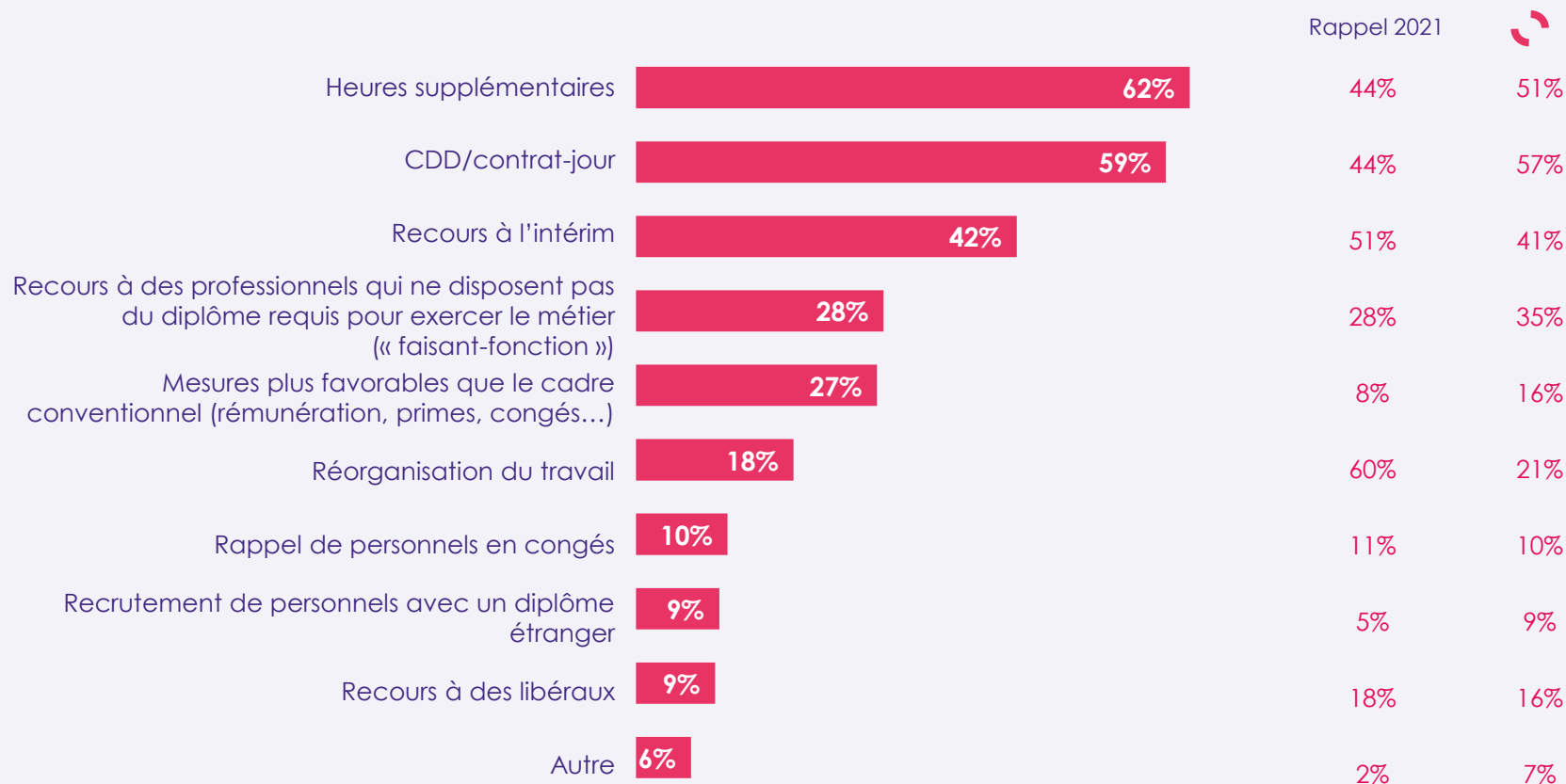
3.3

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 ETABLISSEMENTS AYANT ADOPTÉ CES DIFFERENTES SOLUTIONS (% établissements)



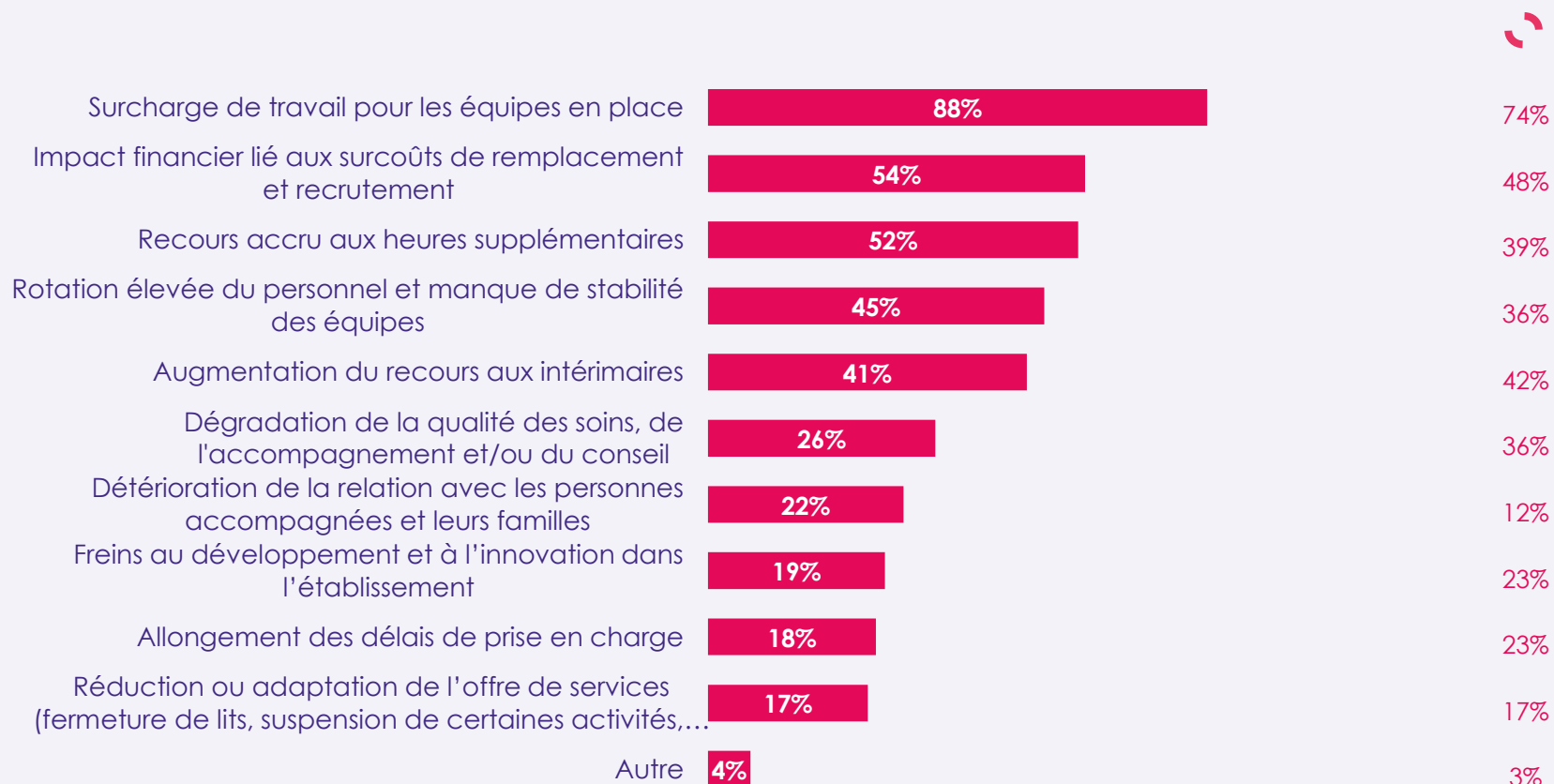
Plus souvent cités qu'en 2021, **les heures supplémentaires** (62% vs 44%) **et les CDD / contrats-jours** (59% vs 44%) **deviennent les deux principales actions mises en place en Occitanie** face aux difficultés de recrutement.

Le **recours à l'intérim**, pour sa part, est moins souvent utilisé (42% vs 51%).

Comme en 2021, dans un contexte de tensions budgétaires et de difficultés de recrutement, plus d'1 établissement sur 4 a recours à des **professionnels ne disposant pas du diplôme requis pour exercer le métier** (les « faisant fonction »). La proposition de **mesures plus favorables que le cadre conventionnel** (rémunération, primes...) est nettement plus utilisée (27% vs 8%).

IMPACT DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SUR LES ÉTABLISSEMENTS

IMPACT DES DIFFICULTES DE RECRUTEMENT SUR LES ETABLISSEMENTS (% ÉTABLISSEMENTS)



Impact majeur des difficultés de recrutement pour les établissements concernés : une **surcharge de travail pour les équipes en place** (88% vs 74% au niveau national).

Autres conséquences pour plus de la moitié des établissements, de manière plus marquée qu'au niveau national :

- l'**impact financier liés aux surcoûts de remplacement et de recrutement** (54% vs 48%),
- le **recours accru aux heures supplémentaires** (52% vs 39%).

Pour plus d'un établissement sur quatre, les difficultés de recrutement entraînent une **dégradation de la qualité des soins et de l'accompagnement**.

DÉMARCHES POUR FAIRE FACE AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

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



Comme en 2021, 2 établissements sur 3 en Occitanie (66%) **collaborent avec France Travail, les Missions locales ou les écoles** pour faire face aux difficultés de recrutement.

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.

Plus précisément, sont en hausse en 2024 : la **prise en charge de formations diplômantes** (62% vs 34%), l'**amélioration de l'intégration des nouveaux arrivants** (54% vs 33%), la **gestion d'un vivier de candidats** (51% vs 34%) et le **recours à l'alternance** (49% vs 35%).



3.4

MOBILITÉ DES SALARIÉS EN RÉGION

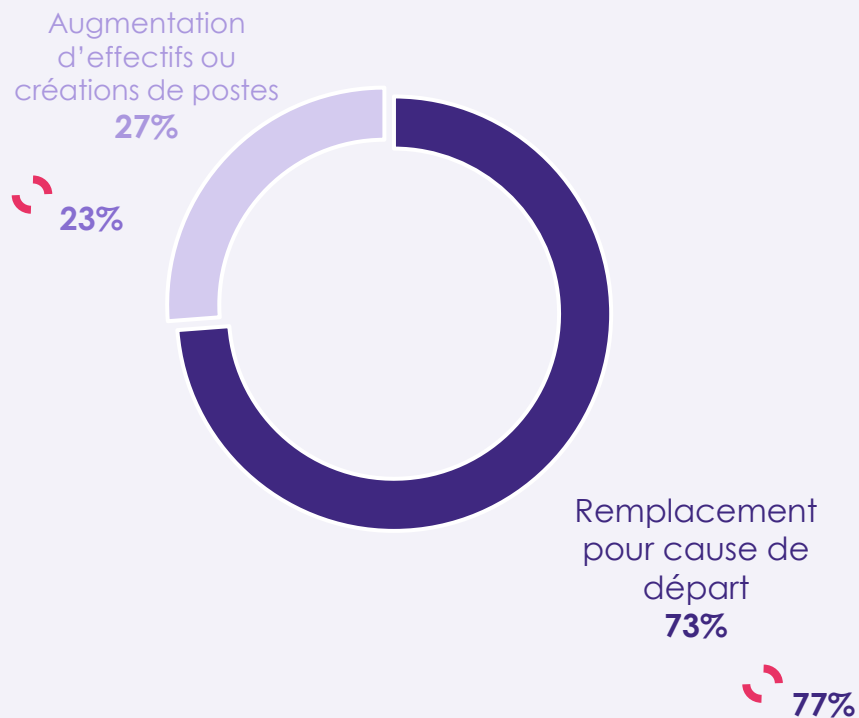
Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

TYPOLOGIE DES EMBAUCHES

12 677

**EMBAUCHES EN CDI
EN 2024**

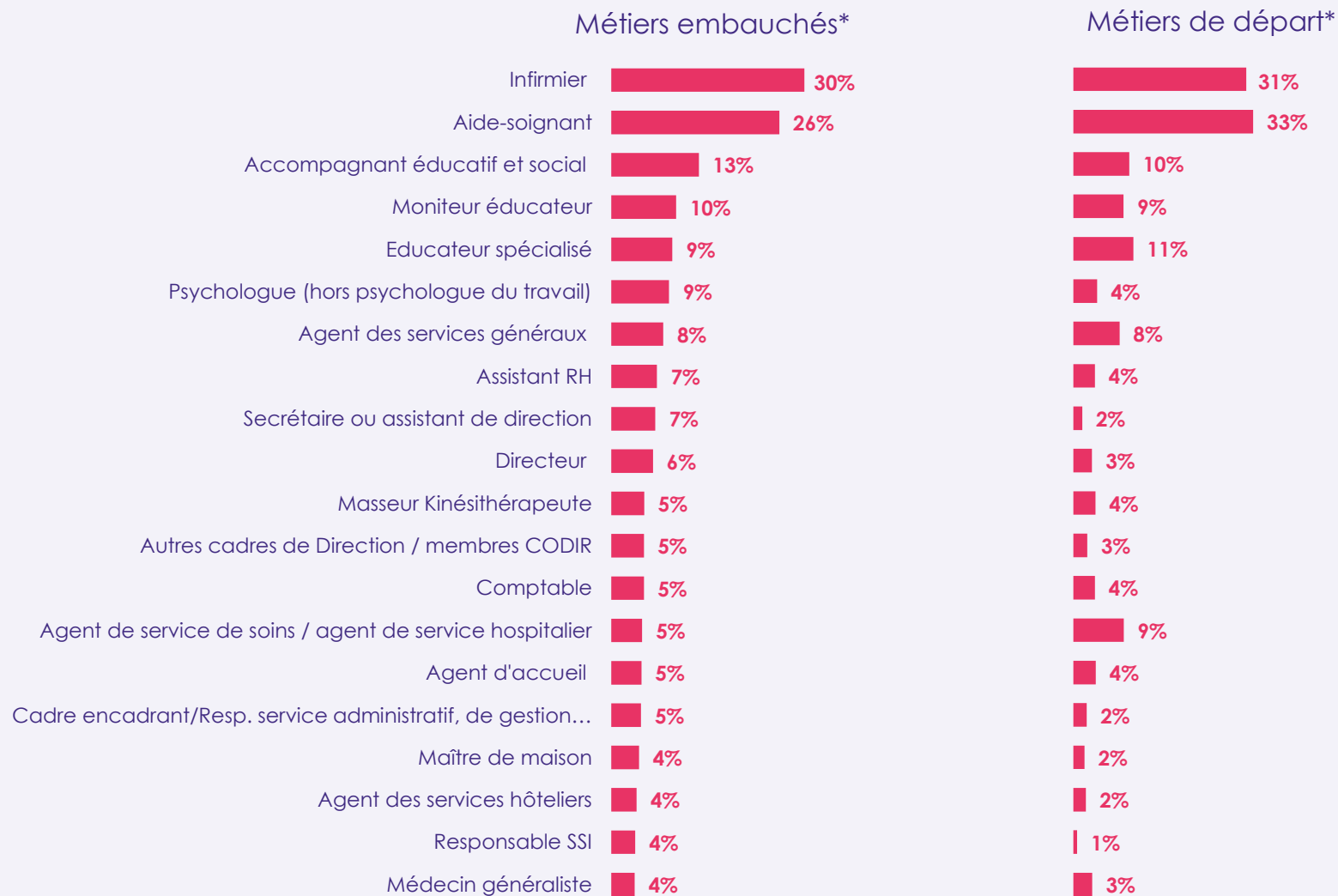
Rappel 2021 : **15 741 embauches**



Près de 13 000 embauches ont été enregistrées en 2024 en Occitanie, soit environ 3 000 de moins qu'en 2021.

Celles-ci sont principalement le fait de remplacements (73%), mais la part de créations de poste représente 27% des embauches.

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

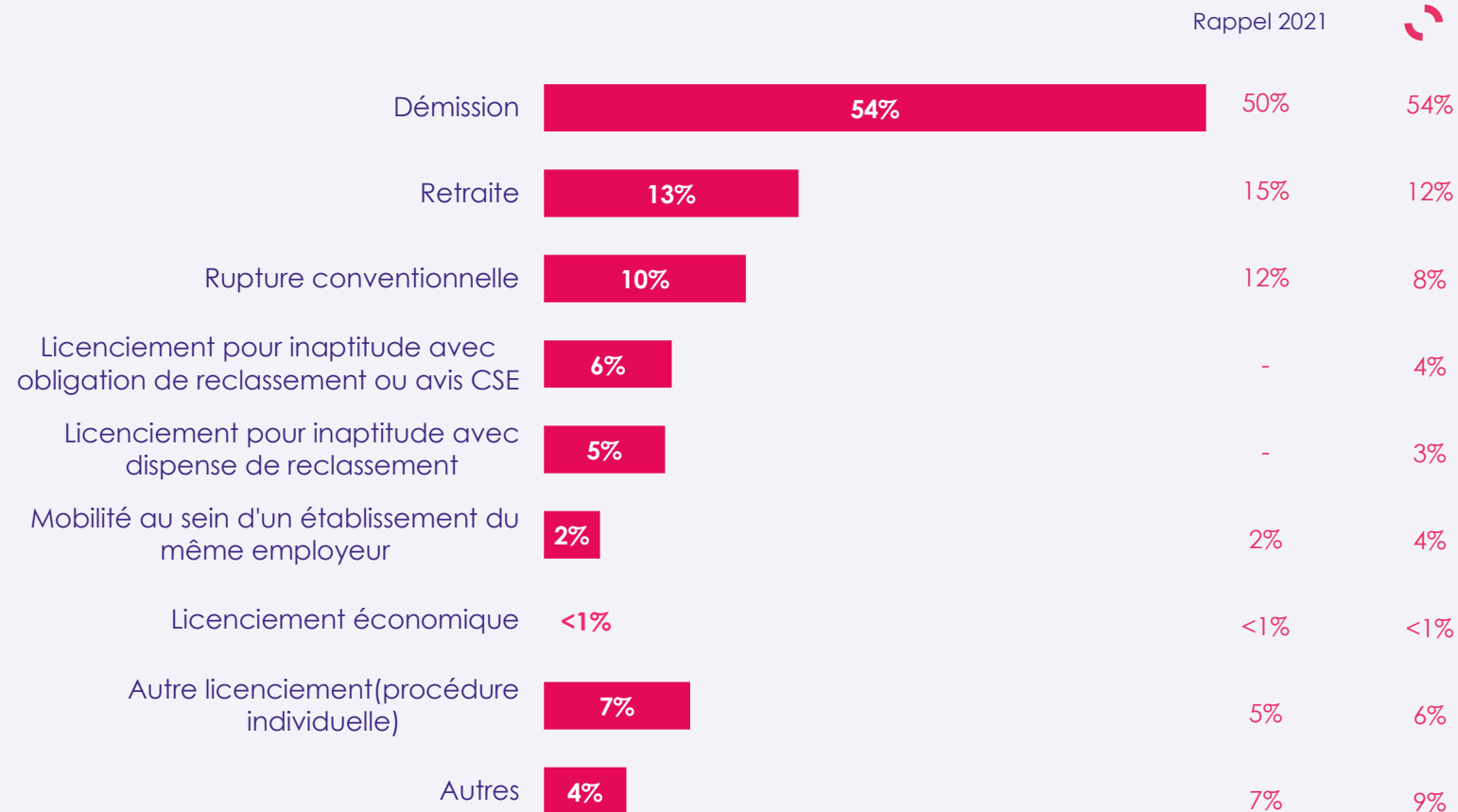


Les métiers qui constituent des embauches ou des départs sont globalement les mêmes.

On notera, que ce soit en entrée ou en sortie, un poids majeur de deux métiers : **Infirmier et Aide-soignant.**

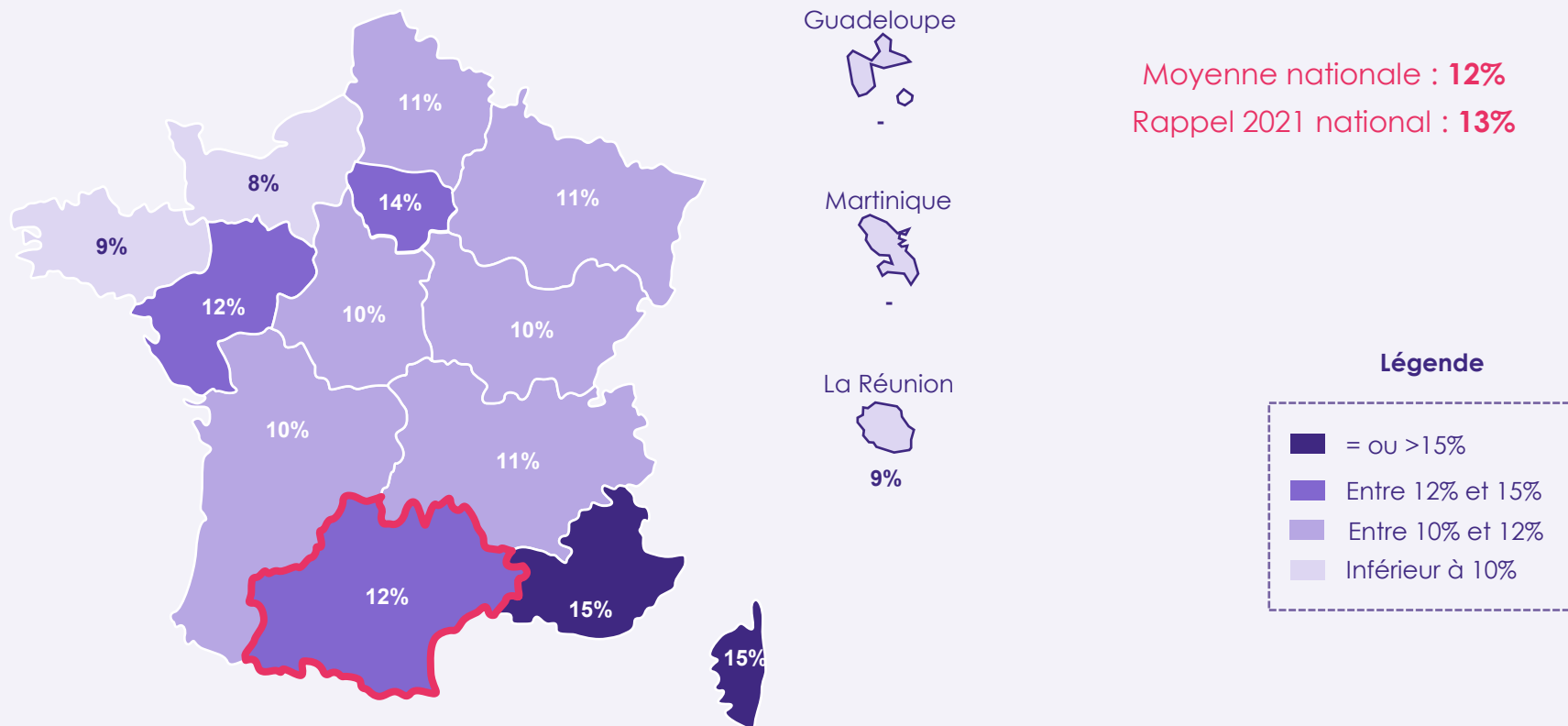
Le métier d'Infirmier a été cité par autant d'établissements pour les embauches (30%) que pour les départs (31%). Celui d'Aide-soignant est mentionné un peu moins souvent dans les embauches (26%) que les départs (33%).

RAISONS DE DÉPART DES SALARIÉS EN CDI



Par rapport à 2021, les causes des départs changent peu : plus d'un départ sur deux (54%) est lié à une démission (+ 6 pts par rapport à 2021), tandis que les départs en retraite ne représentent que 13% d'entre eux.

TAUX DE ROTATION OU TURNOVER* PAR RÉGION



Avec la région Pays de la Loire, **l'Occitanie affiche un taux de rotation du personnel à 12%, soit le 3^{ème} pourcentage le plus élevé parmi l'ensemble des régions.**

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

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



3.5

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

Source : enquête BMO de France Travail (2025)

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

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

La comparaison des intentions de recrutement diffusées par France travail pour 2025 (cf ci-dessous) et 2022 (cf page suivante) laisse apparaître un **recul marqué, en volume, des besoins en recrutement d'AS, d'IDE et d'ASH** en région Occitanie.

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

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

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

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



4

LES COMPÉTENCES POUR DEMAIN : DYNAMIQUES DE FORMATION ET PISTES D' ACTIONS EN OCCITANIE

A RETENIR

- Plus de 70 000 actions de formation ont été comptabilisées en 2024 par l'OPCO Santé en Occitanie. La région couvre ainsi 10% des formations, poids légèrement inférieur à celui de la région dans l'effectif couvert par les branches (10,8%). 19% des actions de formation dans la branche HP sont réalisées en région là où son poids est de 12,6% dans les effectifs de la branche.
- **2 058 contrats d'apprentissage ont été engagés en 2024 en Occitanie, soit 11% du total de contrats engagés nationalement.** Les 919 établissements employeurs d'apprentis au sein de la région représentent 10% du total des établissements employeurs au niveau national.
- 31 881 salariés, soit 25% des effectifs régionaux, vont suivre ou ont déjà suivi une formation en 2025 et 76% des établissements ont au moins un salarié en formation. Ce chiffre important témoigne d'un engagement massif des établissements dans la montée en compétences des salariés.
- **Les établissements estiment que 5 892 salariés ont besoin d'accéder à une formation diplômante,** soit 5% de l'effectif régional. Ce besoin est largement partagé, puisque 51% des établissements déclarent avoir au moins un salarié concerné. **Les 5 formations diplômantes ou certifiantes les plus visées sont celles d'aide-soignant, Infirmier, accompagnant éducatif et social, éducateur spécialisé et moniteur éducateur,** 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

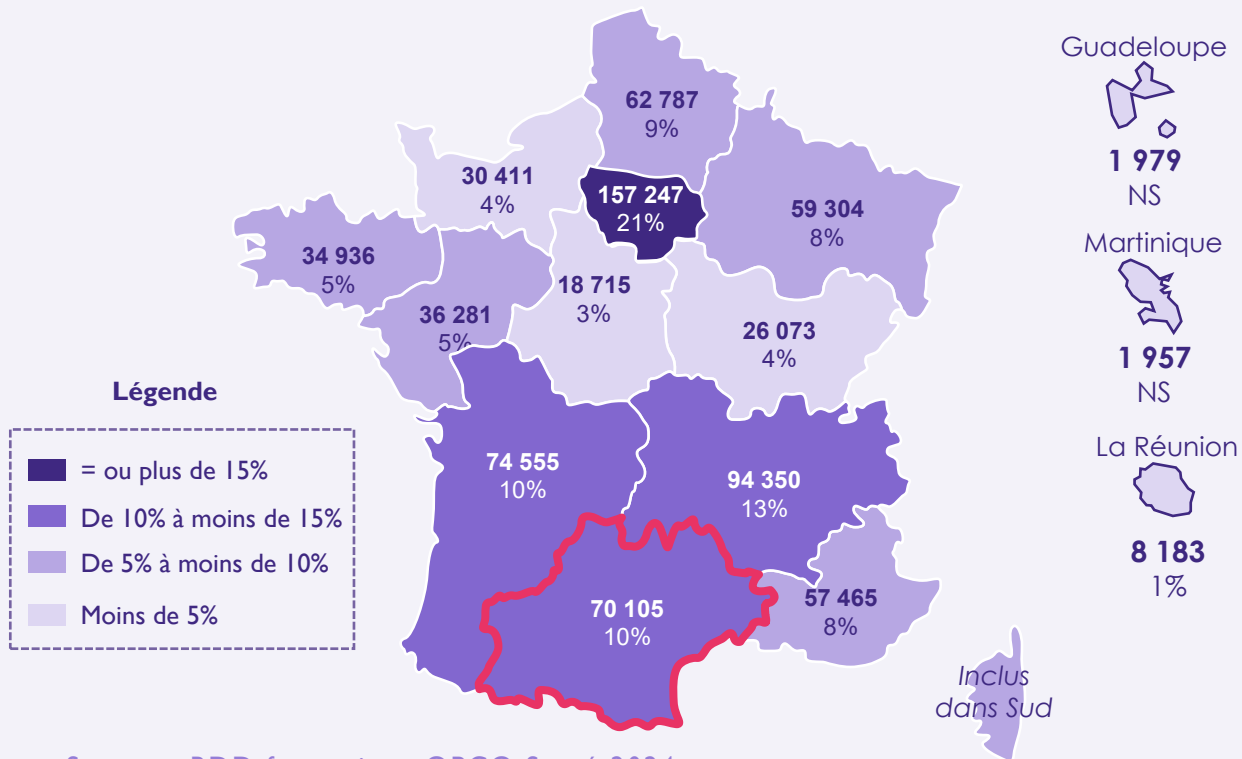
Sources : base de données 2024 des formations financées par l'OPCO Santé

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

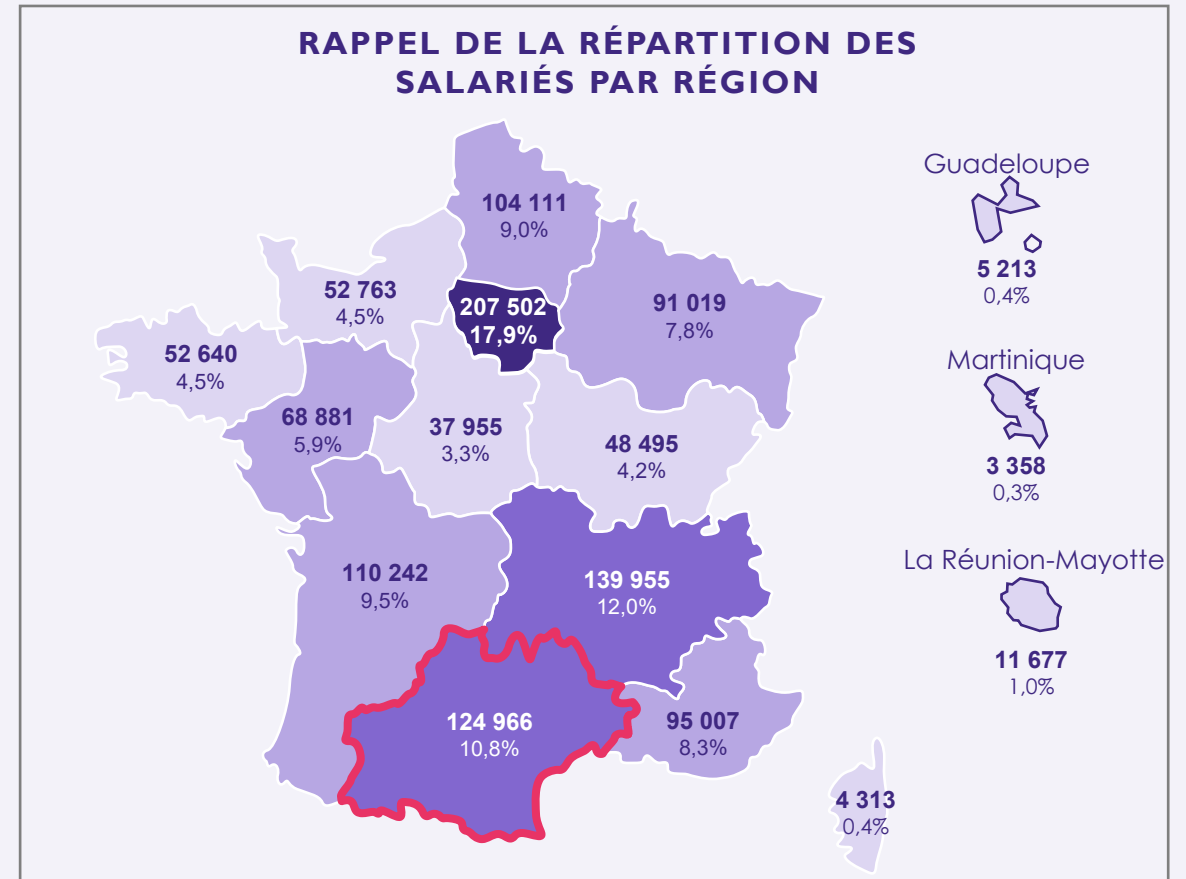
La région Occitanie se distingue par **sa troisième position dans le nombre d'actions de formation réalisées**, derrière Ile de France et AURA, à égalité avec la Nouvelle-Aquitaine. C'est une proportion à rapporter au poids des effectifs, l'Occitanie étant aussi la troisième région totalisant le plus grand nombre de salariés.

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



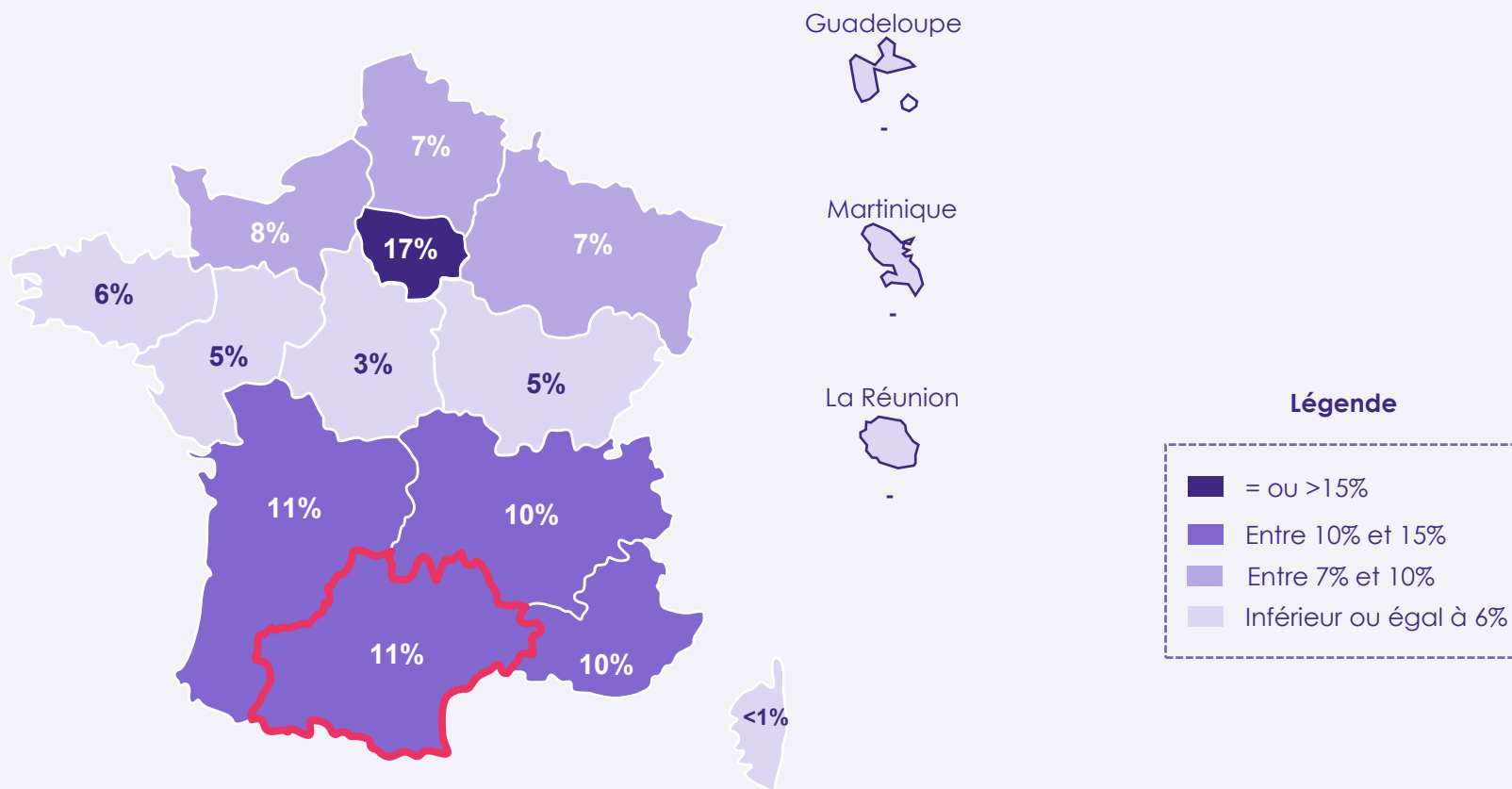
ACTIONS DE FORMATION PAR RÉGION ET PAR BRANCHE

RÉGIONS	SSSMS	HP	SPSTI	Hors branches
AUVERGNE-RHONE-ALPES	10,9%	5,4%	13,8%	11,6%
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	4,2%	1,0%	5,1%	7,5%
BRETAGNE	4,6%	1,3%	1,5%	1,9%
CENTRE-VAL DE LOIRE	2,8%	6,1%	2,0%	2,5%
GRAND EST	9,7%	1,1%	6,1%	2,5%
HAUTS-DE-FRANCE	9,7%	4,3%	9,6%	3,5%
ILE 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 : 9,9% des actions de formation de la branche SSSMS sont réalisées en région Occitanie.

L'Occitanie se distingue par le poids élevé de la région dans les actions de formation de la branche HP (19,1%), plus élevé que son poids dans les effectifs de la branche (12,6%).

RÉPARTITION PAR RÉGION DES BÉNÉFICIAIRES DE FORMATIONS DIPLÔMANTES



La région Occitanie représente 11% des bénéficiaires des formations diplômantes, poids similaire à son poids dans l'effectif des salariés (10,8%).

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

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

4.2

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

Source : DREES 2023

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

(1/4)

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



Effectifs significativement
supérieurs aux autres régions



Effectifs significativement
inférieurs aux autres régions

Source : DREES 2023

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

(2/4)

RÉGION	Sages-femmes		Ergothérapeutes		Infirmiers Anesthésistes		Infirmiers de bloc opératoire		Manipulateurs d'ERM		Techniciens en analyse biomédicales	
AUVERGNE RHÔNE-ALPES	127	14%	81	9%	76	11%	62	10%	87	15%	47	51%
BOURGOGNE FRANCHE-COMTE	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-COMTE	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-COMTE	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 OCCITANIE

2 058
CONTRATS
D'ALTERNANCE
EN 2024

Rappel 2023 : 2 145

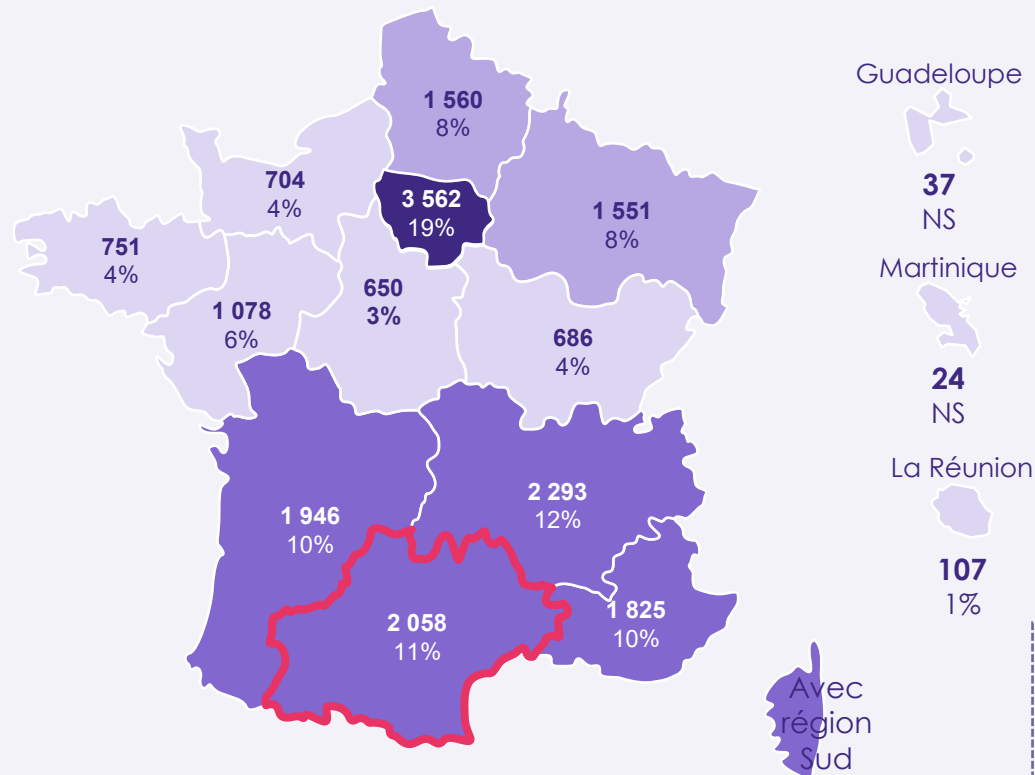
- La répartition des contrats d'alternance en Occitanie s'effectue comme suit : **77% en apprentissage (1 587 contrats)**, **10% en professionnalisation (214 contrats)** et **12% en PRO-A (257 contrats)** *(vs respectivement 78%, 10% et 12% pour l'ensemble du périmètre de l'OPCO Santé)*
- **11% des alternants du secteur sont présents en Occitanie** *(11% également en 2023)*
- **50% des alternants sont accueillis dans les établissements de 50 à 249 salariés** et **34% dans des établissements de 10 à 49 salariés.**

Source : BDD formations OPCO Santé 2024

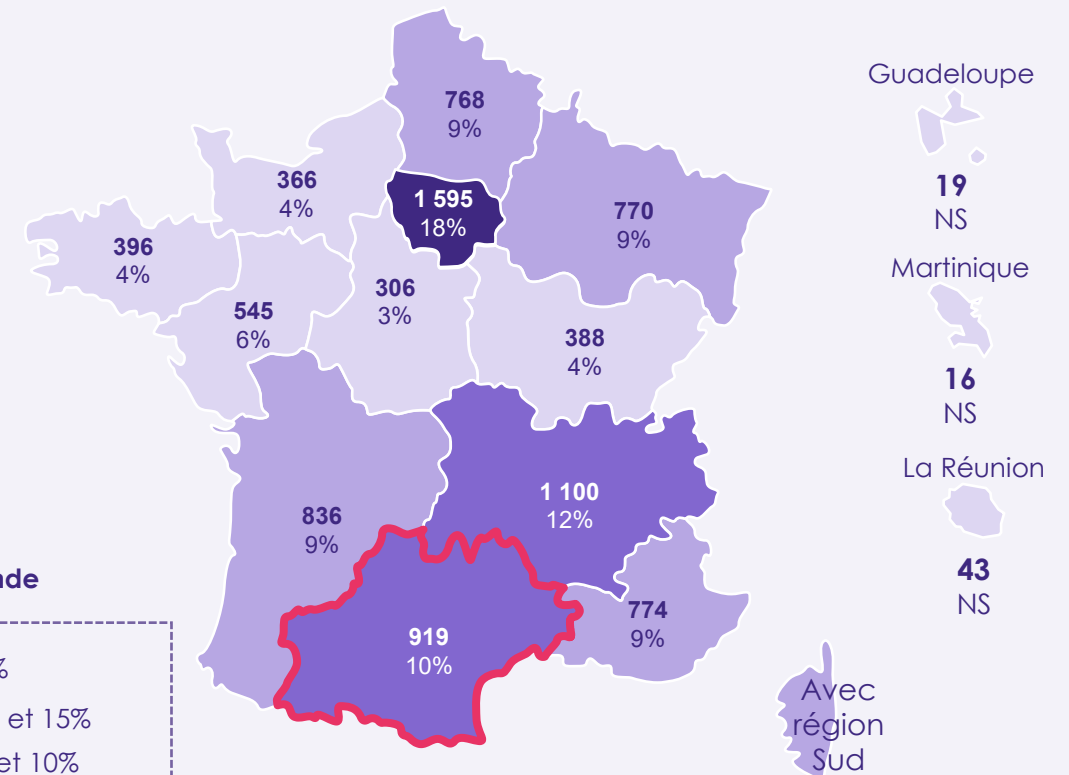
RÉPARTITION RÉGIONALE DES ALTERNANTS ET DES ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS D'ALTERNANTS

La région Occitanie est **la troisième à accueillir le plus d'alternants (11%)**, en ligne avec le poids qu'elle représente parmi les effectifs salariés (10,8%). Elle compte 10% des établissements employeurs d'alternants, poids le plus élevé derrière IDF et AURA.

RÉPARTITION RÉGIONALE DES ALTERNANTS



RÉPARTITION RÉGIONALE DES ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS



Légende

- = ou >15%
- Entre 10% et 15%
- Entre 7% et 10%
- Inférieur ou égal à 6%

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

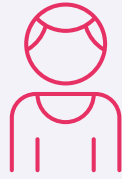
Source : BDD formations OPCO Santé 2024

PROFIL DES ALTERNANTS EN RÉGION OCCITANIE

SEXE



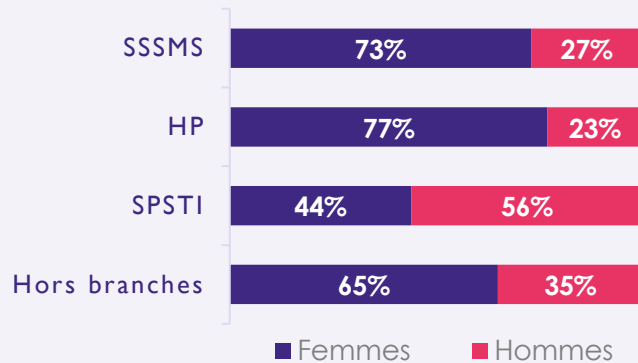
74%



26%

Taux de féminisation national : 77%

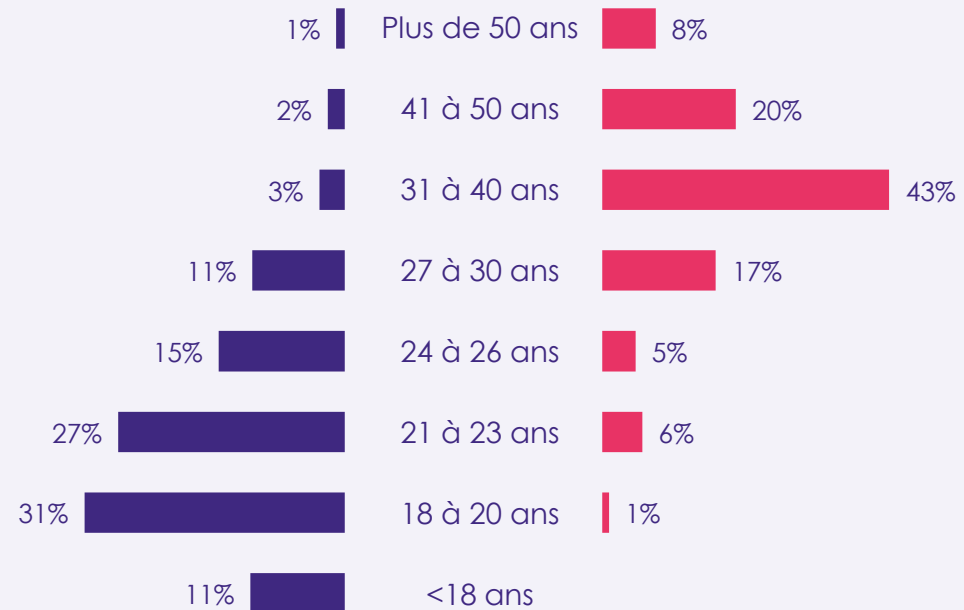
SEXE PAR BRANCHE



ÂGE

Contrats d'apprentissage

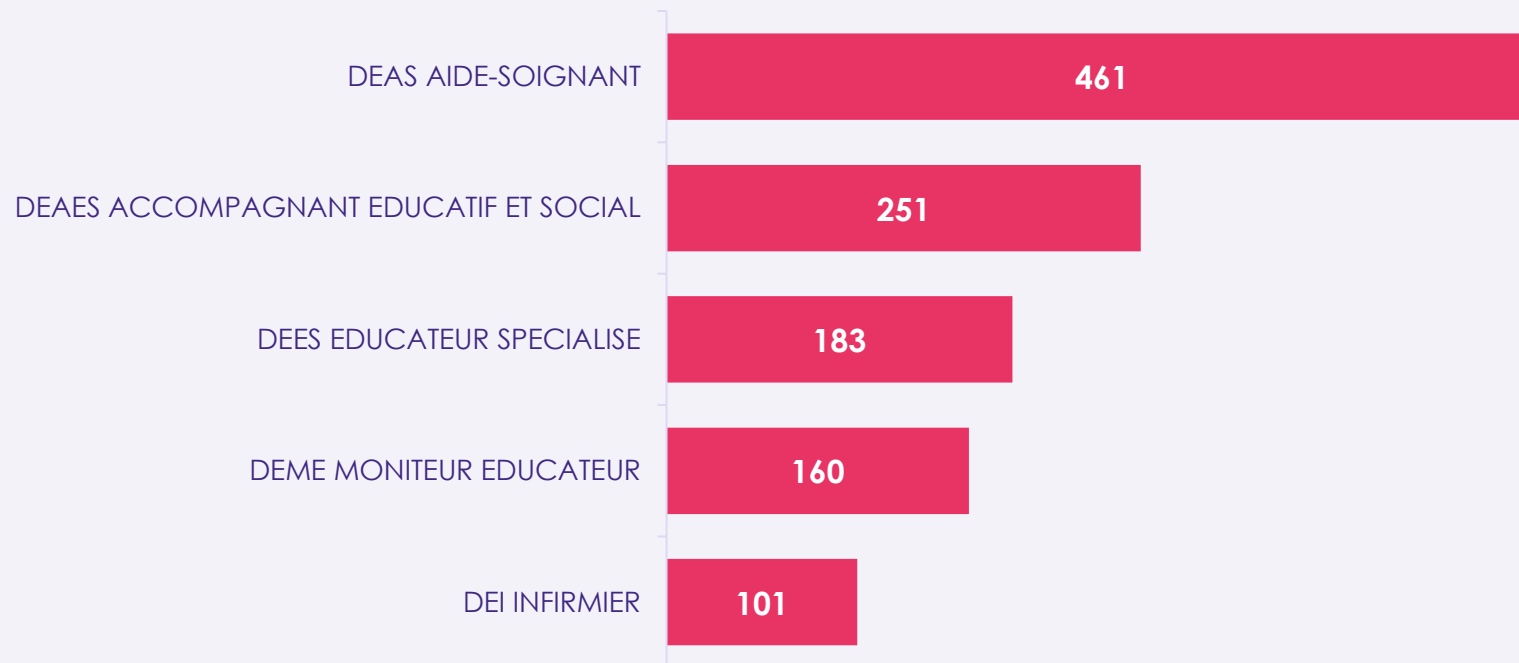
Contrats de professionnalisation



Source : BDD formations OPCO Santé 2024

PRINCIPAUX DIPLÔMES SUIVIS EN ALTERNANCE EN OCCITANIE

TOP 5 DES FORMATIONS SUIVIES PAR LES ALTERNANTS EN RÉGION



Comme au national, la formation la plus suivie en Occitania par les alternants est le DEAS. A noter : le métier d'AS est celui qui présente le plus grand volume de recrutements en tension. Viennent ensuite le DEAES et le DEES (dans l'ordre inversé par rapport au niveau national).

Source : BDD formations OPCO Santé 2024

4.4

BESOINS EN FORMATION DES ÉTABLISSEMENTS ET ASSOCIATIONS EN RÉGION

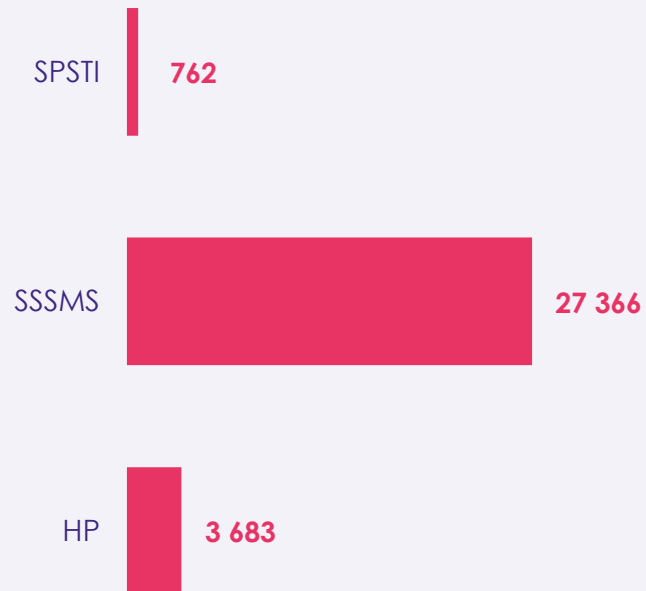
Source : *Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025*

DÉPLOIEMENT DES FORMATIONS PAR BRANCHE EN 2025

31 800

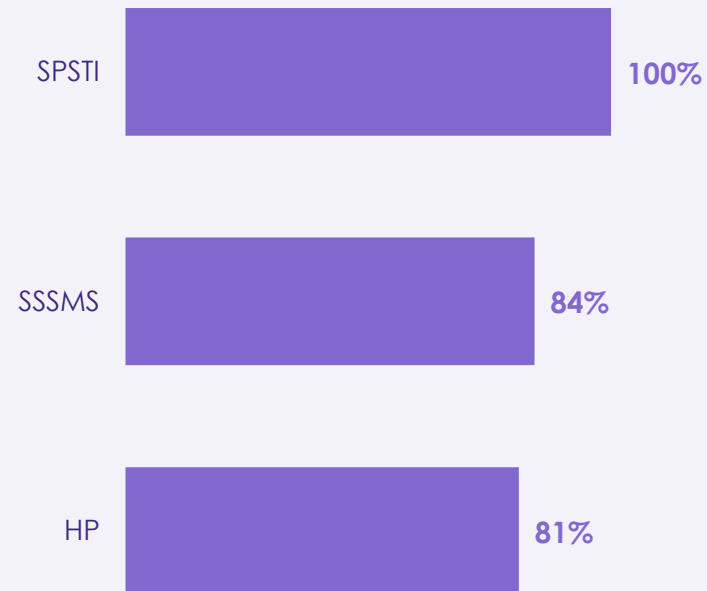
**SALARIÉS VONT SUIVRE OU ONT SUIVI UNE
FORMATION EN 2025,**

SOIT 25% DES EFFECTIFS



76%

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



Environ 31 800 salariés en Occitanie, soit 25% des effectifs, vont suivre ou ont déjà suivi une formation en 2025.

Les établissements s'engagent massivement dans la montée en compétences des salariés, puisqu'ils sont **76%** à avoir **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

5 900

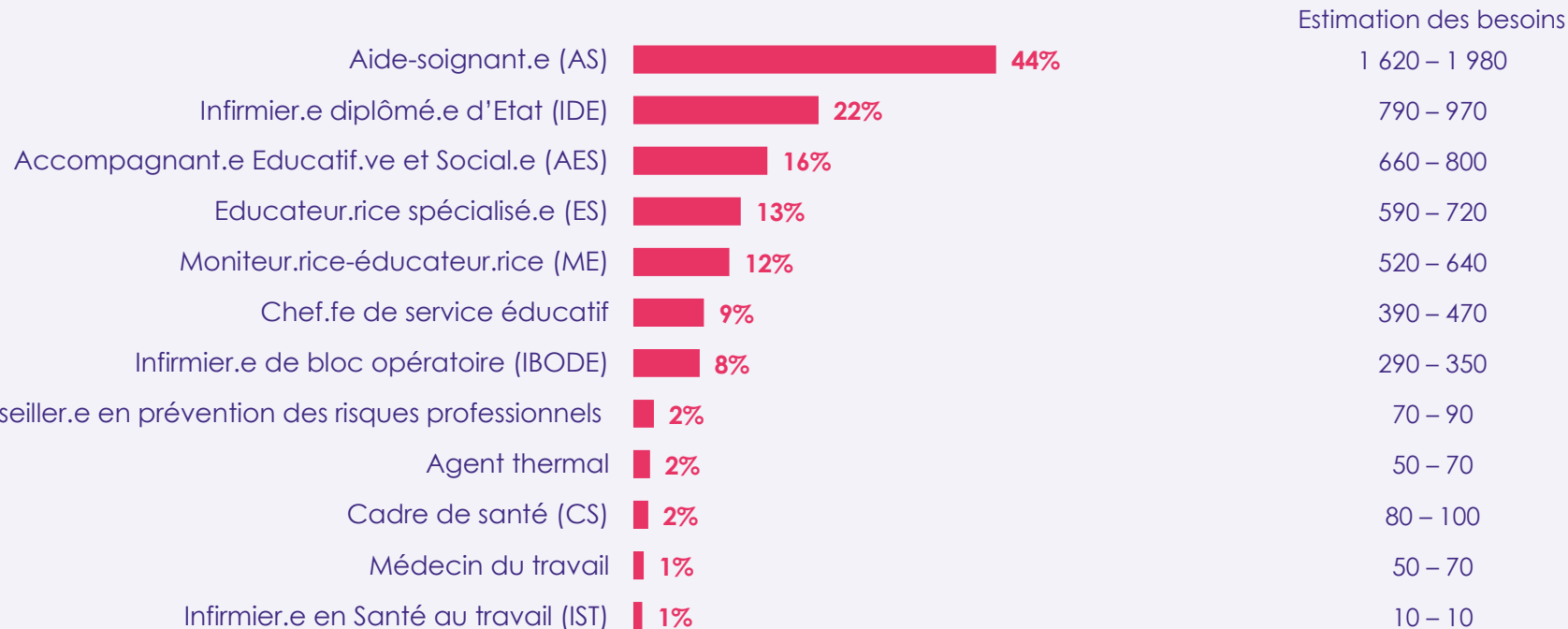
**SALARIÉS ONT BESOIN D'UNE FORMATION
DIPLÔMANTE OU CERTIFIANTE,**

SOIT 5% DES EFFECTIFS

51%

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

SUR QUELLES FORMATIONS DIPLÔMANTES OU CERTIFIANTES ?



Selon les établissements, **près de 6000 salariés en Occitanie ont un besoin de formation diplômante, soit 5% des effectifs.**

Ce besoin est largement partagé, puisque 51% des établissements déclarent avoir au moins un salarié concerné.

Principales formations diplômantes ou certifiantes demandées : aide-soignant avec des besoins estimés entre 1 620 et 1 980 salariés concernés, suivi des formations infirmier, accompagnant éducatif et social, éducateur spécialisé et moniteur éducateur. Les besoins concernent à la fois les professions de santé et les métiers socio-éducatifs.

05

FOCUS SUR 3 THÉMATIQUES POUR OCCITANIE :

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



5.1

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS L'ENCADREMENT EN RÉGION

Source : *Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025*

PART DE FEMMES PARMI LES CADRES DANS LA RÉGION

Taux de féminisation
parmi les cadres de la
région*

66%

Taux de féminisation de la région
toutes branches confondues :
74%

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

*Note de lecture : Au sein de la région, 66% des cadres en poste sont des femmes.

SOIN : 90% de femmes cadres ↻ 82%

Soin, prévention, rééducation et médico-technique



Médical

(non-renseigné)

ÉDUCATIF ET SOCIAL : 72% de femmes cadres ↻ 69%

Éducatif, social et insertion



Travail protégé



Enseignement et formation



FONCTIONS SUPPORTS : 64% de femmes cadres ↻ 65%

Services et moyens généraux



Autres services support



Direction



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

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

67%

Taux de féminisation de la branche dans la région : **73%**

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, 67% des cadres en poste sont des femmes.

SOIN : 95% de femmes cadres ↻ 80%

Soin, prévention, rééducation et médico-technique



Médical

(non-renseigné)

ÉDUCATIF ET SOCIAL : 74% de femmes cadres ↻ 69%

Éducatif, social et insertion



Travail protégé



Enseignement et formation



FONCTIONS SUPPORTS : 68% de femmes cadres ↻ 66%

Services et moyens généraux



Autres services support



Direction



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

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

64%

Taux de féminisation de la branche dans la région : 80%

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

*Note de lecture : Au sein des établissements de la branche HP dans la région, 64% des cadres en poste sont des femmes.

SOIN : 82% de femmes cadres ↻ 84%

Soin, prévention, rééducation et médico-technique



Médical

(non-renseigné)

ÉDUCATIF ET SOCIAL : 32% de femmes cadres ↻ 74%

Éducatif, social et insertion



Travail protégé

0%

Enseignement et formation

(non-renseigné)

FONCTIONS SUPPORTS : 49% de femmes cadres ↻ 63%

Services et moyens généraux



Autres services support



Direction



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

Taux de féminisation
parmi les cadres de la
région*

66%

Taux de féminisation de la région :
74%

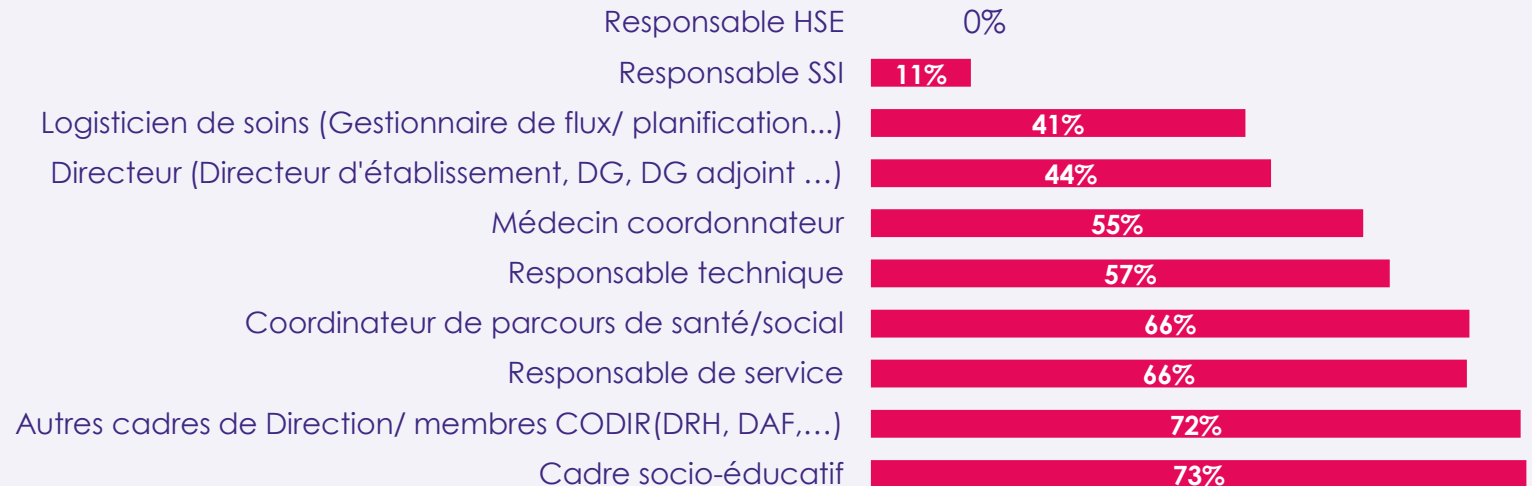
-

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

* Note de lecture : Au sein de la région, 66% des cadres en poste sont des femmes.

** Note de lecture graphique : 11% des responsables SSI sont des femmes.

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



MÉTIER D'ENCADREMENT AVEC LES PLUS FORTS TAUX DE FEMINISATION TOUTES BRANCHES CONFONDUES

100% des directeurs de centre de formation
100% des responsables développement partenariats
92% des cadres de santé

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 OCCITANIE

SELON LES ÉTABLISSEMENTS INTERROGÉS

58%

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)

79%

81%

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

63%

62%

Risques biologiques (infections liées aux virus et aux bactéries)

19%

21%

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

7%

7%

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

3%

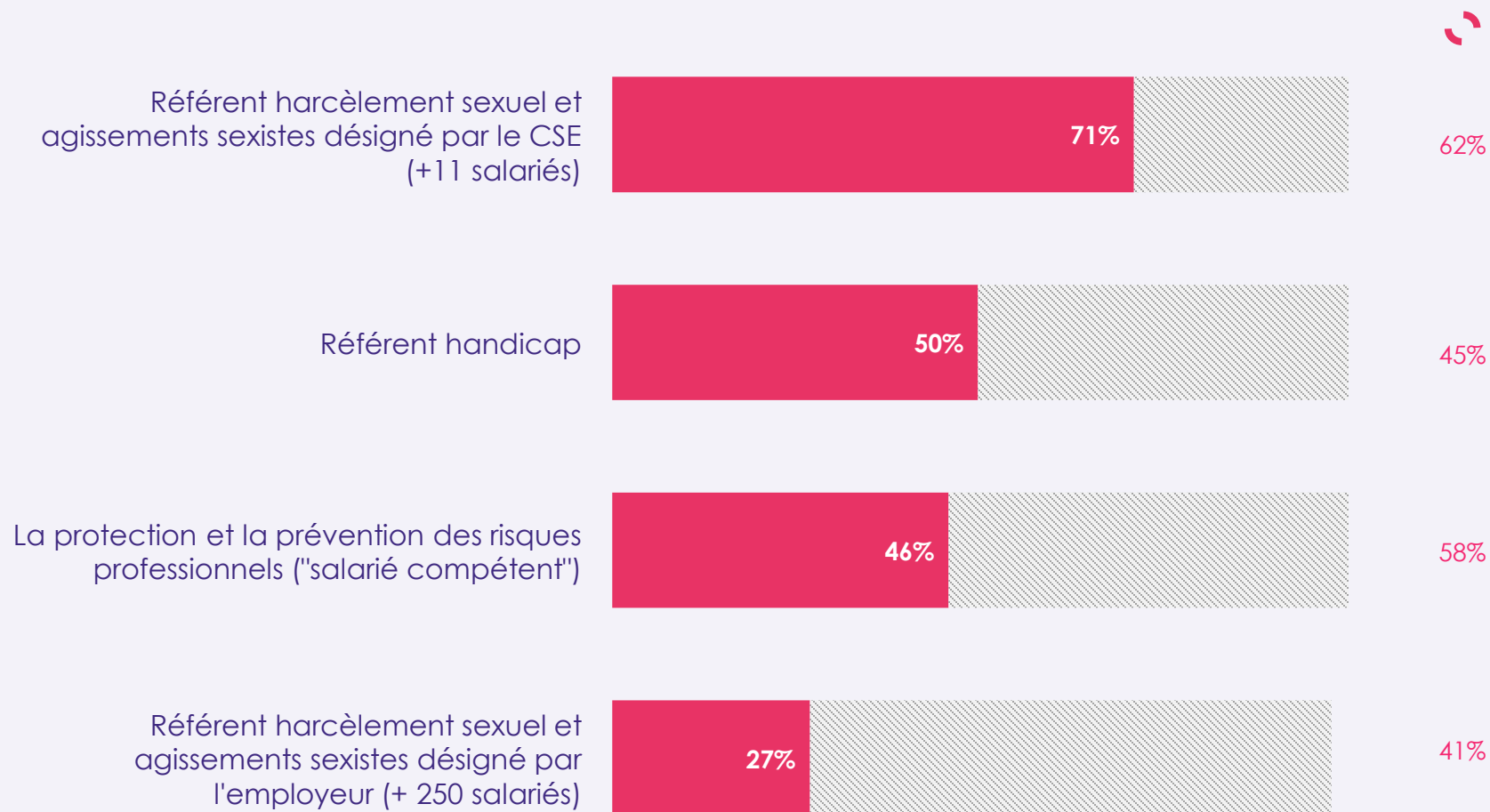
8%

Selon les établissements interrogés, les salariés sont principalement exposés à 2 types de risques en Occitanie, dans des proportions similaires au niveau national :

- les risques psychosociaux et charges émotionnelles (79% vs 81%),
- les risques liés à l'activité physique et aux manutentions manuelles (63% vs 62%).

Face à ces risques, 6 structures sur 10 (58%) ont engagé au moins une action de prévention en matière de santé au travail, part similaire à celle du niveau national.

DÉSIGNATION DE SALARIÉS RÉFÉRENTS EN OCCITANIE



En matière de **référénts**, 71% des établissements (vs 62% au niveau national) comptent un **référent Harcèlement sexuel et agissements sexistes**, désigné par le **CSE** (obligatoire à partir de 11 salariés) et 27% (vs 41%) un tel référent désigné par **l'employeur** (obligatoire à partir de 250 salariés).

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

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 46% des établissements (vs 58% à l'échelle nationale).

5.3

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

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

ÉVOLUTION ET ÉMERGENCE DE NOUVEAUX MÉTIERS/FONCTIONS : TYPOLOGIE DES ÉVOLUTIONS EN OCCITANIE

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, technologique...) et des nouveaux besoins des établissements et des personnes accompagnées, cela selon trois prismes :

Les métiers / fonctions
en progression

20%

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

13%

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 LES PLUS EN PROGRESSION DANS LES ÉTABLISSEMENTS

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

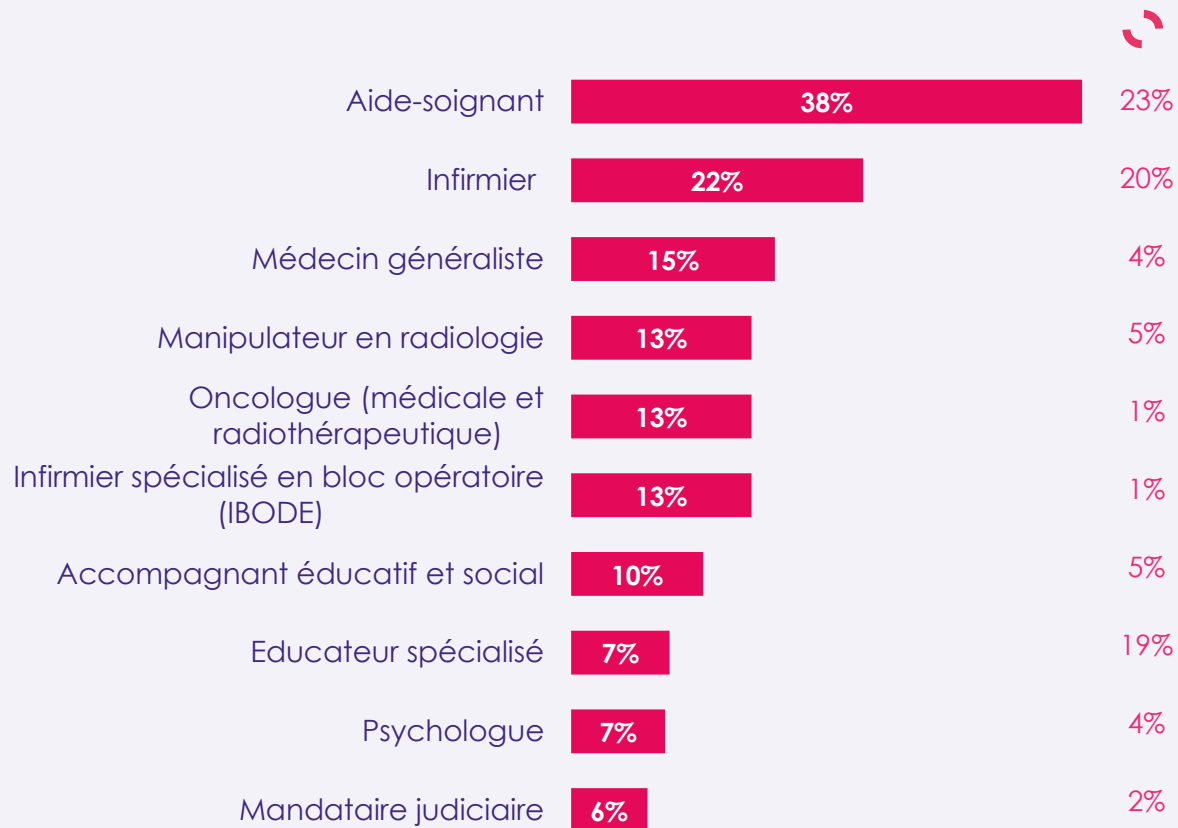
20%

« 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)



En Occitanie, **1 établissement sur 5 estime avoir des métiers / fonctions en progression** (20% vs 24% au niveau national).

Dans la région, et de façon plus marquée qu'au niveau national, **le métier le plus en progression est celui d'aide-soignant** (38% vs 23%).

Vient ensuite le métier **d'infirmier** (22%), comme au niveau national, puis des métiers de la filière Soins de façon plus forte que sur le plan national : **médecin généraliste** (15%), **manipulateur en radiologie** (13%), **oncologue** (13%) et **IBODE** (13%).

Le métier d'**éducateur spécialisé** n'est considéré en progression que par 7% des établissements contre 19% sur le plan national.

MÉTIER/FONCTIONS LES PLUS EN ÉVOLUTION DANS LES ÉTABLISSEMENTS

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

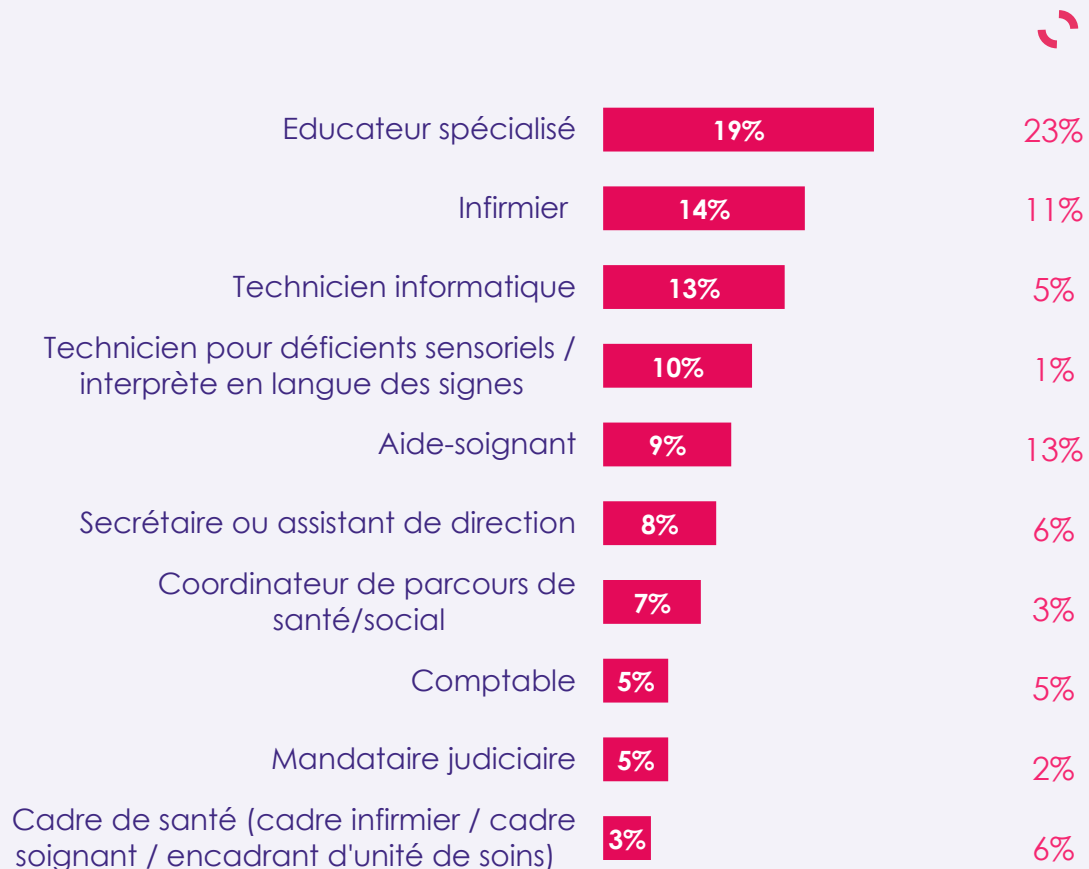
24%

« 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)



En Occitanie comme sur le
plan national, **près d'1
établissement sur 4 estime
avoir des métiers / fonctions
en évolution** (24%).

Dans la région, le métier le plus
en évolution est **éducateur
spécialisé** (19% vs 23% au
niveau national), devant
infirmier (14% vs 11%).

En 3^{ème} et 4^{ème} place figurent 2
métiers particulièrement cités
en Occitanie : **technicien
informatique** (13% vs 5%) et
**technicien pour déficients
sensoriels** (10% vs 1%).

Avec un poids de 9% (vs 13%
au niveau national), le métier
d'**aide-soignant** ne figure
qu'en 5^{ème} position.

MÉTIER/FONCTIONS ÉMERGENTS DANS LES ÉTABLISSEMENTS

Proportion
d'établissements
déclarant avoir des
métiers / fonctions
émergents

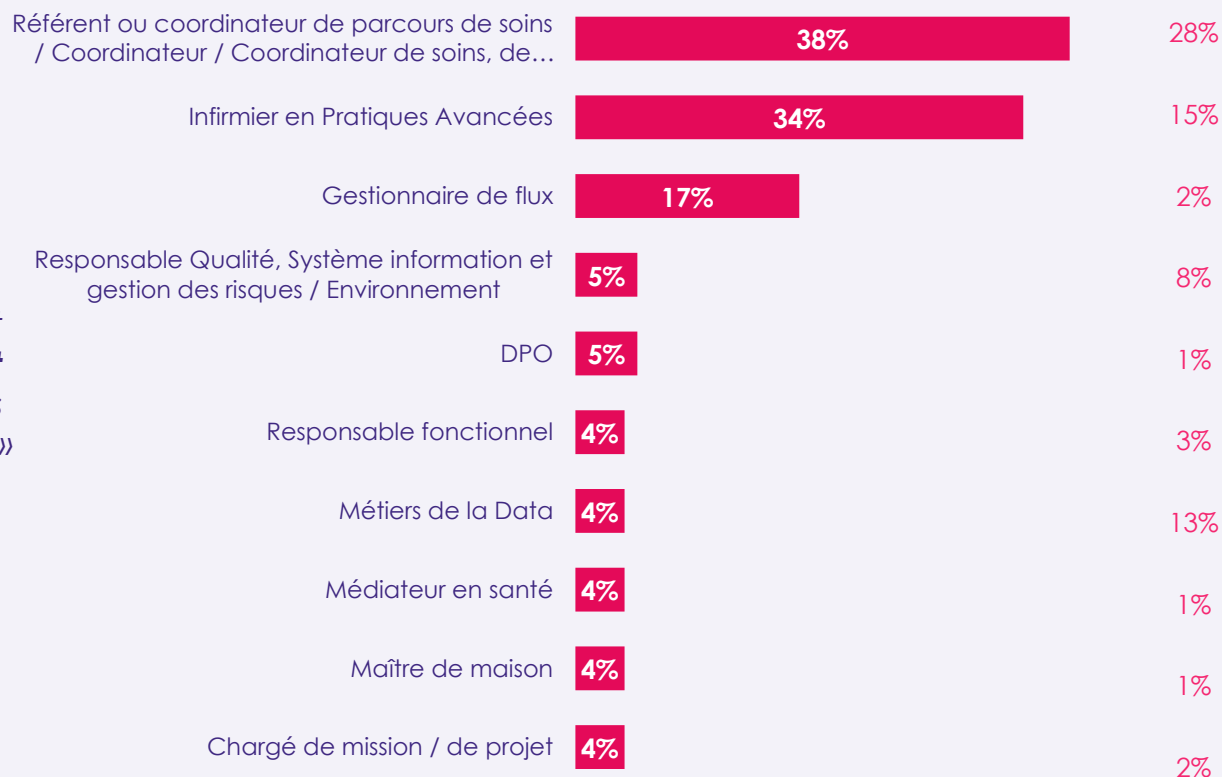
13%

« 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%

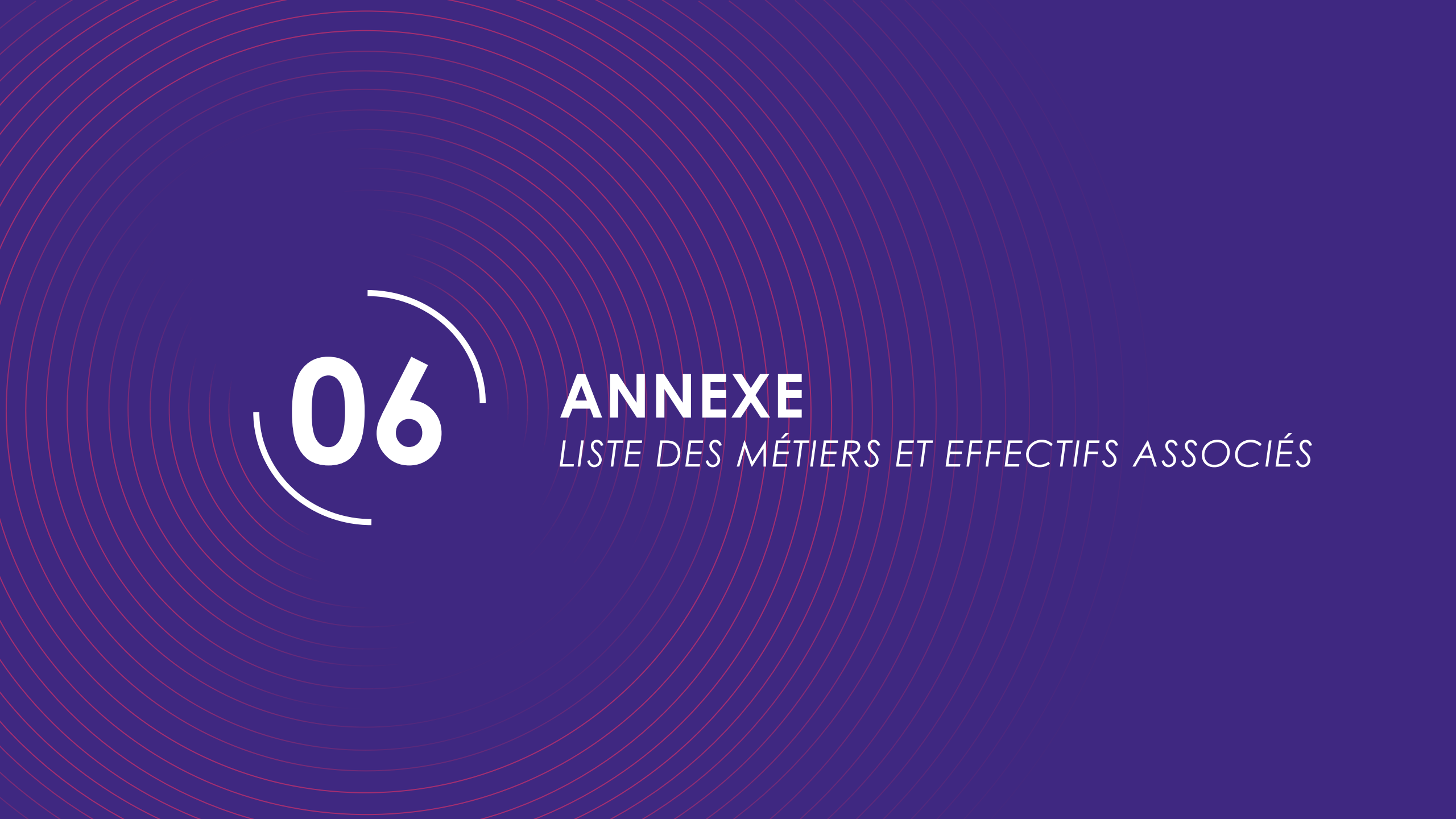
10 MÉTIERS / FONCTIONS ÉMERGENTS DANS LES ÉTABLISSEMENTS

(dans l'ordre du nombre de citations spontanées)



Comme au niveau national, **une minorité d'établissements en Occitanie identifie des métiers / fonctions émergents dans ses équipes** (13% vs 14%).

Dans la région, 3 métiers / fonctions émergents ressortent, dans des proportions supérieures à la moyenne nationale : **Référent ou coordinateur de parcours ou de soins** (38% vs 28%), **Infirmier en Pratiques Avancées** (34% vs 15%) et **Gestionnaire de flux** (17% vs 2%).



06

ANNEXE

LISTE DES MÉTIERS ET EFFECTIFS ASSOCIÉS

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

Médical	2 204
Anatomie-cytologie-pathologique	6
Anesthésiologie - Réanimation chirurgicale	12
Autre spécialiste sans précision	262
Biologiste médical	43
Cardiologie et maladies cardio-vasculaires	40
Chirurgien	18
Chirurgien-dentiste	3
Collaborateur médecin	85
Dermatologue	13
Endocrinologue	1
Généticien	3
Hématologue	2
Médecin en Médecine Physique et Réadaptation (MPR)	73

Médecin en santé publique	3
Médecin généraliste	816
Médecin gériatre	36
Médecin nucléaire	1
Médecin thermal	43
Neurologue	1
Oncologue (médicale et radiothérapeutique)	17
Pharmacien	159
Pneumologue	27
Psychiatre	357
Radiologue	19
Radiothérapeute	16
Sage femme	147
Urologue	1

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

Soin, prévention, rééducation et médico-technique	45 180
Agent de service de soins / agent de service hospitalier	8 583
Agent de stérilisation	169
Agent Soignant Thermal	1 509
Aide médico-technique et/ou paramédicale (assistant de rééducation, aide diététicien, aide de laboratoire, assistant dentaire...)	89
Aide-soignant	15 613
Assistant de l'équipe pluridisciplinaire	1
Assistant de Soins en Gériatrie	178
Assistant en Santé au Travail / conseiller en prévention des risques professionnels	190
Autre technicien médico-technique (technicien d'information médicale, technicien qualifié, technicien en prothèse et orthèse, gestionnaire maintenance biomédicale, technicien biomédical)	186
Autres thérapeutes (arthérapeute, sophrologue, psychothérapeute, etc.)	106
Auxiliaire de puériculture	133
Brancardier	459
Cadre de santé (cadre infirmier / cadre soignant / encadrant d'unité de soins)	620
Diététicien (nutritionniste)	356
Ergonome	27

Ergothérapeute	633
Gestionnaire de lits	3
Infirmier anesthésiste (IADE)	223
Infirmier coordonnateur	169
Infirmier	9 467
Infirmier en bloc opératoire (IBODE)	673
Infirmier en pratiques avancées (IPA)	196
Infirmier spécialisé en puériculture / puéricultrice	103
Ingénieur de recherche chimiste	29
Logisticien de soins (Gestionnaire de flux / Responsable planification et des opérations)	49
Manipulateur en radiologie	282
Masseur Kinésithérapeute	856
Orthophoniste	179
Ostéopathe	300
Préparateur en pharmacie / préparateur qualifié	451
Psychologue (hors psychologue du travail)	2 114
Psychomotricien	532
Secrétaire médical	559
Technicien de laboratoire / technicien biologiste	88
Technicien en prévention des risques professionnels / Technicien Hygiène et Sécurité	2
Toxicologue	13

LISTE DES MÉTIERS ET EFFECTIFS ASSOCIÉS – FILIÈRE SOCIO-ÉDUCATIVE

Éducatif, social et insertion	38 788
Accompagnant éducatif et social	7 249
Animateur socio-éducatif	798
Assistant aux projets et parcours de vie	31
Assistant de service social / assistant social spécialisé	1 148
Assistant familial	344
Assistant tuteur	250
Auxiliaire socio-éducatif/ Animateur d'activités, de loisirs	2 705
Cadre socio-éducatif	604
Conseiller en économie sociale et familiale	1 080
Conseiller en insertion professionnelle	124
Conseiller maintien en emploi/prévention désinsertion professionnelle	101
Coordinateur de parcours de santé/social	75
Éducateur de jeunes enfants	508
Éducateur scolaire / éducateur scolaire spécialisé	310
Éducateur spécialisé	10 041
Éducateur sportif	901
Éducateur technique spécialisé	772
Maître de maison	1 781
Mandataire judiciaire	501
Moniteur éducateur	6 098
Surveillant de nuit qualifié	3 015
Technicien de l'intervention sociale et familiale	350

Travail protégé	4 353
Agent commercial ou technico-commercial	40
Moniteur d'atelier	1 270
Ouvrier de production / manutentionnaire / cariste/salarié en insertion	2 622
Responsable de production /Chef d'atelier / Encadrant technique	421

Enseignement et formation	1 314
Enseignant (professeur spécialisé)	987
Formateur (formateur IFSI / formateur en travail social / formateur en santé au travail)	269
Responsable pédagogique / chef de projet formation	58

LISTE DES MÉTIERS ET EFFECTIFS ASSOCIÉS – FONCTIONS SUPPORT

Services et moyens généraux	21 006
Agent d'accueil (employé d'accueil / admission / standardiste)	1 001
Agent des services généraux (Agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...)	10 824
Agent des services hôteliers (agent de restauration, commis de cuisine, lingère)	2 354
Cuisinier	1 190
Data Manager	24
Ingénieur Hygiène, Sécurité et Environnement (HSE) / Ingénieur Hygiène, Sécurité (HS)	1
Responsable de service	2 366
Responsable hôtellerie	153
Responsable HSE	21
Responsable SSI	58
Responsable technique	365
Secrétaire ou assistant de direction	2 377
Technicien Hygiène, Sécurité et Environnement (HSE)	52
Technicien informatique	221

Autres services support	7 307
Autres services support	1 156
Assistant RH	1 525
Cadre fonctionnel	1 336
Chargé des relations usagers	70
Chargé marketing communication	143
Comptable	2 936
Contrôleur de gestion	140
Responsable développement partenariats	1

Direction	3 594
Autres cadres de Direction / autres membres du comité de Direction (DRH, DAF,...)	1 257
Directeur (directeur d'établissement, DG, DG adjoint, directeur ...)	1 779
Directeur de centre de formation (IFSI, IRTS, autres)	21
Directeurs des soins	150
Médecin coordonnateur	361
Médecin DIM	7
Médecin-chef de service	18