



Observatoire
des métiers
du soin et du lien



BAROMÈTRE EMPLOI-FORMATION

 2025

Rapport de résultats – NOUVELLE-AQUITAINE

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 Nouvelle-Aquitaine

1. Chiffres clés 2024 de l'OPCO Santé en Nouvelle-Aquitaine
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 Nouvelle-Aquitaine

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 Nouvelle-Aquitaine : 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 Nouvelle-Aquitaine

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, 746 établissements ont participé à l'enquête soit un **taux de participation de 26%** (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 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

Certains 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 NOUVELLE-AQUITAINE

Quelques chiffres sur les effectifs

110 242 salariés

Dont

1/ **13 688 aides-soignants**,
12% des effectifs

2/ **11 193 accompagnants
éducatifs et sociaux**,
10% des effectifs

3/ **10 373 infirmiers**,
9% des effectifs

Départs en retraite à 3 ans

Plus de 8 300

Salariés, **soit 7,6%** 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

1 300 POSTES

*Dont 268 aides-soignants
et 267 infirmiers*

Taux de rotation des équipes

10%

Risques professionnels

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

66%

Actions de formation financées par l'OPCO Santé

74 600

Besoins de formation

42%

Des établissements ont au moins un salarié nécessitant une formation diplômante

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

- ▶ Le Baromètre Emploi-Formation 2025 permet de recenser **plus de 110 000 salariés en Personnes Physiques (PP) en Nouvelle-Aquitaine**. La région représente à elle seule **9,5%** 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 **4,9%**.
- ▶ Dans le détail, la **filière des Soins** compte **l'effectif régional le plus important**, avec 47 400 salariés, soit 43% des effectifs, comme au niveau national. Ils exercent majoritairement 2 métiers : **aide-soignant** avec 13 700 salariés (soit 12% de l'effectif régional) et **accompagnant éducatif et social** avec 11 200 salariés (soit 10% de l'effectif régional).
- ▶ La **filière éducative et sociale** totalise près de 30 000 salariés et les **fonctions support** près de 26 500 salariés.
- ▶ **Plus de 8 300 départs en retraite sont à prévoir d'ici trois ans**, soit **7,6% 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)

- ▶ L'analyse détaillée dans la région met en évidence une **prédominance d'aides-soignants** (9 000) **et d'accompagnants éducatifs et sociaux** (8 700) dans la **branche SSSMS**. Les **agents des services généraux** viennent compléter ce top 3 des principaux métiers exercés, avec près de 7 300 salariés.
- ▶ Dans la **branche HP**, les **métiers de la filière Soins** sont également en tête, avec 6 800 **agents de service de soins**, 6 100 **IDE** et 4700 **aides-soignants**.
- ▶ Sur le plan socio-démographique, le **taux de féminisation dans la région est supérieur à celui mesuré au niveau national** (81% vs 78%). Dans le détail, les **femmes sont beaucoup plus présentes dans la filière Soins** (88%) et les **hommes dans les fonctions support** (28% vs 19% en moyenne dans la région).
- ▶ Comme en France, **20% des salariés ont 55 ans et plus** en Nouvelle-Aquitaine. Les projections indiquent **8 300 départs en retraite à horizon 3 ans**. Un quart d'entre eux exercent les **métiers d'agent des services généraux, d'aide-soignant ou d'accompagnant éducatif et social**. A noter que les aides-soignants et les accompagnants éducatifs et sociaux font partie des 3 métiers avec le plus de postes à pourvoir.
- ▶ Au global, le **taux de salariés en CDD est moindre dans la région Nouvelle-Aquitaine** (10% vs 12% au niveau national), avec quelques disparités par filière : 12% pour la filière éducative et sociale vs 9% pour les fonctions support. Par ailleurs, **21% des salariés en Nouvelle-Aquitaine sont en temps partiel** (vs 23% au niveau national).

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS : RECRUTEMENT (3/4)

- ▶ La région comptabilise **près de 1 300 postes à pourvoir** au sein des établissements ayant déclaré des difficultés de recrutement, **dont plus de la moitié sur 3 métiers : aide-soignant (270), infirmier (270) et accompagnant éducatif et social (220)**, sachant qu'il s'agit des 3 métiers les plus exercés en Nouvelle-Aquitaine.
- ▶ Si les difficultés de recrutement sont principalement liées à une **pénurie de candidats avec le diplôme recherché**, elles ont pour conséquences majeures un **impact financier lié aux surcoûts de remplacement et recrutement (72%)** et une **surcharge de travail** pour les équipes en place (69%).
- ▶ Face à ces difficultés de recrutement, les établissements ont majoritairement **recours à des CDD / contrats-jours (64%), aux heures supplémentaires (63%) ou à l'intérim (52%), recours aux « faisant fonction » (47%)** ainsi qu'à de **nombreuses démarches** : collaboration avec les acteurs de l'emploi, amélioration de l'intégration des nouveaux arrivants, recours à l'alternance et prise en charge de formations diplômantes...
- ▶ **Près de 12 000 embauches ont été réalisées** en 2024 (- 3 100 vs 2021), **dans plus de 8 cas sur 10 pour compenser des départs**. Le **taux de rotation du personnel**, aussi appelé turnover, est moindre dans la région (10% vs 12%).

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS : FORMATION (4/4)

- ▶ **74 600 actions de formation** ont été financées en 2024 en Nouvelle-Aquitaine. La région couvre ainsi 10% de l'ensemble des formations réalisées par le biais de l'OPCO Santé, poids légèrement supérieur à celui de la région dans l'effectif couvert par les branches.
Dans le détail par branche, la région est bien représentée pour les actions de formation dans la branche HP, avec un taux de 14% là où son poids est de 11% dans les effectifs de la branche.
- ▶ **Plus de 1 900 contrats d'alternance** ont été engagés en 2024 en Nouvelle-Aquitaine (représentant 10% des contrats nationaux) au sein de 836 établissements employeurs d'alternants (soit 9% des établissements nationaux).
- ▶ Selon les établissements, **35 000 salariés, soit 31% des effectifs vont suivre ou ont déjà suivi une formation en 2025**, ce qui met en évidence un engagement massif des établissements dans la montée en compétences des salariés : 73% ont au moins un salarié en formation.
- ▶ Pour les établissements de la région, **4 200 salariés ont besoin de suivre une formation diplômante, soit 4% de l'effectif régional** et 42% d'entre eux déclarent avoir au moins un salarié concerné. **Les 4 formations diplômantes ou certifiantes les plus visées sont celles d'aide-soignant, d'infirmiers, d'accompagnant éducatif et social 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 NOUVELLE-AQUITAINE

A RETENIR

- ▶ Le Baromètre Emploi-Formation 2025 permet de recenser **plus de 110 000 salariés en Personnes Physiques (PP)** en Nouvelle-Aquitaine. La région représente à elle seule **9,5% des effectifs nationaux**.
- ▶ La contribution des branches de l'OPCO Santé dans l'emploi salarié de la région s'élève à **4,9% de l'emploi salarié, poids largement supérieur à la moyenne nationale** (4,3%). Il s'agit de la 2^{ème} plus forte contribution à l'emploi salarié en termes de poids, derrière l'**Occitanie (5,7%)**, et à égalité avec **la Bourgogne-Franche-Comté (4,9%) et les Hauts-de-France (4,9%)**.
- ▶ Bien que **la branche SSSMS soit largement majoritaire, son poids est plus faible dans la région** qu'au plan national (72% vs 77%), **contrairement à celui de la Branche HP** (27% vs 22%). Les caractéristiques d'emploi se rapprochent de celles de l'Occitanie et de la région PACA qui ont aussi une forte implantation d'établissements de la branche HP.



1.1

CHIFFRES CLÉS 2024 DE L'OPCO SANTÉ EN NOUVELLE-AQUITAINE

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 NOUVELLE-AQUITAINE

	Ensemble	SSSMS	HP (dont thermalisme)	SPSTI	HORS BRANCHE
Nombre d'établissements (SIRET)*	2908	2 274	524	_***	91
Nombre de structures (SIREN)*	1061	659	317	19	66
Nombre de salariés en Personnes Physiques (PP)**	110 242	79 004	29 227	1 475	****

* Source : Base de données adhérents OPCO Santé

** Source : Baromètre Emploi-Formation 2025

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

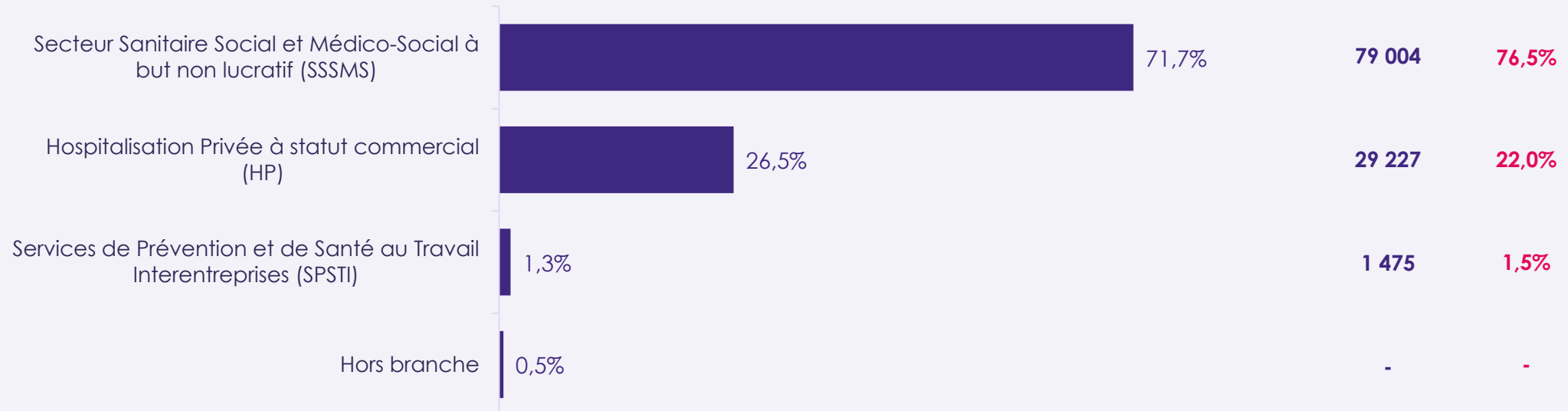
**** Bases faibles

EFFECTIFS RÉGIONAUX RECENSÉS AU 31/12/2024

EFFECTIFS ET RÉPARTITION PAR BRANCHES

**110 242 salariés en
Personnes Physiques (PP)**
*(hors travailleurs en situation
de handicap des Esat)*

Effectifs
2024 en PP

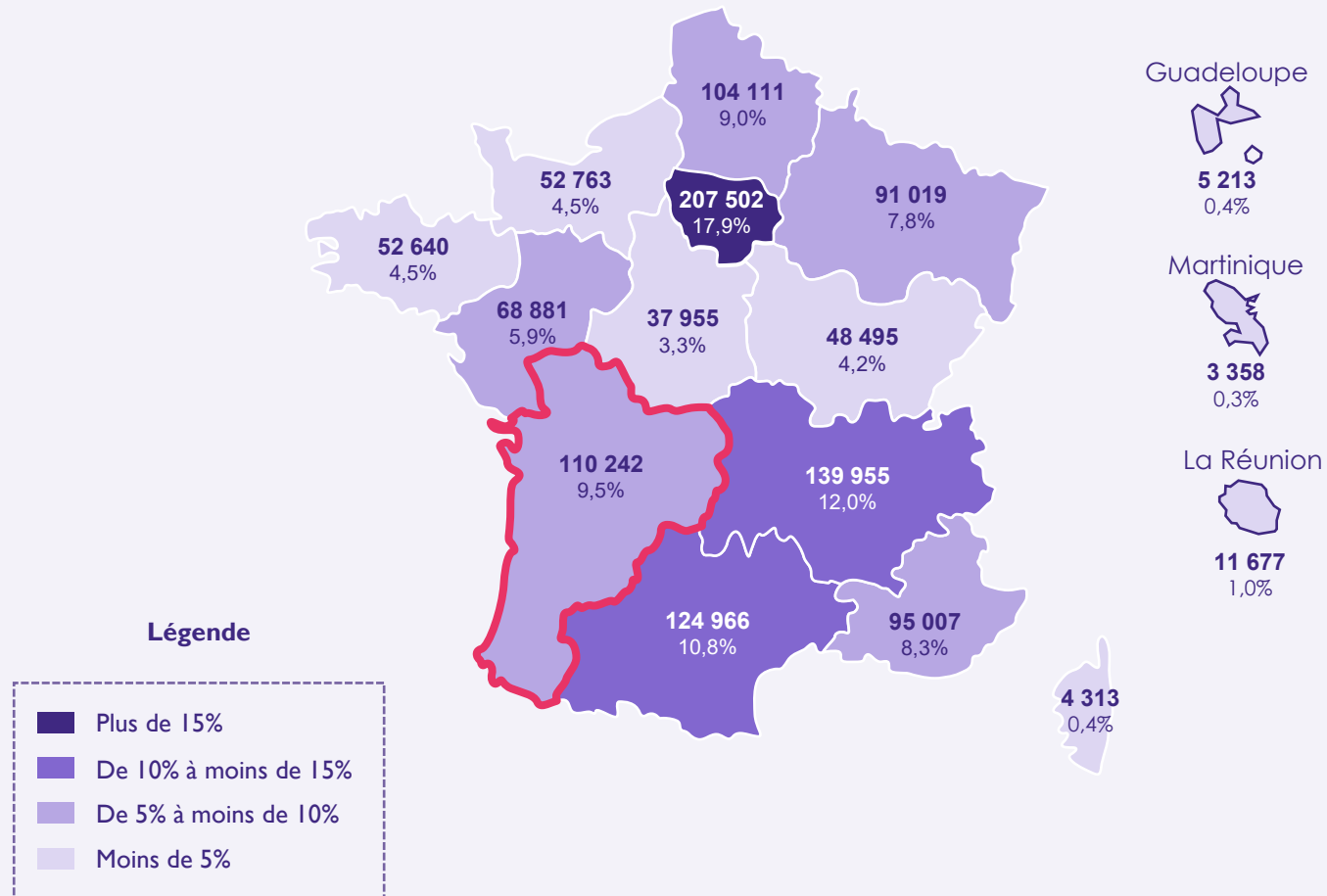


1.2

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



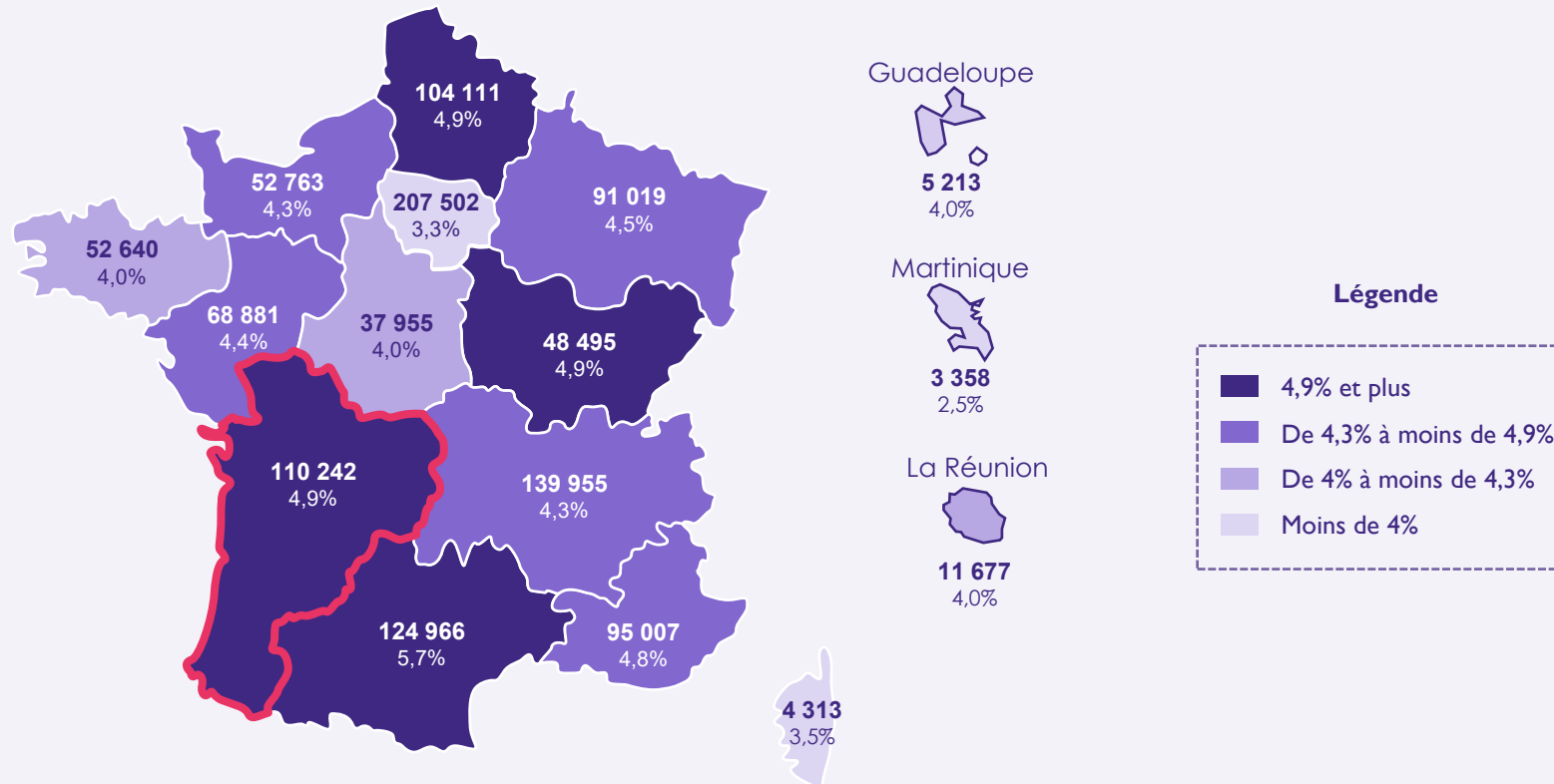
La région Nouvelle-Aquitaine concentre **9,5% des effectifs nationaux** soit plus de 110 000 salariés.

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

La Nouvelle Aquitaine est la quatrième région dans laquelle s'observent les plus fortes concentrations d'effectifs. Elle est **devancée par l'Île-de-France, l'Auvergne-Rhône-Alpes et l'Occitanie.**

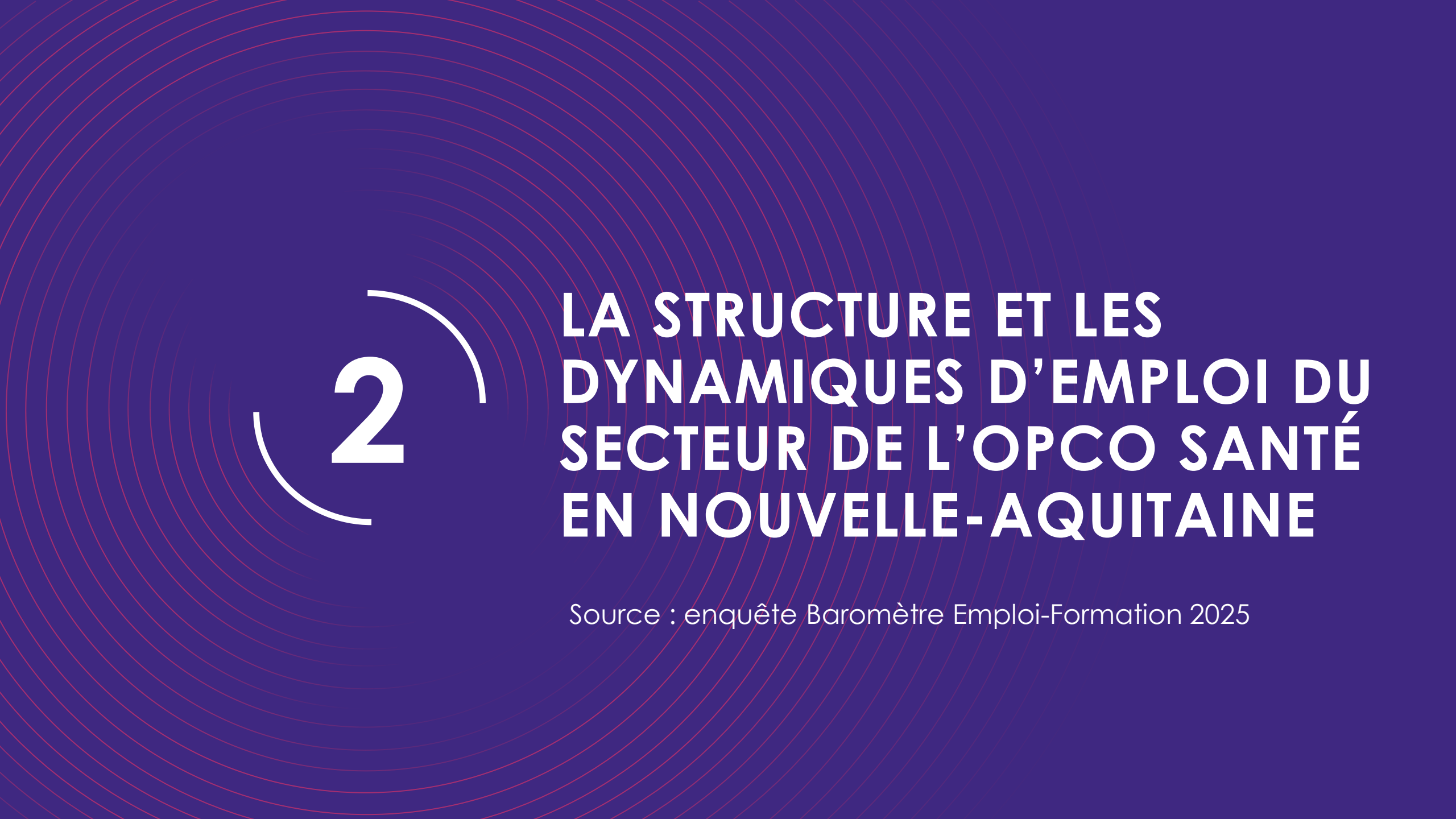
POIDS DES EFFECTIFS DANS L'EMPLOI SALARIÉ RÉGIONAL

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 Nouvelle-Aquitaine est la 4^{ème} région qui concentre le plus d'effectifs régionaux (branches de l'OPCO Santé), elle est **la 2^{ème} région en termes de poids dans l'emploi régional**, à égalité avec la Bourgogne-Franche-Comté et les Hauts-de-France (4,9%), juste derrière l'Occitanie (5,7%).



2

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

Source : enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

A RETENIR

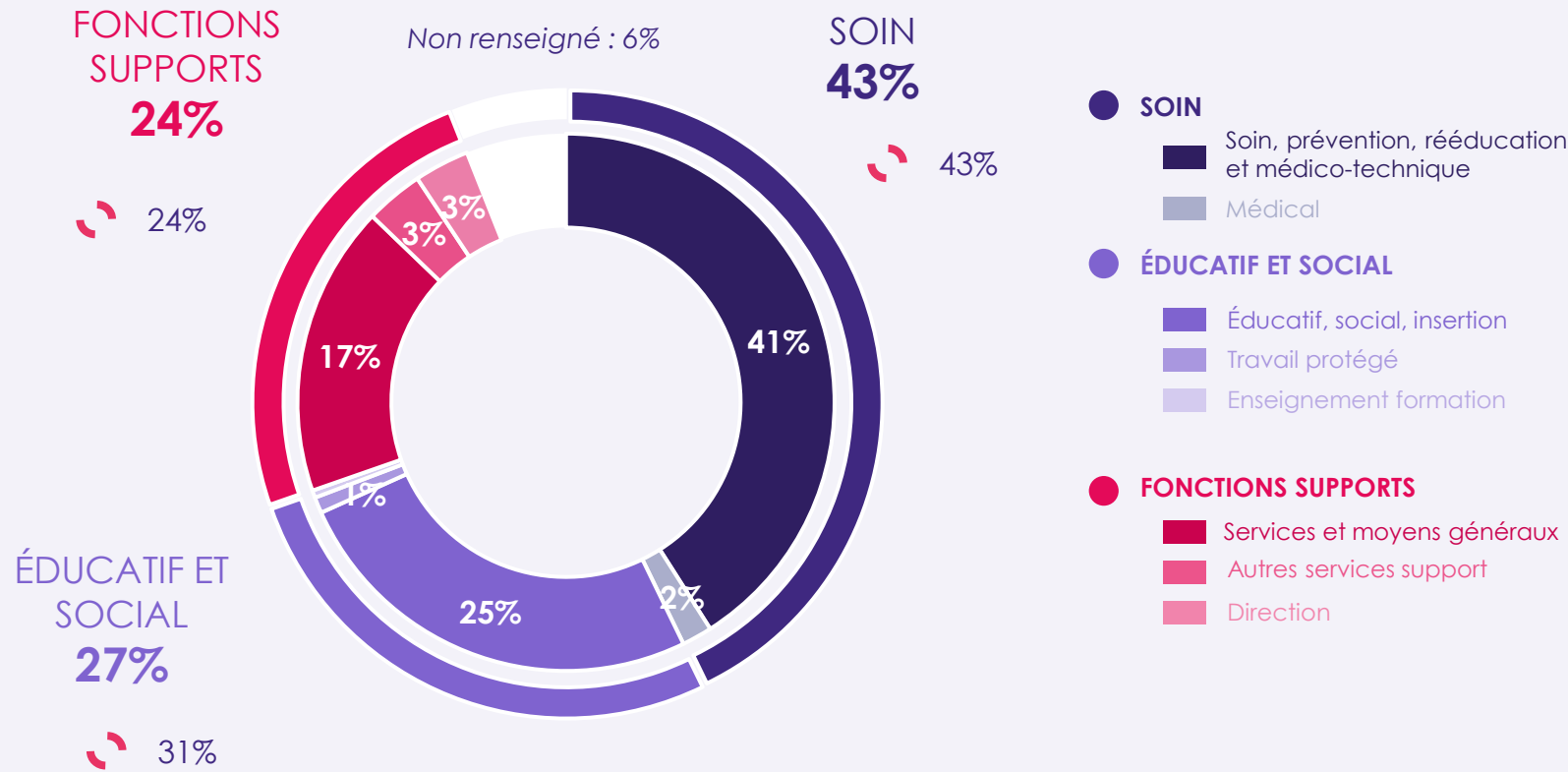
- En Nouvelle-Aquitaine, **la filière des Soins** est la 1^{ère} en région **en termes d'emplois** (43%, poids identique au niveau national), avec comme principal métier exercé : **aide-soignant** (12%, comme en 2021).
- Si le **2^{ème} métier le plus exercé** dans la région reste **Accompagnant éducatif et social** (10%, comme en 2021) ; les **infirmiers** (9% vs 5%) **et les agents de service de soins** (9% vs 7%), tous deux en hausse en 2024, **occupent désormais les 3^{ème} et 4^{ème} places de ce classement**. Les **éducateurs spécialisés** sont en 6^{ème} position des métiers exercés en Nouvelle-Aquitaine (4% vs 8% en 2021), juste en-dessous des **agents des services généraux** (7%, comme en 2021).
- Sur le plan socio-démographique, **le taux de féminisation des salariés de Nouvelle-Aquitaine est plus élevé en 2024** (81% vs 78% en 2021) et **l'âge moyen recule de quelques mois** (42,5 ans pour les femmes vs 43,1 ans en 2021). Sur le plan contractuel, les salariés sont à la fois **moins nombreux en CDI** (84% vs 86% en 2021) et moins nombreux **à temps partiel** (21% vs 24% en 2021). On note en parallèle une hausse des contrats d'apprentissage (5% des effectifs).
- Le Baromètre Emploi-Formation 2025 recense **plus de 1,8 millions de jours d'absence** des salariés des branches de l'OPCO Santé sur le plan régional, un chiffre en baisse par rapport à 2021, année marquée par la crise sanitaire.

2.1

CARACTÉRISTIQUES GLOBALES DE L'EMPLOI RÉGIONAL

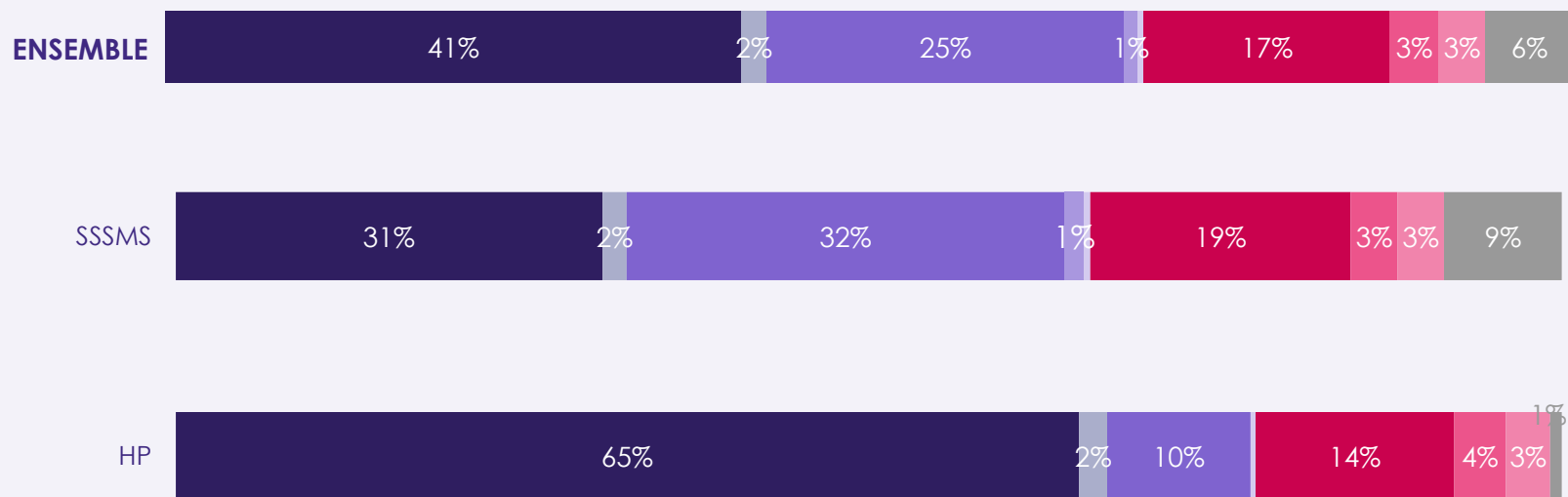
Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIÈRE ET FAMILLE D'EMPLOI



On relève une **prédominance des emplois de la filière du Soins** en Nouvelle-Aquitaine (43%, équivalent à la moyenne nationale) et un **moindre poids de la filière Éducatif et social** (27%, en retrait de 4 points par rapport à la moyenne nationale).

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



* Base insuffisante pour la branche SPSTI



Cette même répartition déclinée par branche laisse apparaître des spécificités :

- Poids de la **filière Soins** plus marqué dans la branche **HP** (deux tiers des emplois).
- Présence plus marquée des **emplois éducatifs, sociaux** pour la **Branch SSSMS** (33% vs 10% dans la branche HP) .

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	13 688	12%	12%	12%	
Accompagnant éducatif et social	11 193	10%	10%	7%	
Infirmier	10 373	9%	5%	10%	
Agent de service de soins / agent de service hospitalier	10 102	9%	7%	6%	
Agent des services généraux*	7 878	7%	7%	7%	
Educateur spécialisé	4 478	4%	8%	6%	
Agent des services hôteliers	3 673	3%	6%	3%	
Directeur	2 575	2%	3%	2%	
Moniteur éducateur	2 458	2%	4%	3%	
Autre services support	1 921	2%	-	1%	
Assistant familial	1 917	2%	2%	1%	
Secrétaire ou assistant de direction	1 842	2%	1%	2%	
Psychologue (hors psychologue du travail)	1 743	2%	-	2%	
Ergothérapeute	1 474	1%	1%	1%	
Responsable de service	1 425	1%	-	2%	
Coordinateur de parcours de santé/social	1 358	1%	-	-	
Agent d'accueil	1 213	1%	1%	1%	
Masseur Kinésithérapeute	1 166	1%	-	1%	
Autres cadres de Direction / autres membres du CODIR	1 067	1%	-	1%	
Psychomotricien	1 059	1%	1%	1%	

Comme en 2021, Aide-soignant est le 1^{er} métier exercé en Nouvelle-Aquitaine, toutes branches confondues (12%, comme en 2021).

On retrouve en deuxième place le métier d'Accompagnant éducatif et social (10%, stable).

En revanche, avec une progression de 4 points vs 2021, infirmier devient le 3^{ème} métier le plus exercé dans la région.

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

SEXE



81%



78%

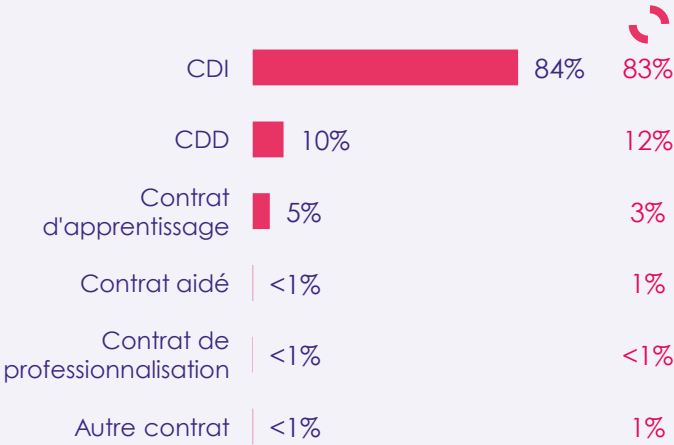
Taux de féminisation 2021 : 78%



19%

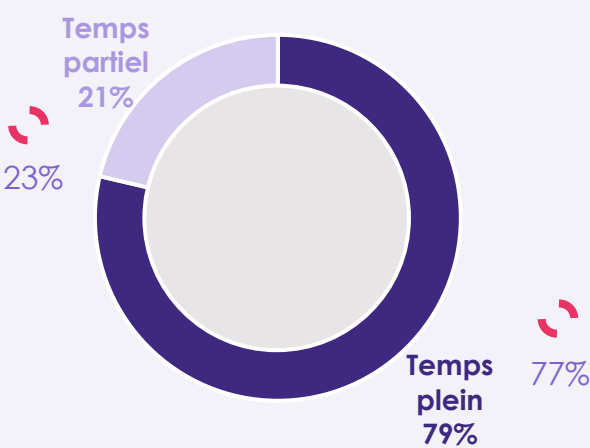
22%

TYPE DE CONTRAT



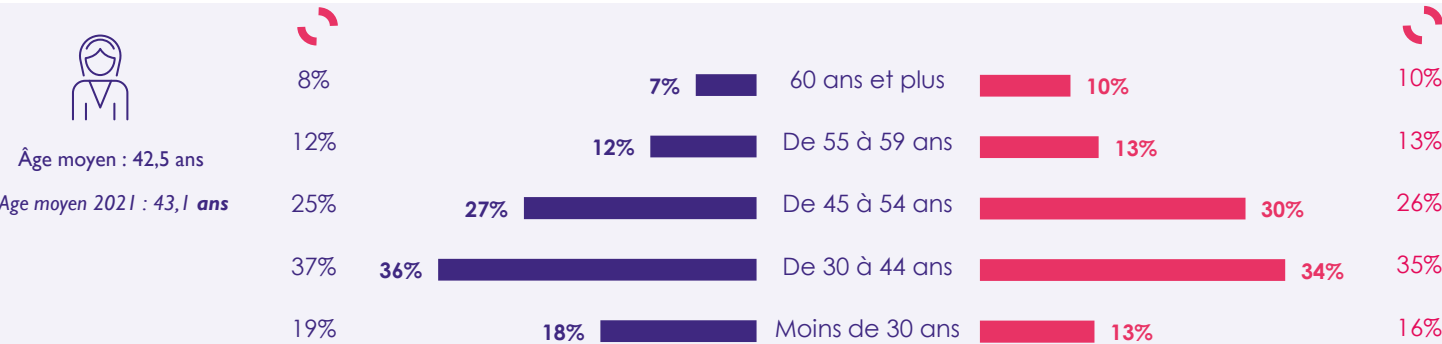
Part de CDI en 2021 : 86%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : 24%

PYRAMIDE DES ÂGES



Âge moyen : 42,5 ans

Age moyen 2021 : 43,1 ans



Âge moyen : 44,8 ans

Âge moyen 2021 : 45,4 ans

RQTH

5,2%
des effectifs
-
5 756 salariés
5,8%

Rappels nationaux

2.2

CARACTÉRISTIQUES DÉTAILLÉES PAR FILIÈRE D'EMPLOI EN RÉGION

Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS DANS LA FILIÈRE SOINS

Soins :
43% des effectifs
régionaux

		%	Rappel 2021*
Aide-soignant	13 688	29%	33%
Infirmier	10 373	22%	15%
Agent de service de soins / agent de service hospitalier	10 102	21%	21%
Psychologue (hors psychologue du travail)	1 743	4%	-
Ergothérapeute	1 474	3%	2%
Masseur Kinésithérapeute	1 166	2%	1%
Psychomotricien	1 059	2%	3%
Cadre de santé	796	2%	1%
Médecin généraliste	694	1%	1%
Préparateur en pharmacie / préparateur qualifié	587	1%	1%
Autre technicien médico-technique	566	1%	-
Secrétaire médical	495	1%	2%
Ostéopathe	477	1%	8%
Brancardier	432	1%	-
Orthophoniste	310	1%	1%
Diététicien / nutritionniste	248	1%	-
Infirmier coordonnateur	235	<1%	2%
Psychiatre généraliste	220	<1%	1%
Infirmier en pratiques avancées (IPA)	212	<1%	-
Autre spécialiste sans précision	208	<1%	-

Près des 3/4 des effectifs (72%) de la filière Soins en Nouvelle-Aquitaine sont concentrés sur 3 métiers, avec quelques évolutions par rapport à 2021 :

- **Aide-soignant**, reste en 1^{ère} position, malgré un recul de 4 points par rapport à 2021 (29%)
- **IDE**, dont le poids est en forte hausse (22% vs 15%)
- **Agent de service de soins** reste stable (21% vs 21%).

A noter le **net recul des ostéopathes** (1% vs 8% en 2021). A contrario, les **psychologues** font leur entrée en 2024 dans le top 20 des métiers exercés.

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DANS LA FILIÈRE SOINS

SEXE



88%



81%

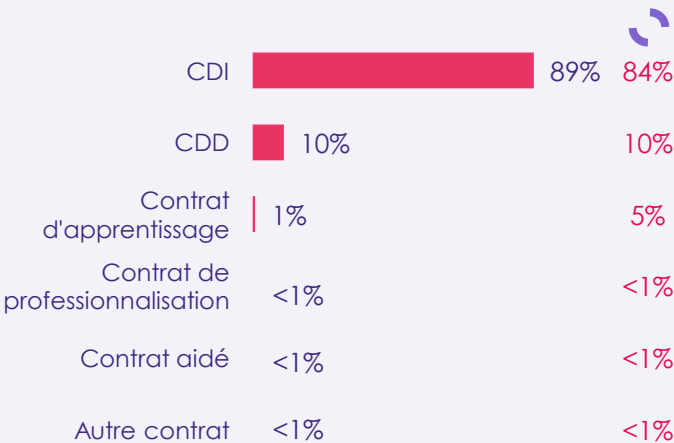
Taux de féminisation 2021 : 88%



12%

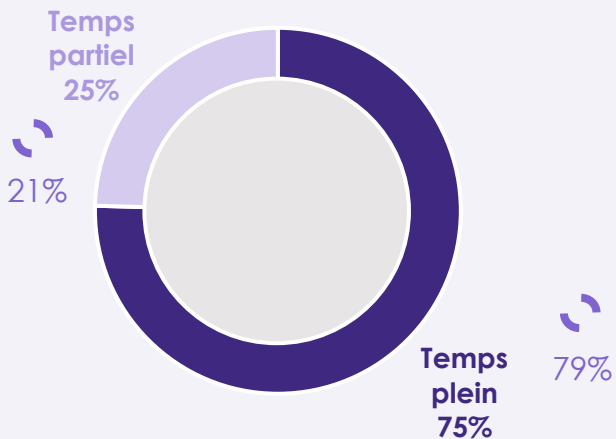
19%

TYPE DE CONTRAT



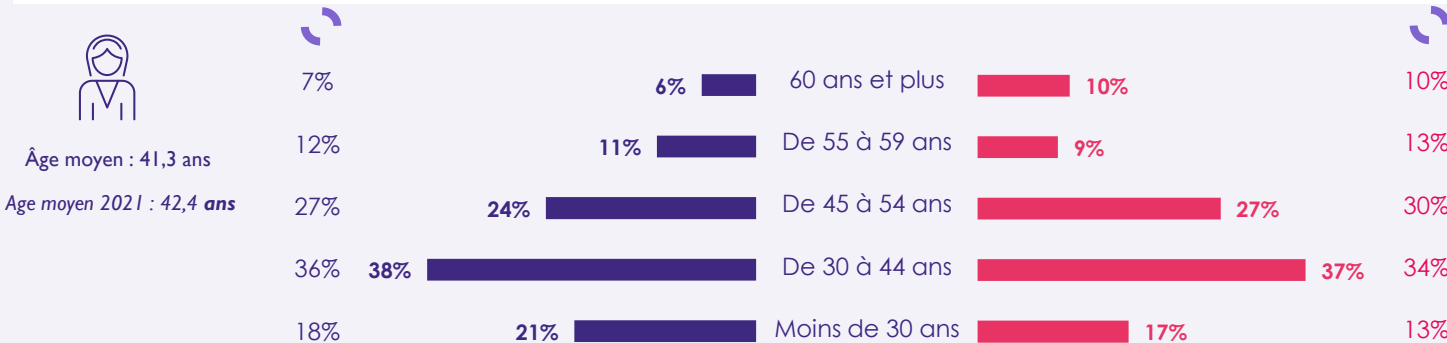
Part de CDI en 2021 : 87%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : 35%

PYRAMIDE DES ÂGES



Âge moyen : 41,3 ans

Age moyen 2021 : 42,4 ans



Âge moyen : 43,0 ans

Âge moyen 2021 : 46,1 ans

RQTH

3,9%
des effectifs
-
5,2% toutes filières
dans la région

PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS DANS LA FILIÈRE ÉDUCATIVE ET SOCIALE

Éducatif et social :
27% des effectifs
régionaux

		%	Rappel 2021*
Accompagnant éducatif et social	11 193	38%	27%
Educateur spécialisé	4 478	15%	24%
Moniteur éducateur	2 458	8%	13%
Assistant familial	1 917	6%	6%
Coordinateur de parcours de santé/social	1 358	5%	1%
Animateur socio-éducatif	930	3%	3%
Moniteur d'atelier	839	3%	6%
Maître de maison	799	3%	4%
Assistant de service social	799	3%	2%
Educateur technique spécialisé	732	2%	2%
Auxiliaire socio-éducatif	701	2%	1%
Educateur sportif	651	2%	2%
Surveillant de nuit qualifié	497	2%	6%
Enseignant	474	2%	1%
Conseiller en économie sociale et familiale	334	1%	2%
Mandataire judiciaire	265	1%	1%
Cadre socio-éducatif	242	1%	2%
Responsable de production	216	1%	-
Educateur de jeunes enfants	192	1%	1%
Technicien en économie sociale et familiale	165	1%	-

La hiérarchie des 3 principaux métiers éducatifs et sociaux est inchangée par rapport à 2021 :

- **Accompagnant éducatif et social** reste le 1^{er} métier exercé (38%, en hausse de 11 points vs 2021)
- **Éducateur spécialisé**, le 2^{ème}, malgré un recul de 9 points (15% vs 24%)
- En 3^{ème} place, on retrouve les **Moniteurs éducateurs** (8% vs 13%).

A noter la progression du métier de **Coordinateur de parcours en santé/social** (5% vs 1%). A l'inverse, 2 métiers régressent en 2024 : **Moniteur d'atelier** (3% vs 6%) et **surveillant de nuit qualifié** (2% vs 6%).

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

SEXE



79%

81%

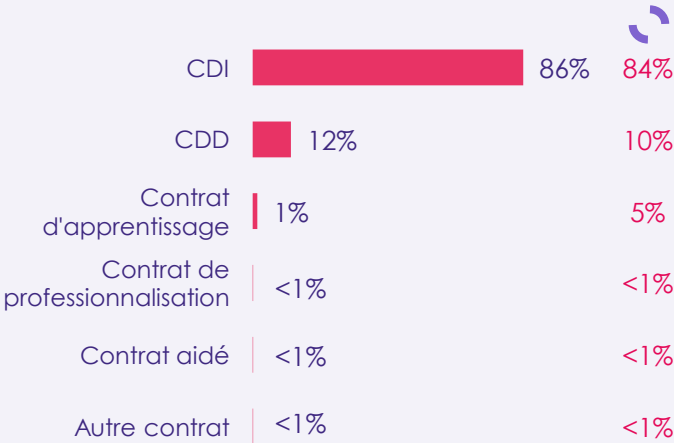
Taux de féminisation 2021 : 75%



21%

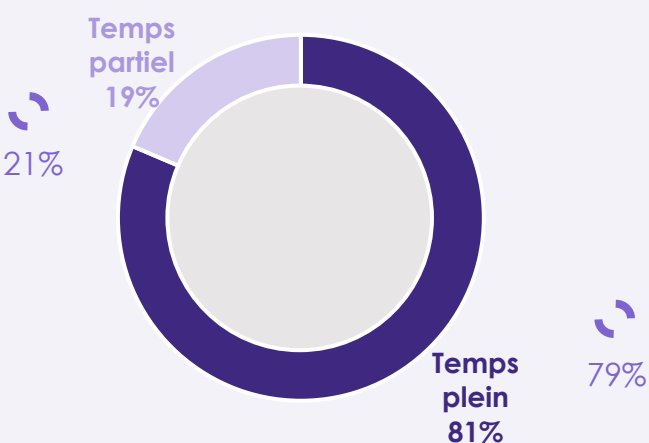
19%

TYPE DE CONTRAT



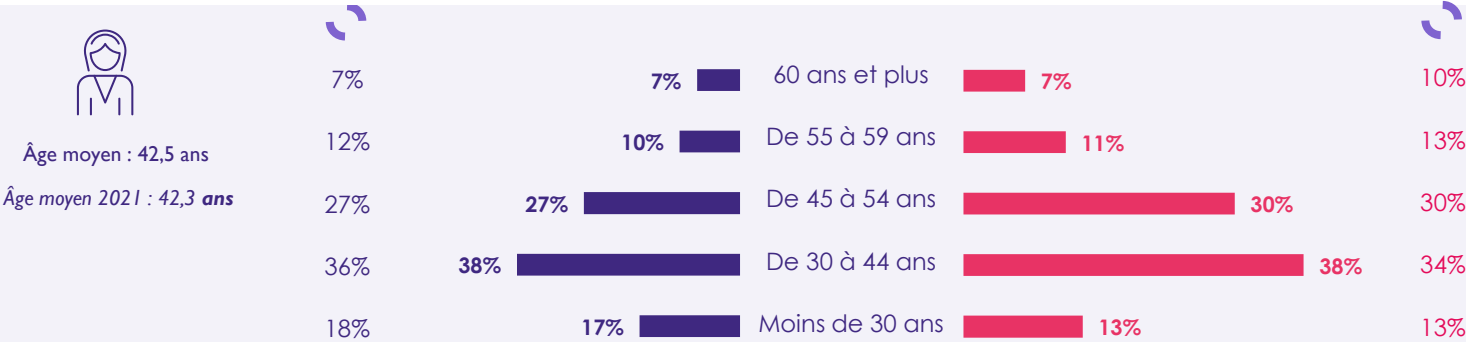
Part de CDI en 2021 : 87%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : 16%

PYRAMIDE DES ÂGES



Âge moyen : 42,5 ans

Âge moyen 2021 : 42,3 ans



Âge moyen : 43,5 ans

Âge moyen 2021 : 44,4 ans

RQTH

5,9%
des effectifs
-
5,2% toutes filières
dans la région

PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS DANS LES FONCTIONS SUPPORT

Fonctions Supports :
24% des effectifs
régionaux

		%	Rappel 2021*
Agent des services généraux **	7 878	29%	29%
Agent des services hôteliers	3 673	14%	24%
Directeur	2 575	10%	10%
Autre services support	1 921	7%	-
Secrétaire ou assistant de direction	1 842	7%	6%
Responsable de service	1 425	5%	-
Agent d'accueil	1 213	5%	2%
Autres cadres de Direction	1 067	4%	2%
Cadre encadrant, chef de service administratif ou de gestion	1 007	4%	3%
Assistant RH	980	4%	8%
Cuisinier	791	3%	-
Comptable	618	2%	-
Responsable technique	588	2%	-
Responsable hôtellerie	319	1%	1%
Technicien informatique	188	1%	-
Cadre fonctionnel	149	1%	2%
Responsable SSI	138	1%	-
Chargé des relations usagers	127	<1%	-
Responsable HSE	68	<1%	1%
Ingénieur Hygiène, Sécurité et Environnement (HSE)	62	<1%	-

Dans les fonctions support, 3 métiers concentrent plus de la moitié des effectifs en Nouvelle-Aquitaine (53%) :

- **Agent des services généraux (29%, stable) :** agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...
- **Agent des services hôteliers (14%, en retrait de 10 pts vs 2021) :** agent de restauration, commis de cuisine, lingère...
- **Directeur (10%, stable).**

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DANS LES FONCTIONS SUPPORT

SEXE



72%

81%

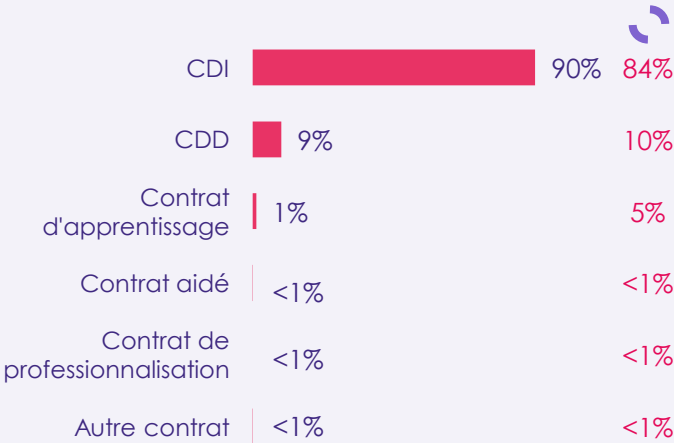
Taux de féminisation 2021 : 69%



28%

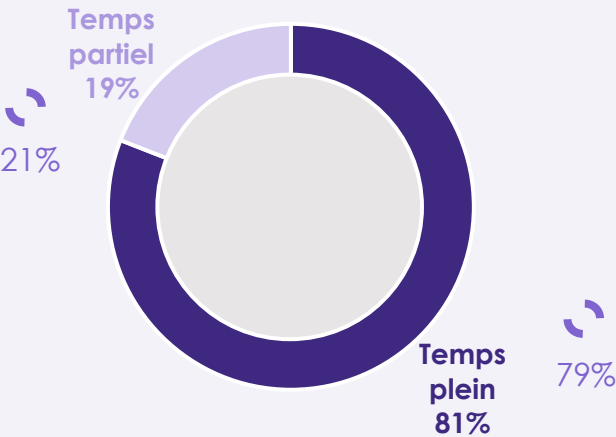
19%

TYPE DE CONTRAT



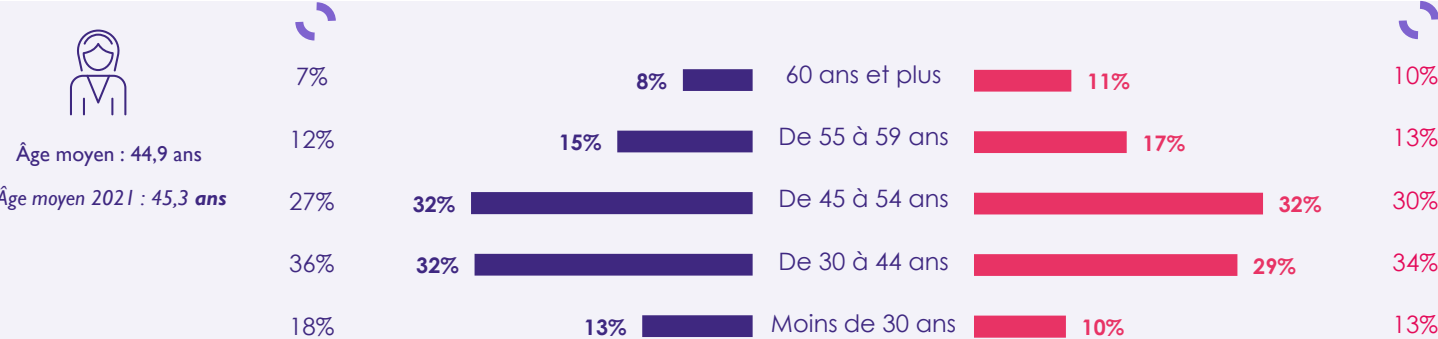
Part de CDI en 2021 : 84%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : 21%

PYRAMIDE DES ÂGES



Âge moyen : 44,9 ans
Âge moyen 2021 : 45,3 ans

Âge moyen : 46,5 ans
Âge moyen 2021 : 46,1 ans

RQTH

6,8%
des effectifs
-
5,2% 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	8 974	12%	10%
Accompagnant éducatif et social	8 719	11%	11%
Agent des services généraux *	7 282	9%	9%
Educateur spécialisé	4 478	6%	11%
Infirmier	4 299	6%	3%
Agent de service de soins / agent de service hospitalier	3 352	4%	4%
Moniteur éducateur	2 458	3%	6%
Agent des services hôteliers	1 956	3%	4%
Assistant familial	1 917	2%	3%
Directeur	1 890	2%	3%
Secrétaire ou assistant de direction	1 517	2%	2%
Psychologue (hors psychologue du travail)	1 343	2%	-
Coordinateur de parcours de santé/social	1 313	2%	-
Ergothérapeute	1 180	2%	1%
Responsable de service	1 060	1%	-
Assistant RH	953	1%	2%
Autre services support	907	1%	-
Cadre encadrant, chef de service administratif ou de gestion	842	1%	1%
Moniteur d'atelier	839	1%	3%
Psychomotricien	836	1%	1%

Aide-soignant devient le principal métier exercé dans la branche SSSMS en Nouvelle-Aquitaine (12% vs 10% en 2021). Viennent ensuite les **accompagnants éducatifs et sociaux (11%)** et les **agents généraux (9%)**, tous deux stables par rapport à 2021.

2 métiers sont en net recul par rapport à 2021 : **éducateur spécialisé** (6% vs 11%) et **moniteur éducateur** (3% vs 6%).

Les métiers de **psychologue** et **coordinateur de parcours de santé/social** apparaissent désormais dans ce top 20 des principaux métiers.

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DANS LA BRANCHE SSSMS

SEXE



80%



81%

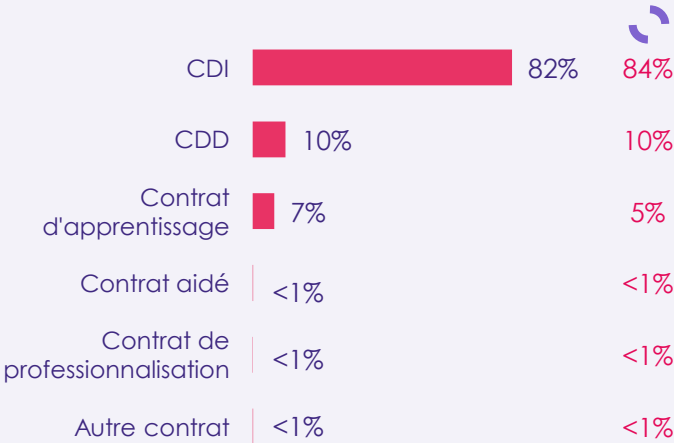
Taux de féminisation 2021 : 76%



20%

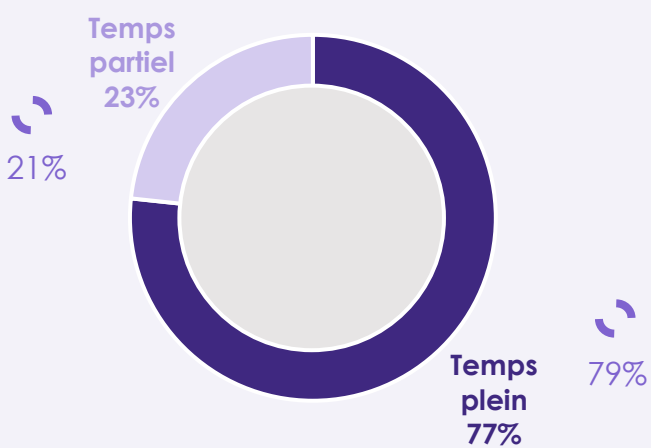
19%

TYPE DE CONTRAT



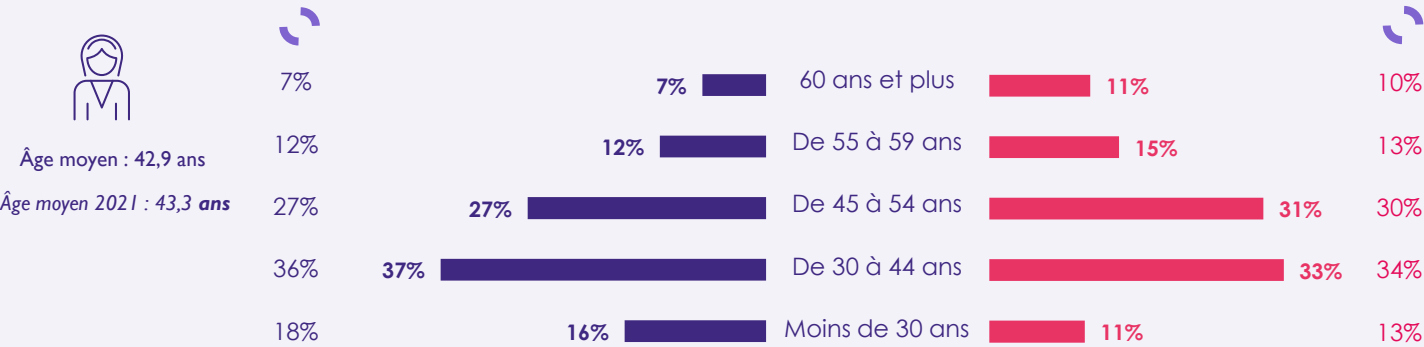
Part de CDI en 2021 : 85%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : 26%

PYRAMIDE DES ÂGES



Âge moyen : 42,9 ans

Âge moyen 2021 : 43,3 ans



Âge moyen : 45,8 ans

Âge moyen 2021 : 45,5 ans

RQTH

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

PRINCIPAUX MÉTIERS ET EMPLOIS EXERCÉS DANS LA BRANCHE HP

		%	Rappel 2021
Agent de service de soins / agent de service hospitalier	6 751	21%	20%
Infirmier	6 075	19%	13%
Aide-soignant	4 714	15%	22%
Accompagnant éducatif et social	2 473	8%	4%
Agent des services hôteliers	1 717	5%	15%
Autre services support	1 014	3%	-
Directeur	685	2%	2%
Agent des services généraux*	596	2%	1%
Cuisinier	507	2%	-
Agent d'accueil	462	1%	1%
Préparateur en pharmacie / préparateur qualifié	400	1%	-
Psychologue	400	1%	-
Brancardier	400	1%	-
Masseur Kinésithérapeute	374	1%	1%
Responsable de service	365	1%	-
Autres cadres de Direction / membres du CODIR	347	1%	-
Secrétaire ou assistant de direction	325	1%	1%
Cadre de santé	311	1%	1%
Ergothérapeute	294	1%	1%
Médecin généraliste	285	1%	-

La branche HP se caractérise par une **prédominance des professionnels de santé** : les seuls **Agents de service de soins et IDE** représentent **40% des effectifs**. Par rapport à 2021, leur poids a progressé : +1 pt pour les agents de service de soins (21% vs 20%) et +6 pts pour les IDE (19% vs 13%). En recul de 7 pts, **les AS sont à la 3^{ème} place** de ce classement (15% vs 22%).

Viennent ensuite les **accompagnants éducatifs et sociaux**, avec près de 8% des effectifs, poids en hausse (+4 pts vs 2021) et les **agents des services hôteliers**, davantage en retrait en 2024 (5% vs 15%).

Le métier de **cuisinier** fait son entrée dans ce top 20 (3%).

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DANS LA BRANCHE HP

SEXE



84%



81%

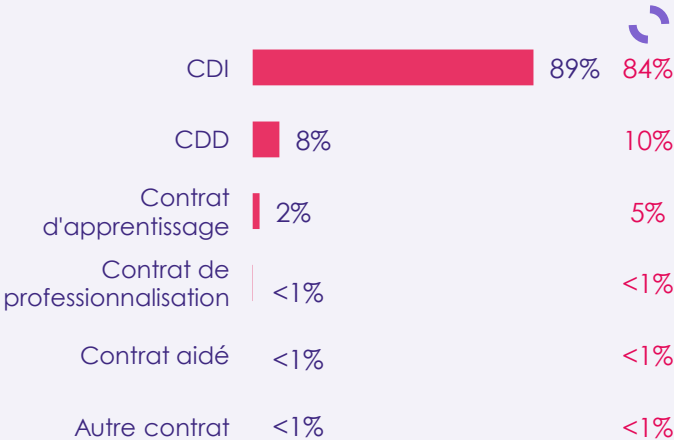
Taux de féminisation 2021 : 86%



16%

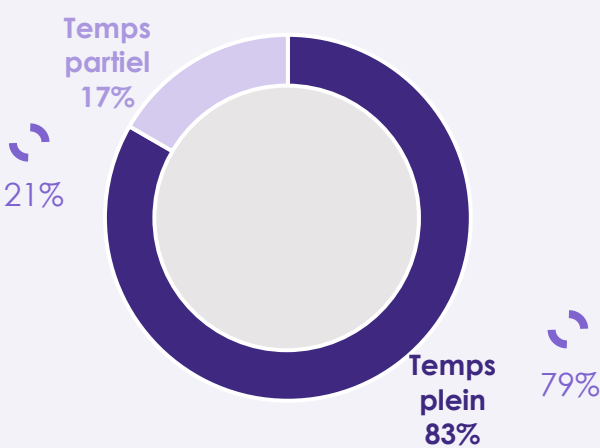
19%

TYPE DE CONTRAT



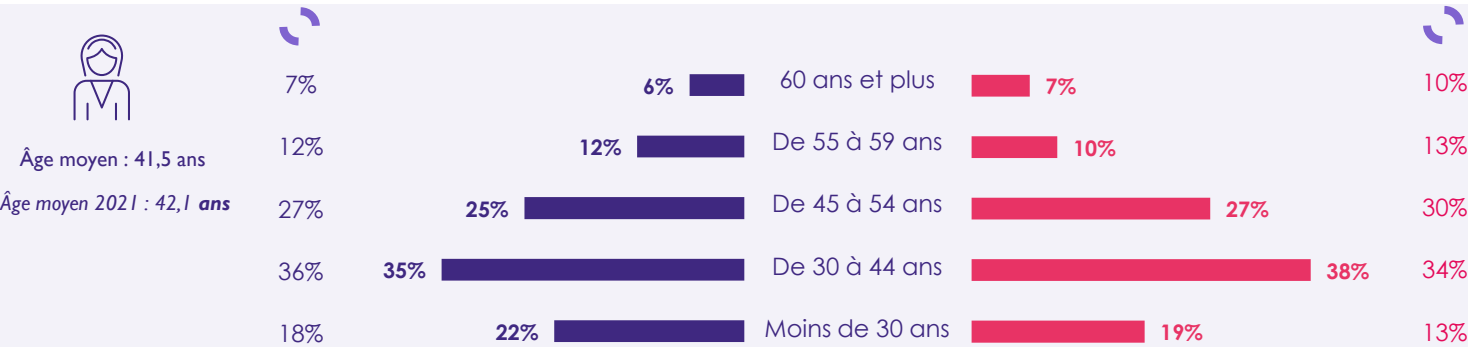
Part de CDI en 2021 : 88%

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Part de temps partiel en 2021 : 16%

PYRAMIDE DES ÂGES



Âge moyen : 41,5 ans

Âge moyen 2021 : 42,1 ans



Âge moyen : 41,7 ans

Âge moyen 2021 : 43,3 ans

RQTH

4,7%
des effectifs
-
5,2% toutes filières
dans la région



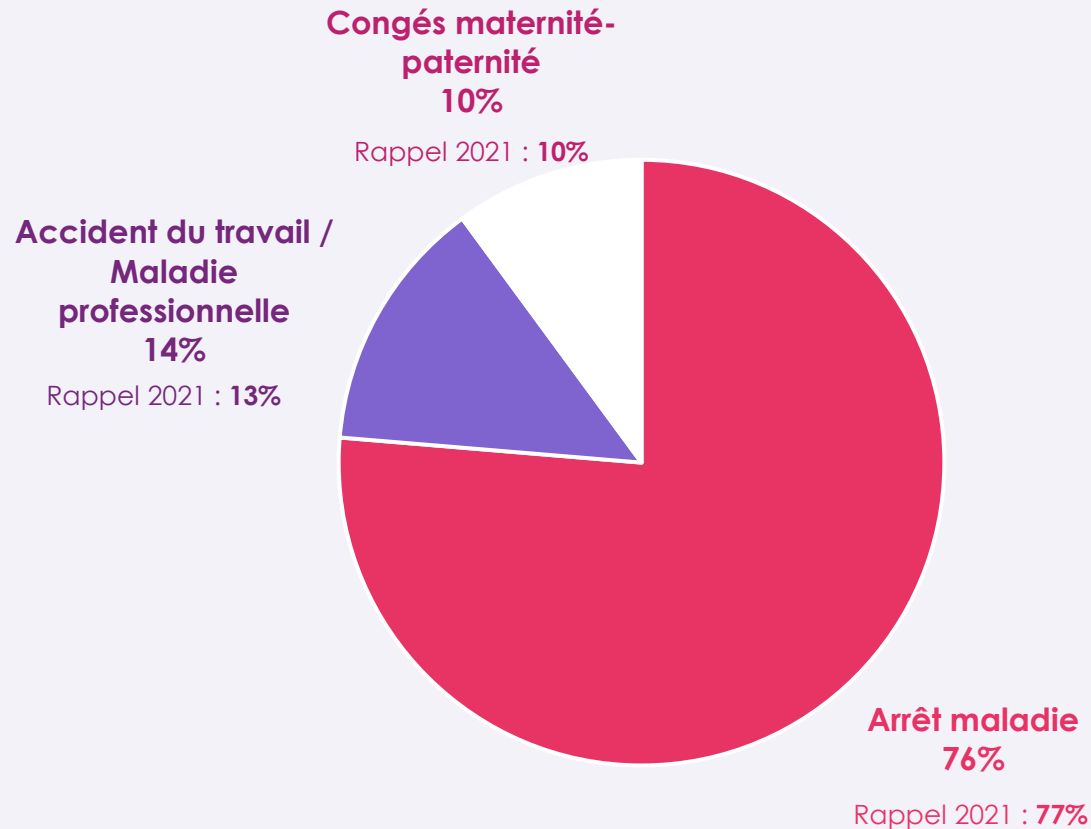
2.4

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 1,8 millions de jours d'absence** des salariés des branches de l'OPCO Santé en Nouvelle-Aquitaine, un chiffre en baisse par rapport à 2021, année marquée par la crise sanitaire.

La répartition selon le motif d'absence est très proche de 2021, les **3/4 de ces absences faisant suite à un ou plusieurs arrêt(s) maladie** (76% vs 77% en 2021).

Le poids des absences pour **accidents du travail / maladie professionnelle** est en hausse d'1 pt par rapport au précédent baromètre (14% vs 13%).

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	1,39 millions 76%	247 729 14%	183 806 10%
Dont SSSMS	992 833 78%	169 387 13%	116 775 9%
Dont HP	397 237 73%	78 342 14%	66 084 12%

* Note de lecture : le nombre de jours d'absences pour maladie dans la branche SSSMS en région Nouvelle-Aquitaine, représente 78% du nombre total de jours d'absence (SSSMS en région Nouvelle-Aquitaine)



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

20%

Moyenne nationale : **20%**

Rappel régional 2021 : **20%**

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

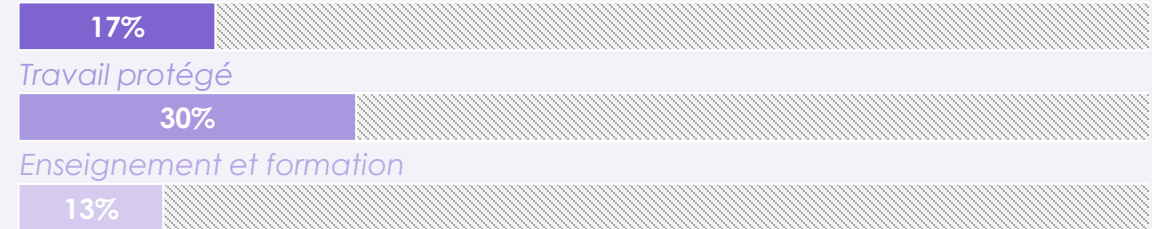
SOIN : 18% de 55 ans et plus ↻ **19%**

Soin, prévention, rééducation et médico-technique



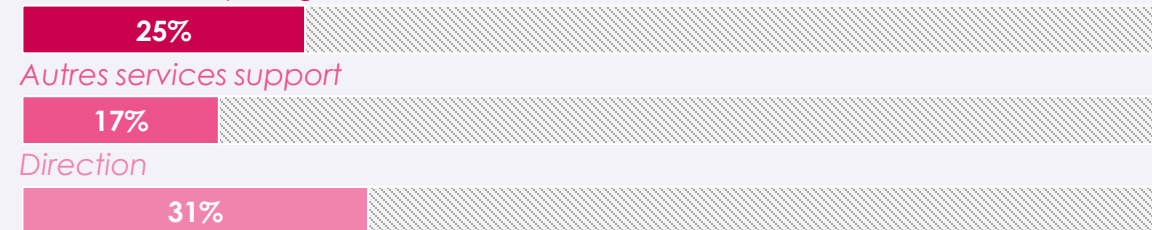
ÉDUCATIF ET SOCIAL : 18% de 55 ans et plus ↻ **18%**

Éducatif, social et insertion



FONCTIONS SUPPORTS : 25% 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

20%

SENIORS SALARIÉS

Rappel 2021 : **20%**

20%

Parmi eux :

12% 55-59 ans

8% 60 ans et plus

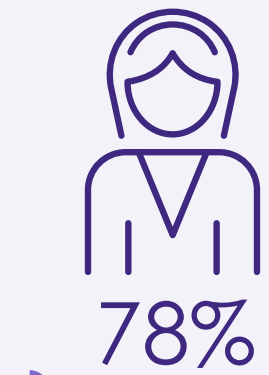
	Aide-soignant	Agent des services généraux (Agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...)	Agent de service de soins / agent de service hospitalier	Accompagnant éducatif et social	Infirmier	Assistant familial	Directeur	Agent des services hôteliers	Éducateur spécialisé
	11,1%	10,9%	9,1%	9,0%	6,5%	4,3%	4,0%	3,9%	2,4%
Effectifs	2 443	2 400	1 992	1 966	1 418	942	888	851	521
Rappel 2021	11,7%	8,6%	6,9%	8,1%	4,4%	4,9%	3,0%	7,3%	5,0%

1 salarié sur 5 des branches de l'OPCO Santé en Nouvelle-Aquitaine est âgé de plus de 55 ans (20%), un poids identique à celui mesuré au niveau national. Dans la région, 8% ont plus de 60 ans.

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

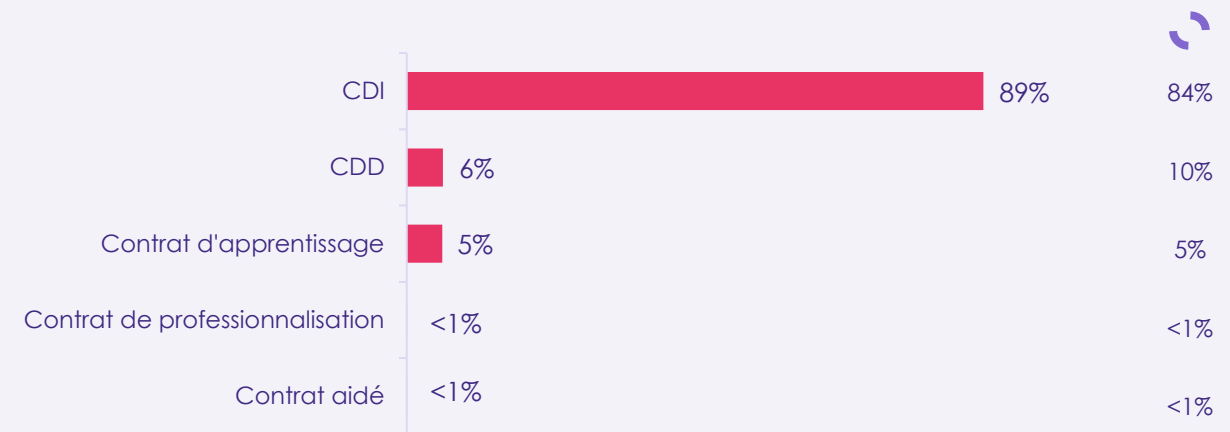
CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS DE 55 ANS ET PLUS

SEXE



Rappel taux de féminisation tous âges confondus : 81%
Taux de féminisation 2021 : 74%

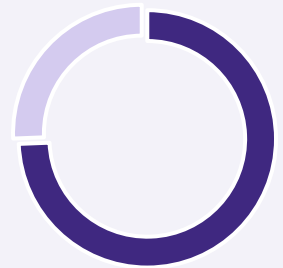
TYPE DE CONTRAT



Part de CDD en 2021 : 8%

QUOTITÉ DE TRAVAIL

Temps partiel
27%



Temps plein
73%

Rappel temps partiel tous âges confondus : 21%

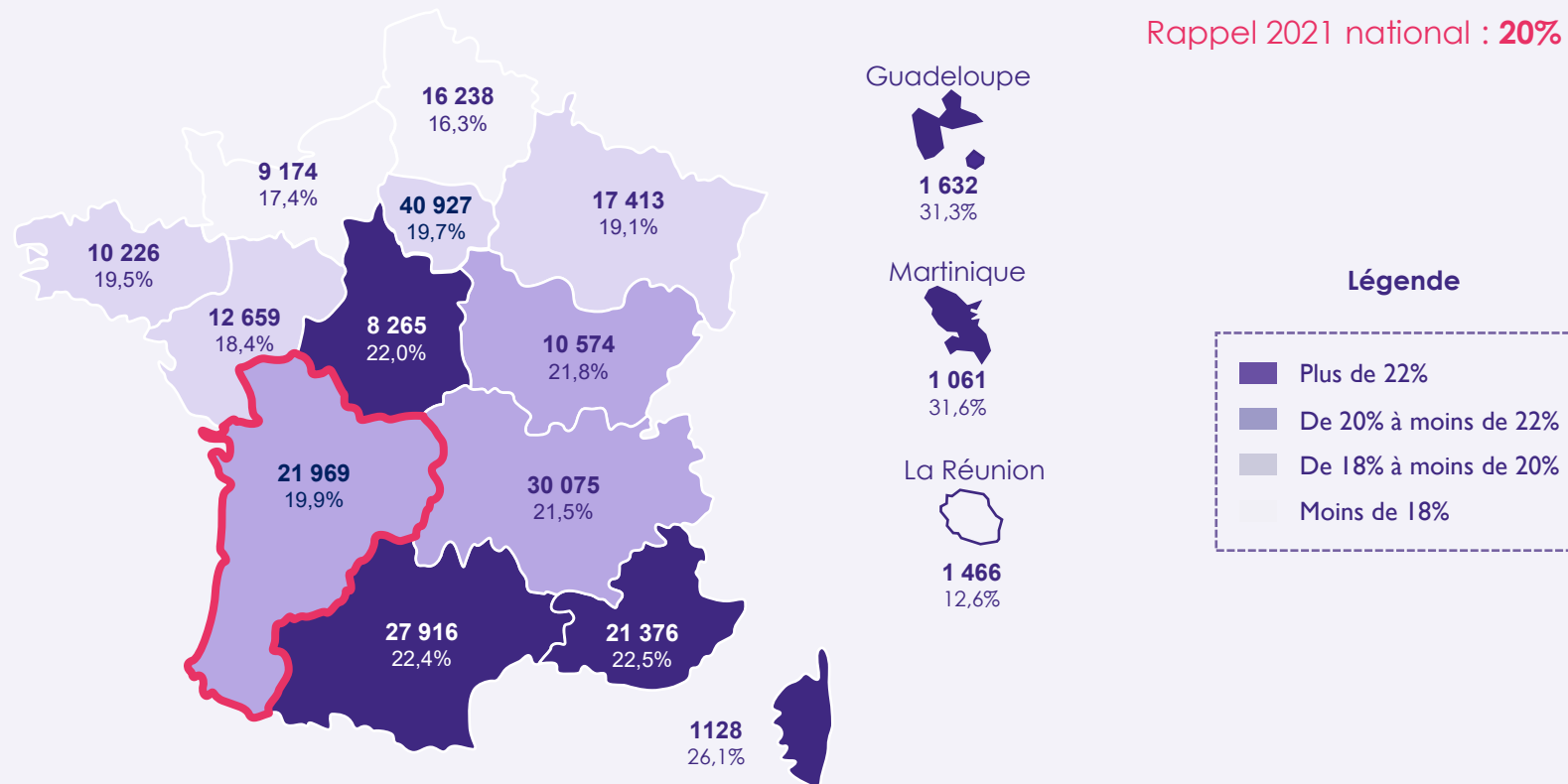
RQTH

9,4%
des effectifs

-
5,2% 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)



La région Nouvelle-Aquitaine se situe **au niveau de la moyenne nationale concernant le taux de senior dans les effectifs (19,9%)**.

PROJECTIONS DE DÉPART EN RETRAITE À 3 ANS

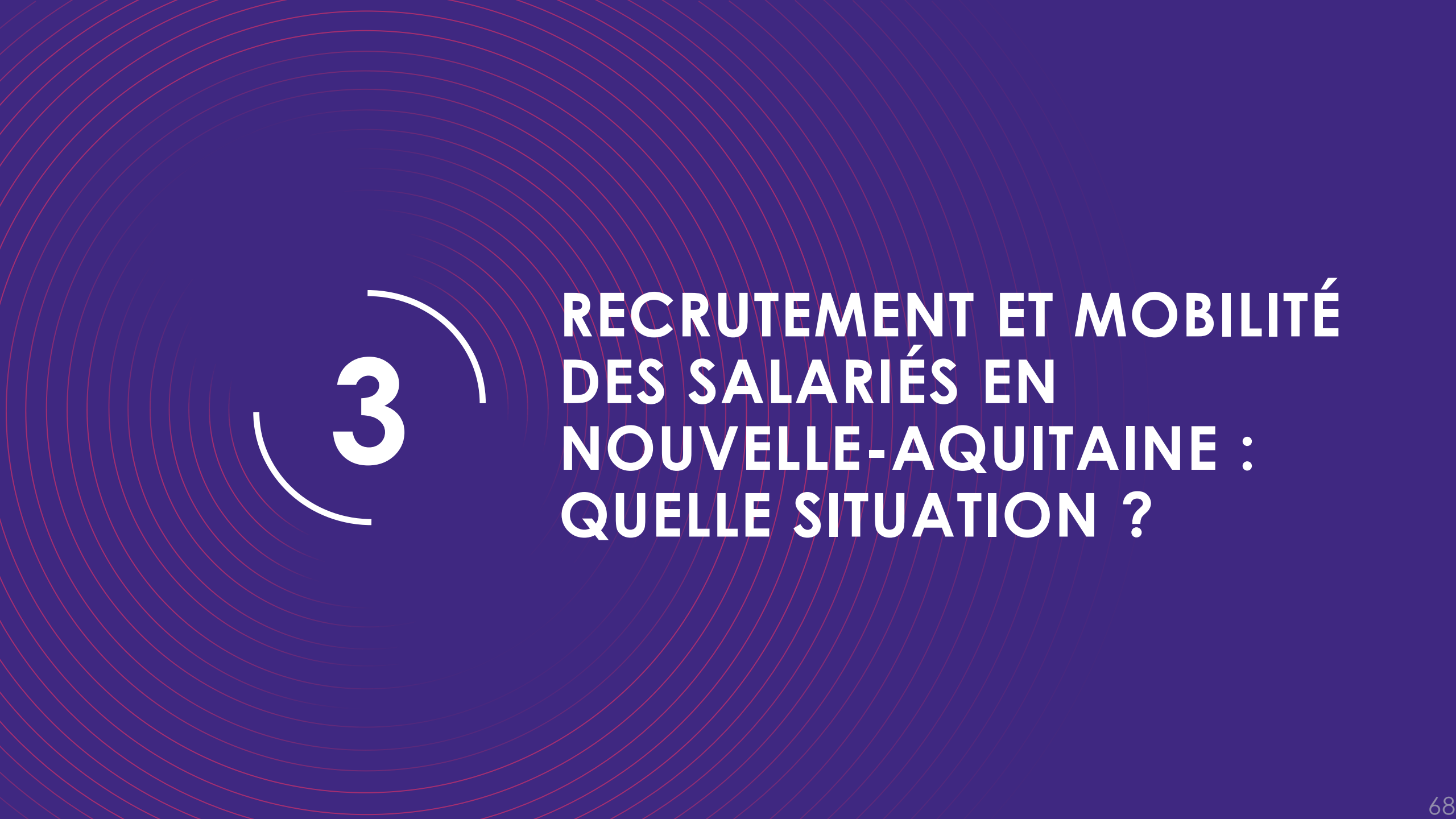
Plus de
8 300

Départs en retraite
à horizon 3 ans

En 2024, l'âge moyen de **départ à la retraite** des droits directs du régime général est de **63 ans**. Partant de cette moyenne, on estime à **environ 8 300** le nombre de départs en retraite de salariés du périmètre de l'OPCO Santé à horizon 3 ans, soit **7,6%** des effectifs (7,3% en 2021).

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

			Part dans l'emploi	Dont 65 ans et plus
Agent des services généraux (Agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...)	907	12%	9%	
Aide-soignant	873	6%	6%	
Accompagnant éducatif et social	793	7%	6%	
→ Agent de service de soins / agent de service hospitalier	651	6%	6%	
Assistant familial	569	30%	21%	
Infirmier	541	5%	5%	
Directeur	419	16%	8%	
Agent des services hôteliers	259	7%	6%	
Médecin généraliste	221	32%	19%	



3

RECRUTEMENT ET MOBILITÉ DES SALARIÉS EN NOUVELLE-AQUITAINE : QUELLE SITUATION ?

A RETENIR

- **Plus de la moitié des postes à pourvoir** dans les établissements ayant déclaré des difficultés de recrutement, appartiennent à la **filière Soins**, mais la **filière éducative et sociale** est aussi impactée. Dans le détail, les 3 métiers avec le nombre de postes vacants les plus élevés sont les 3 métiers les plus exercés dans la région, à savoir **aide-soignant** (268 postes non pourvus), **infirmier** (267) et **accompagnant éducatif et social** (223).
- Pour faire face à cette pénurie de main-d'œuvre, les établissements ont principalement recours à des **CDD/contrats-jours** (64%) ou à des **heures supplémentaires** (63%), et, dans une moindre mesure à l'**intérim** (52%) ou à des « **faisant fonction** » (47%). **Les établissements déclarant avoir recours à ces derniers a plus que doublé par rapport à 2021.**
- Un grand nombre d'établissements confrontés par ces difficultés de recrutement déploie également des **démarches plus structurelles** pour faire face à ces tensions, mais de façon moins marquée qu'en 2021 pour ce qui est de la collaboration avec des acteurs de l'emploi (52% vs 66%). Au contraire, **les établissements ont eu plus recours à l'intégration des nouveaux arrivants (51% vs 41%) et à l'alternance (46% vs 38%) qu'en 2021.**

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

**1 255
POSTES**

Moyenne nationale toutes
branches confondues :
26 480 postes

SOIN : 723 postes

Soin, prévention, rééducation et médico-technique

681

Médical

41

ÉDUCATIF ET SOCIAL : 428 postes

Éducatif, social et insertion

420

Travail protégé

8

Enseignement et formation

FONCTIONS SUPPORTS : 104 postes

Services et moyens généraux

60

Autres services support

Direction

44

3.2

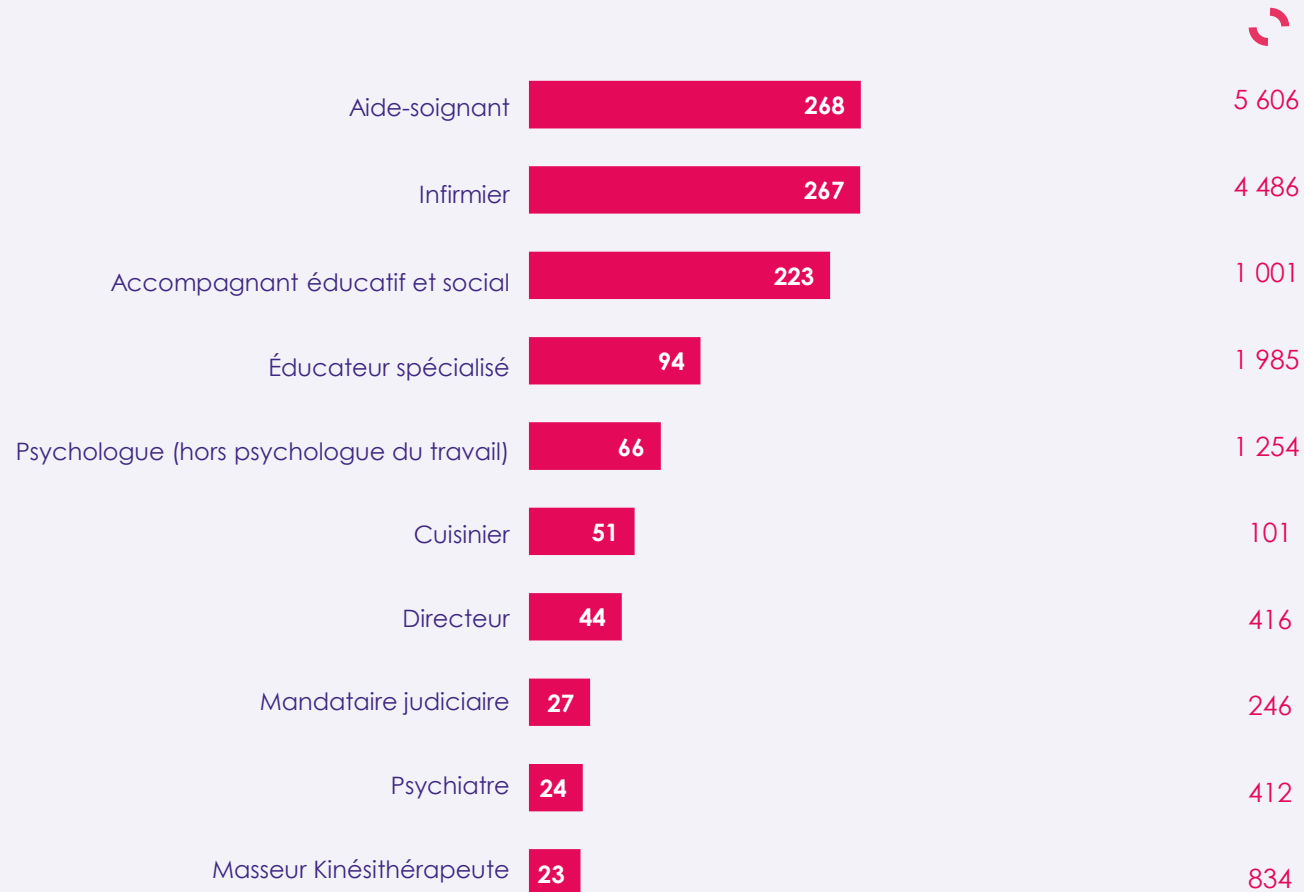
MÉTIERS LES PLUS EN TENSION EN RÉGION ET RAISONS INVOQUÉES

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	268	5 606
Infirmier	267	4 486
Accompagnant éducatif et social	223	1 001
Éducateur spécialisé	94	1 985
Psychologue (hors psychologue du travail)	66	1 254
Cuisinier	51	101
Directeur	44	416
Mandataire judiciaire	27	246
Psychiatre	24	412
Masseur Kinésithérapeute	23	834

Les 2 métiers les plus en tension en Nouvelle-Aquitaine sont **Aide-soignant et infirmier** avec chacun près de **270 postes à pourvoir**.

Viennent ensuite les **Accompagnants éducatifs et sociaux**, avec **220 postes vacants**.

Pour rappel, il s'agit des **3 métiers les plus exercés** dans les branches composant l'OPCO Santé dans la région.

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	Accompagnant éducatif et social	Éducateur spécialisé	Psychologue (hors psychologue du travail)
Pénurie de candidats avec le diplôme recherché	1	1	1	1	1 (ex-aequo)
Pénurie de candidat avec le profil ou l'expérience recherchés	5	6	3	2	5
Le secteur de mon établissement n'attire pas les professionnels	2	5	5	5	1 (ex-aequo)
Situation géographique de l'établissement	4	3	4	3	3
Rémunération	3	2	2	3	4
Autres conditions contractuelles (durée du contrat, temps partiel, horaires...)	6	4	-	5	-

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** est la principale explication 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.

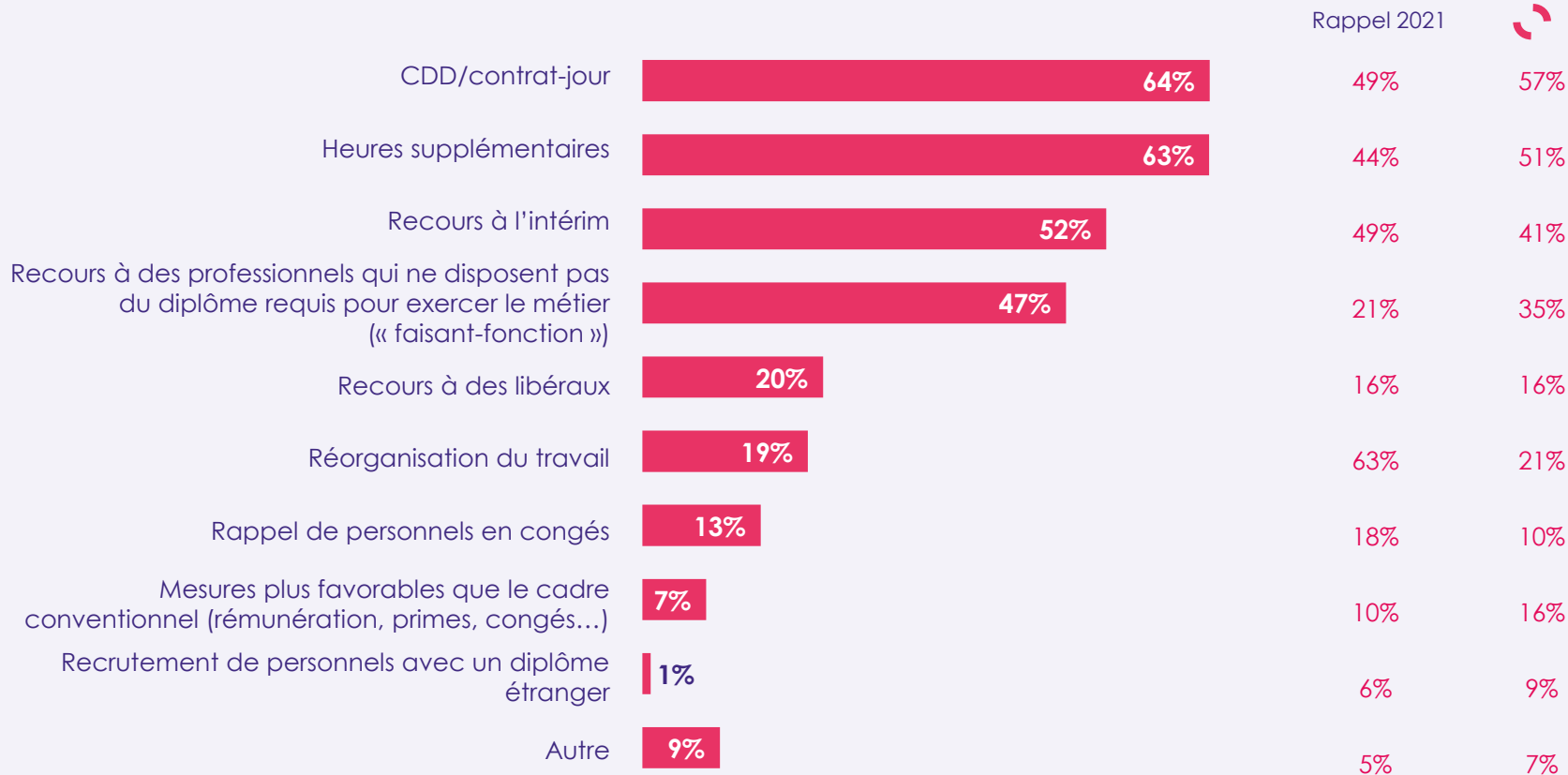
3.3

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)



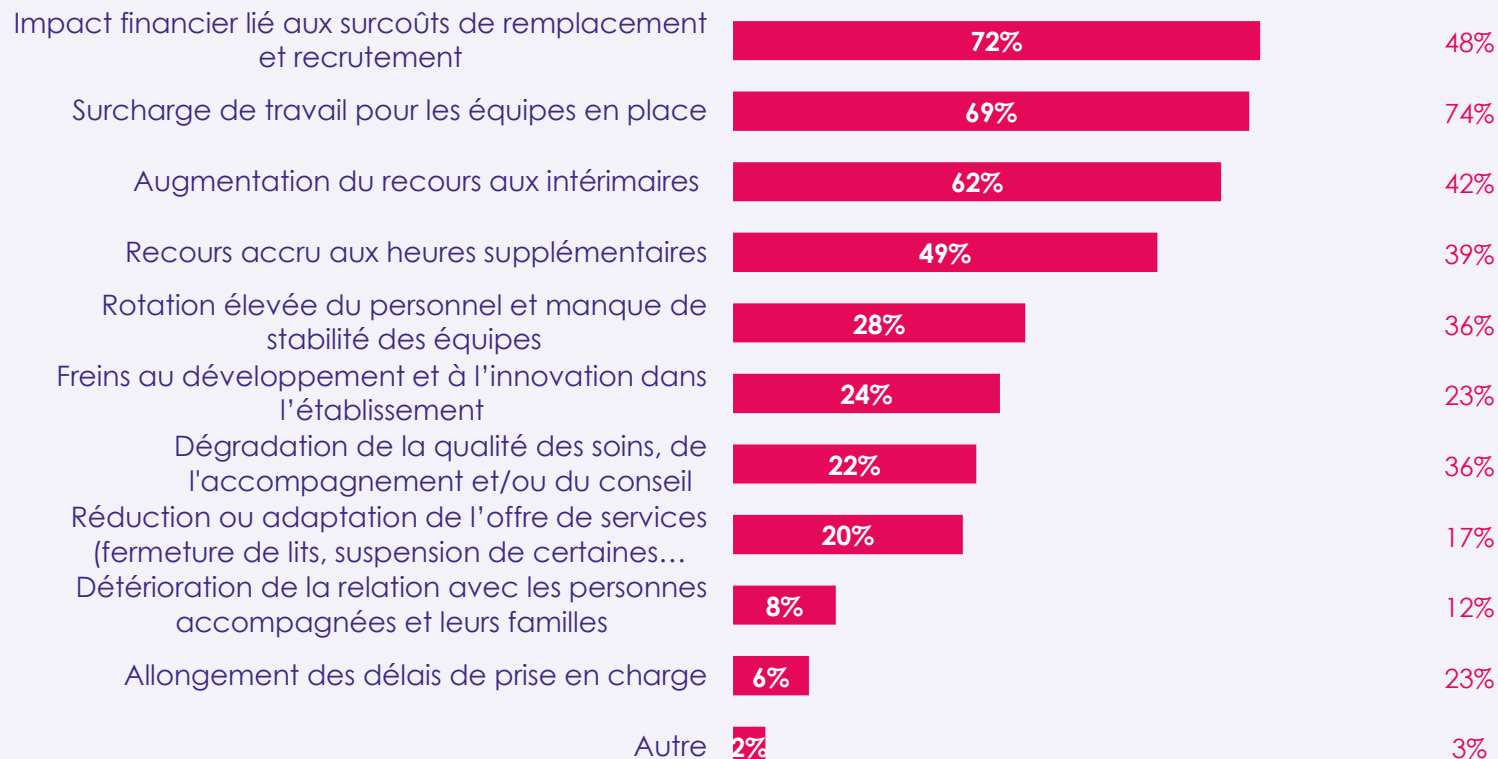
En forte hausse en 2024, les **CDD/contrats-jours** (64%, +15 pts) deviennent la première action mise en place face aux difficultés de recrutement en Nouvelle-Aquitaine, juste devant les **heures supplémentaires**, en forte hausse également (63%, +19 pts).

Vient ensuite le recours à l'**intérim** (52% vs 49% en 2021).

Le **recours à des professionnels ne disposant pas du diplôme requis pour exercer le métier** (les « faisant fonction ») progresse fortement (47% vs 21% en 2021).

IMPACT DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SUR LES ÉTABLISSEMENTS

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



Pour près de 3 établissements sur 4 concernés (72%, soit 24 pts de plus qu'en 2021), les difficultés de recrutement ont pour principale conséquence un **impact financier lié aux surcoûts de remplacement et de recrutement**.

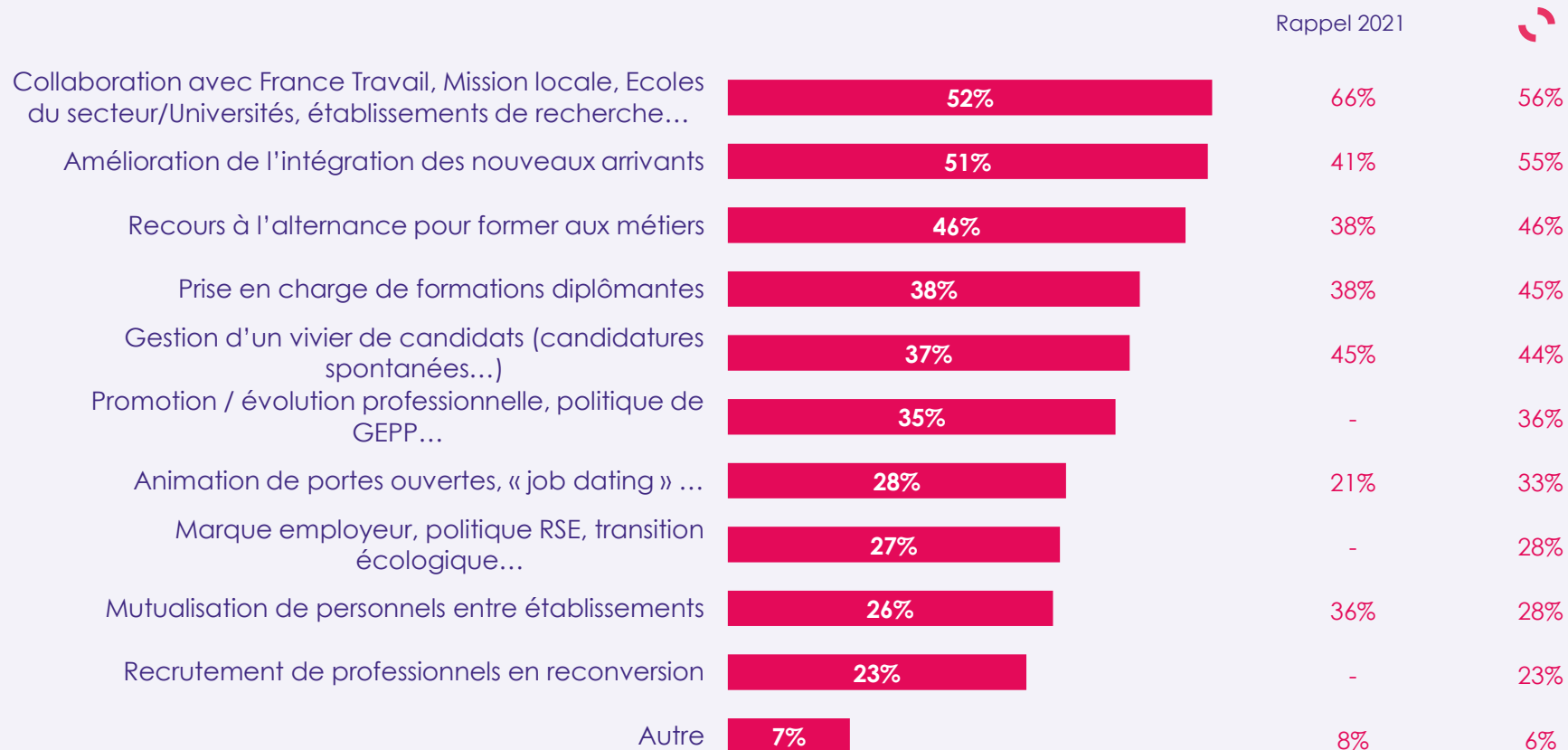
Autre impact majeur de ces difficultés de recrutement : une **surcharge de travail pour les équipes en place** (69%, en retrait de 5 pts).

Comparativement à 2021, les établissements sont plus nombreux à relever :

- une augmentation du recours aux intérimaires (62% vs 42%),
- un recours accru aux heures supplémentaires (49% vs 39%).

DÉMARCHES POUR FAIRE FACE AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

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



Plus d'un établissement sur 2 met en place **une collaboration avec France Travail, les Missions locales ou les écoles (52%)** et **l'amélioration de l'intégration des nouveaux arrivants (51%)** pour faire face aux difficultés de recrutement.

Autres démarches déployées par les établissements concernés : le **recours à l'alternance pour former aux métiers (46%)**, la **prise en charge de formations diplômantes (38%)** et la **gestion d'un vivier de candidats**, notamment les candidatures spontanées (37%).

Comparativement à 2021, si la hiérarchie des démarches mises en œuvre est inchangée.

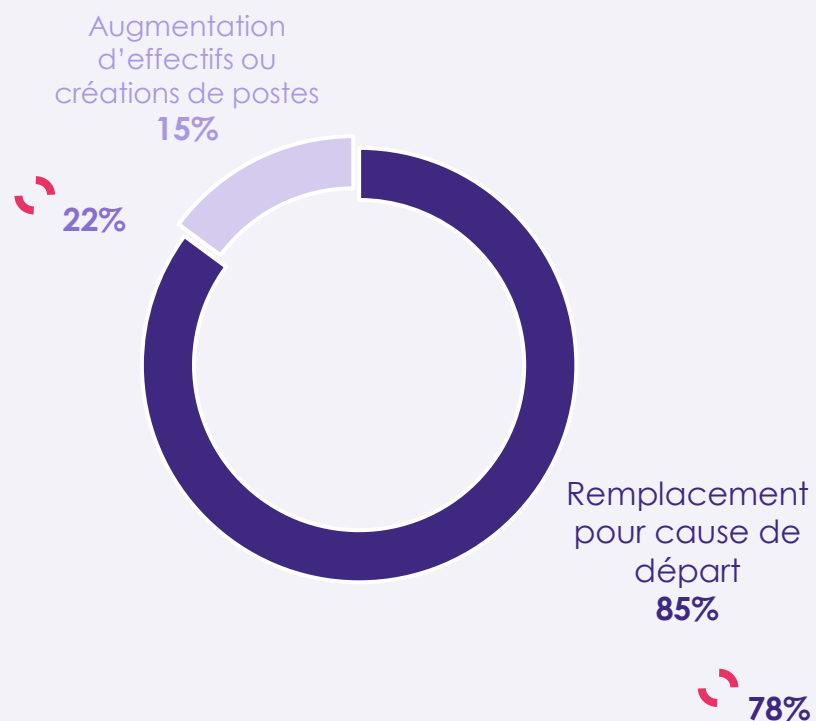


3.4

MOBILITÉ DES SALARIÉS EN RÉGION

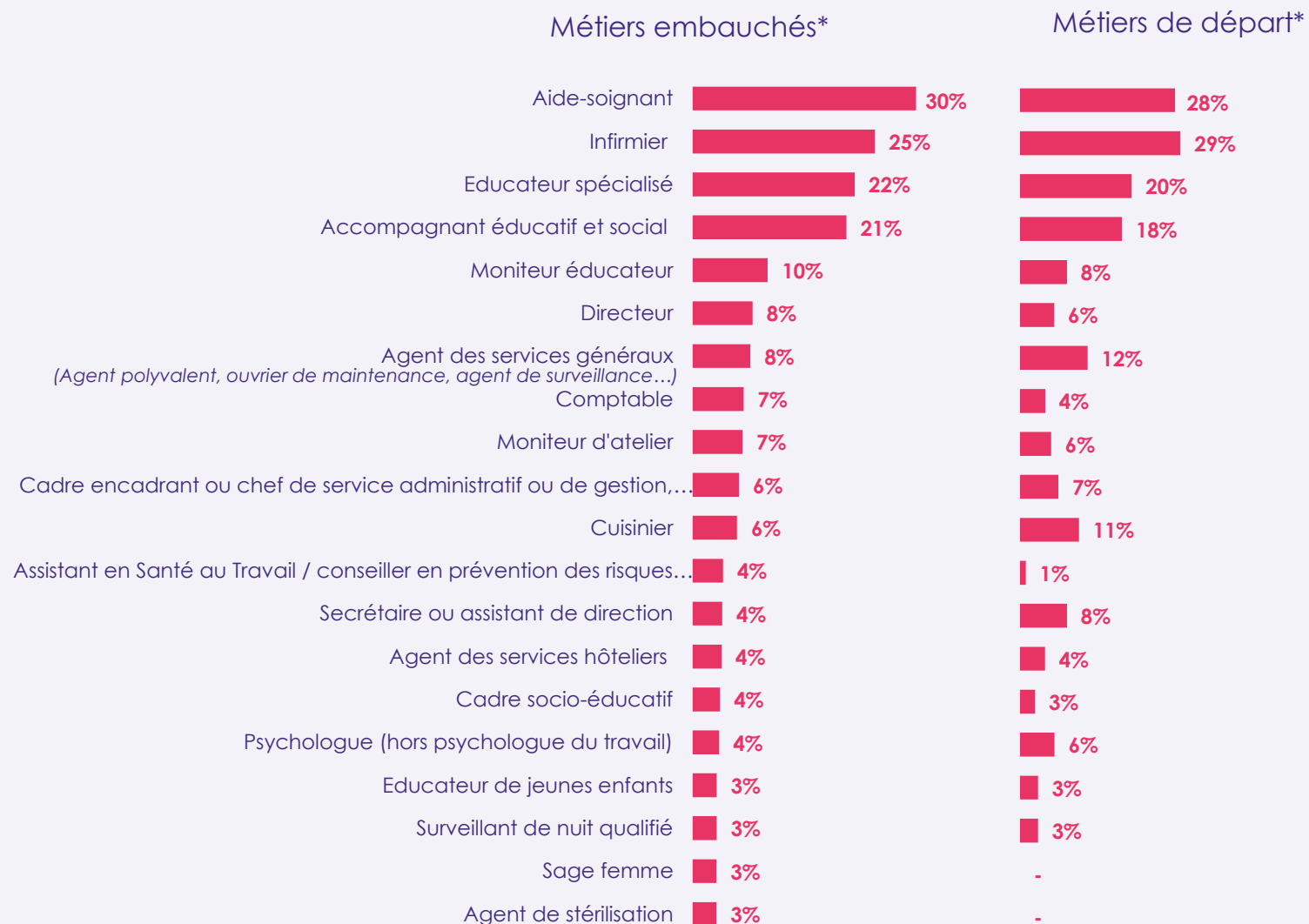
Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

TPOLOGIE DES EMBAUCHES



Les embauches en Nouvelle-Aquitaine sont principalement le fait de **remplacements** (85% vs 78% au niveau national), la part de créations de postes ne représentant que 15% des embauches (vs 22% au niveau national).

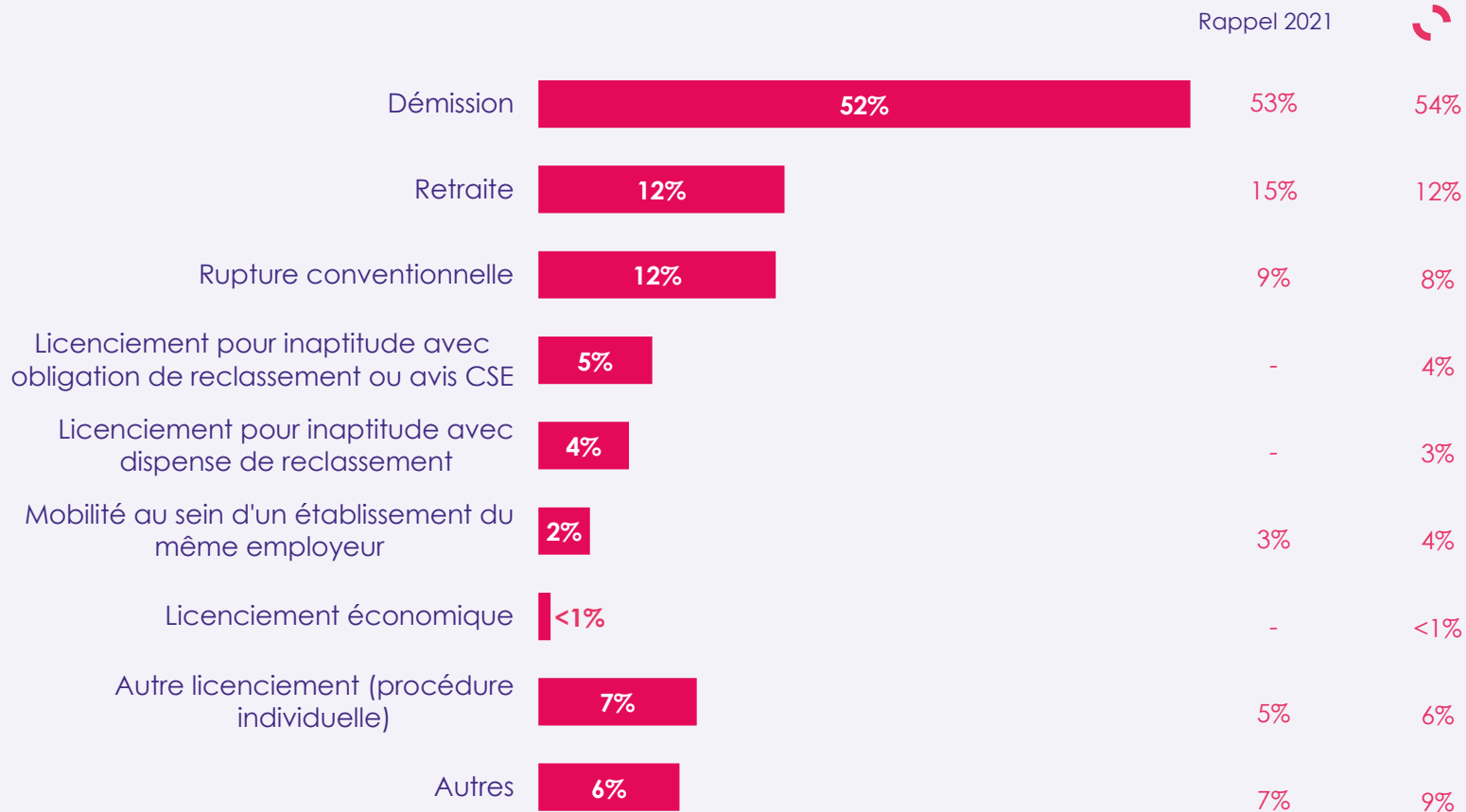
COMPARAISON DES MÉTIERS/EMPLOIS EMBAUCHÉS ET MÉTIERS/EMPLOIS DE DÉPART



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

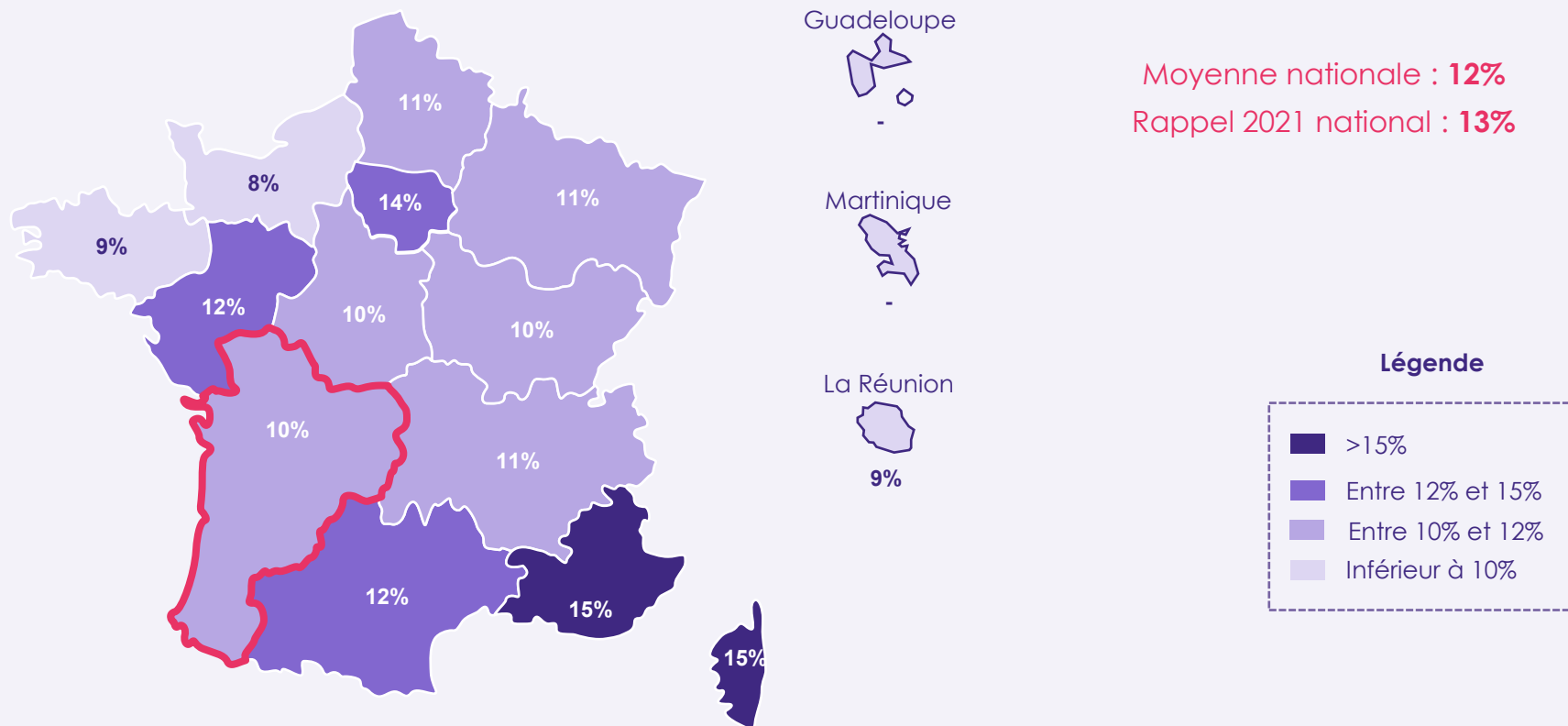
On notera, que ce soit en entrée ou en sortie, un poids majeur de quatre métiers : **AS, IDE, éducateur spécialisé et accompagnant éducatif et social.**

RAISONS DE DÉPART DES SALARIÉS EN CDI



Par rapport à 2021, les causes des départs ne changent pas : plus d'un départ sur deux (52%) est lié à une **démission**, tandis que les départs en retraite ne représentent que 12% d'entre eux.

TAUX DE ROTATION OU TURNOVER* PAR RÉGION



La Nouvelle-Aquitaine affiche un taux de rotation à 10%, en-dessous de la moyenne nationale (12%).

Ce constat régional se vérifie également au niveau de la Fonction Publique Hospitalière (FPH) et dans les autres secteurs économiques.

* 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 avec les données 2022 laisse apparaître un recul marqué (en volume) des besoins en recrutement d'AS et d'ASH en région Nouvelle-Aquitaine. En proportion, les intentions de recrutement de médecins baissent également fortement.

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

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

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

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



4

LES COMPÉTENCES POUR DEMAIN : DYNAMIQUES DE FORMATION ET PISTES D' ACTIONS EN NOUVELLE- AQUITAINE

A RETENIR

- **74 600 actions de formation** ont été financées en 2024 en Nouvelle-Aquitaine. La région couvre ainsi 10% de l'ensemble des formations réalisées par le biais de l'OPCO Santé, poids légèrement supérieur à celui de la région dans l'effectif couvert par les branches. Dans le détail par branche, la région est sur-représentée pour les actions de formation dans la branche HP, avec un taux de 14% là où son poids est de 11% dans les effectifs de la branche.
- **Plus de 1 900 contrats d'alternance** ont été engagés en 2024 en Nouvelle-Aquitaine (représentant 10% des contrats nationaux) au sein de 836 établissements employeurs d'alternants (soit 9% des établissements nationaux).
- Selon les établissements, **35 000 salariés, soit 31% des effectifs vont suivre ou ont déjà suivi une formation en 2025**, ce qui met en évidence un engagement massif des établissements dans la montée en compétences des salariés : 73% ont au moins un salarié en formation.
- Pour les établissements de la région, **4 200 salariés ont besoin de suivre une formation diplômante, soit 4% de l'effectif régional** et 42% d'entre eux déclarent avoir au moins un salarié concerné. **Les 4 formations diplômantes ou certifiantes les plus visées sont celles d'aide-soignant, d'infirmiers, d'accompagnant éducatif et social 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

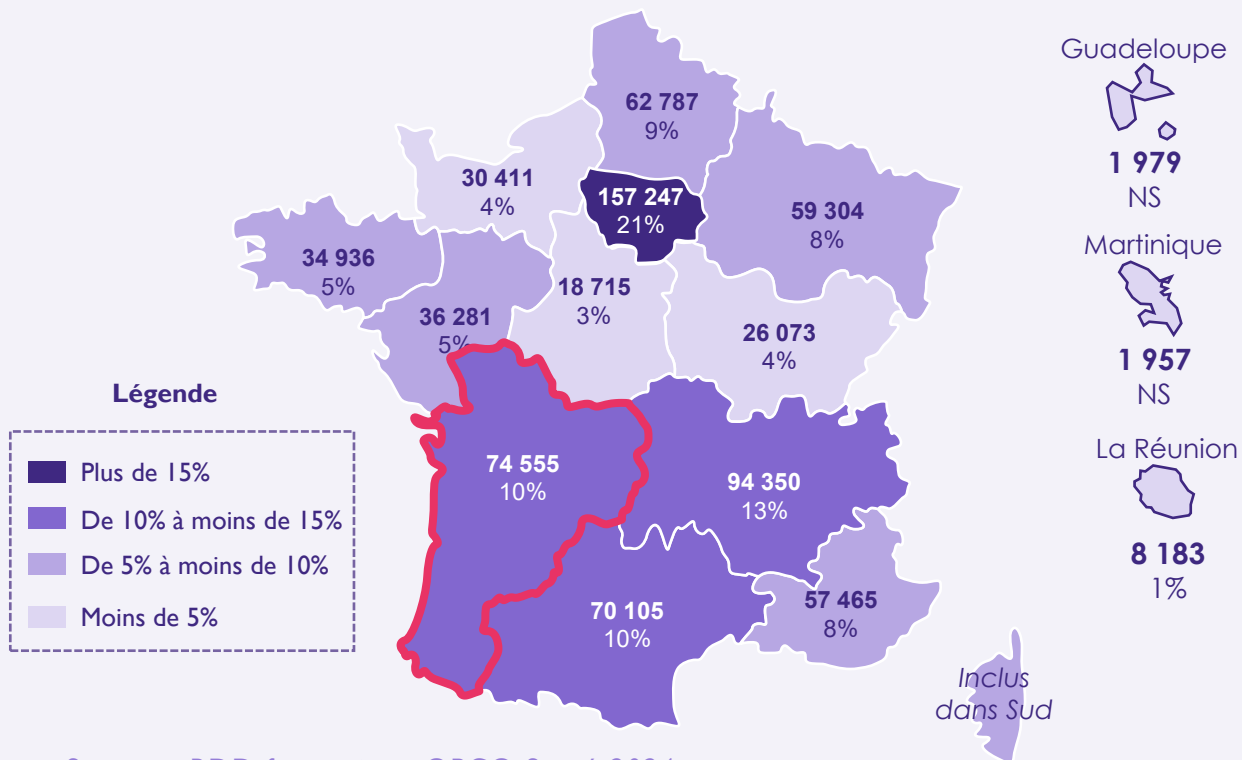
Sources : base de données 2024 des formations financées par l'OPCO Santé

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

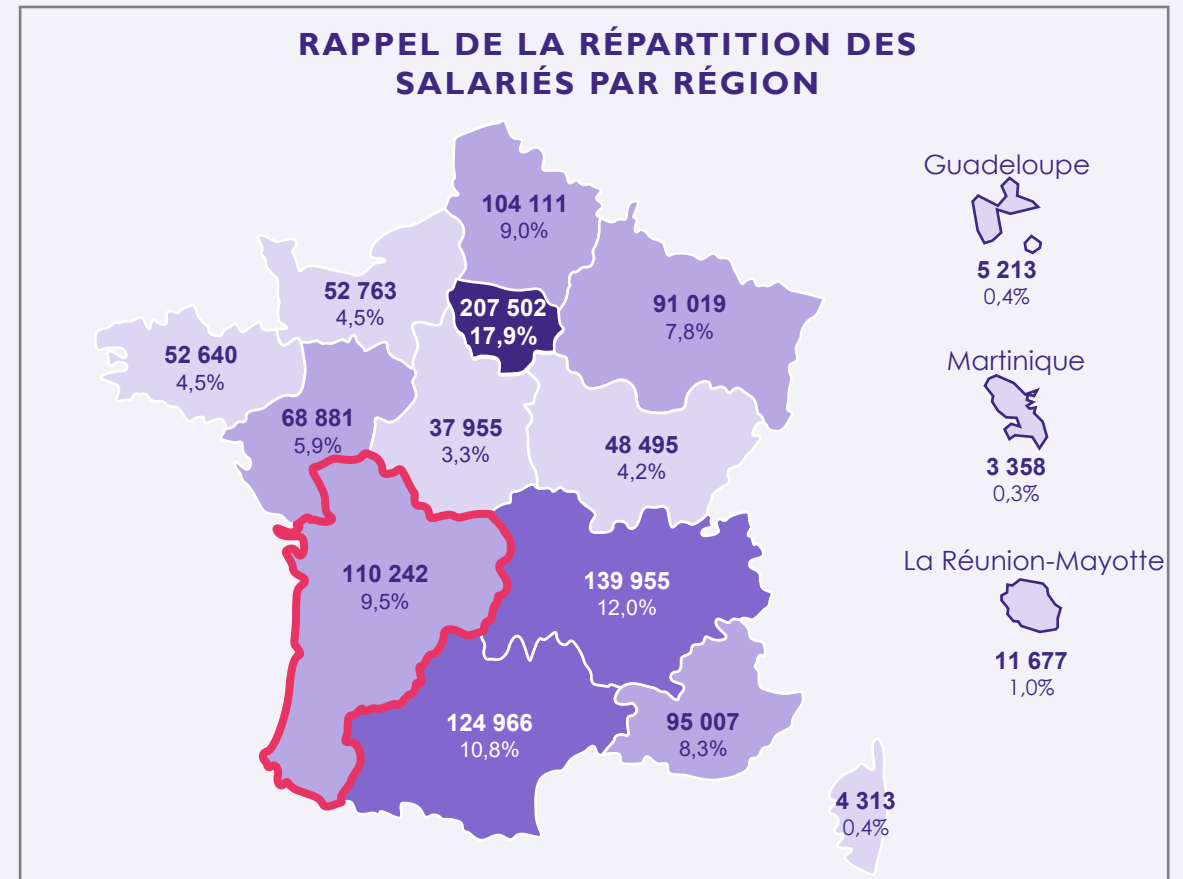
La région Nouvelle-Aquitaine se distingue par **sa troisième position dans le nombre d'actions de formation réalisées**, derrière l'Île-de-France et l'Auvergne-Rhône-Alpes, au même niveau que l'Occitanie (10%). C'est une proportion à rapporter au poids des effectifs, la Nouvelle-Aquitaine étant la quatrième région totalisant le plus grand nombre de salariés dans le secteur.

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



Source : BDD formations OPCS 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 : 9,4% des actions de formation de la branche SSSMS sont réalisées en région Nouvelle-Aquitaine.

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

Quelques particularités ressortent :

La région Nouvelle-Aquitaine représente 14,1% des actions de formation dans la branche HP là où son poids est de 11% dans les effectifs de la branche.

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 NOUVELLE-AQUITAINE

1 946
CONTRATS
D'ALTERNANCE
EN 2024

Rappel 2023 : 2 041

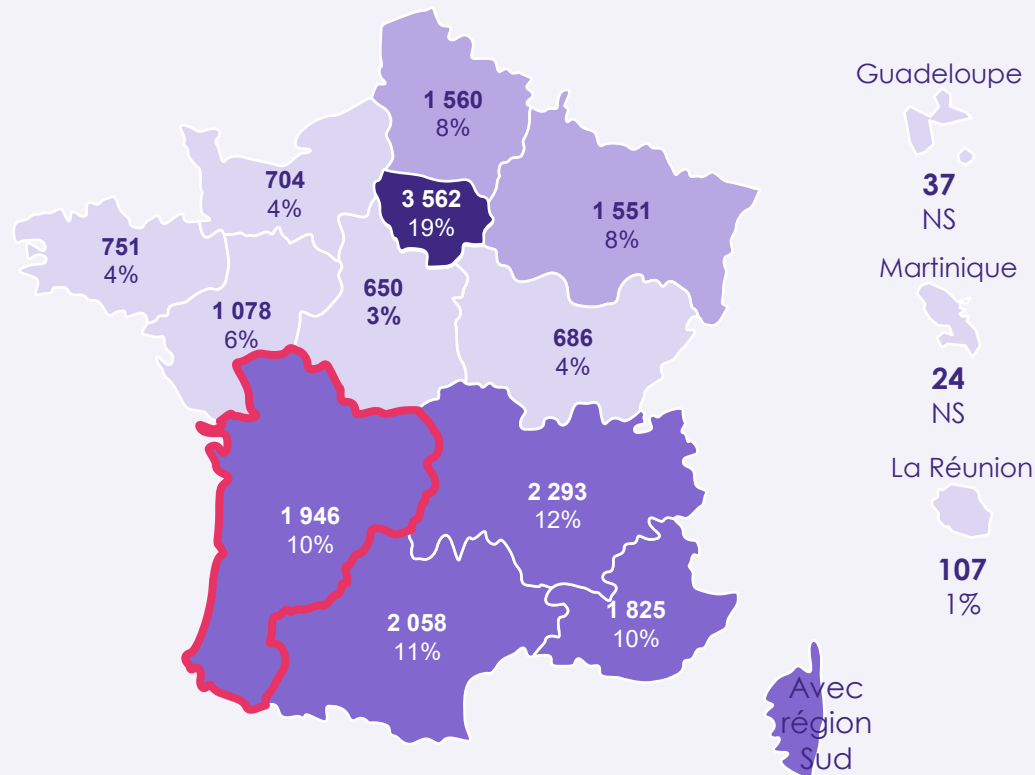
- La répartition des contrats d'alternance en Nouvelle-Aquitaine s'effectue comme suit : **72% en apprentissage (1 388 contrats)**, **12% en professionnalisation (238 contrats)** et **16% en PRO-A (320 contrats)** (vs respectivement 78%, 10% et 12% pour l'ensemble du périmètre de l'OPCO Santé)
- **10% des alternants du secteur sont présents en Nouvelle-Aquitaine** (vs 10% 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

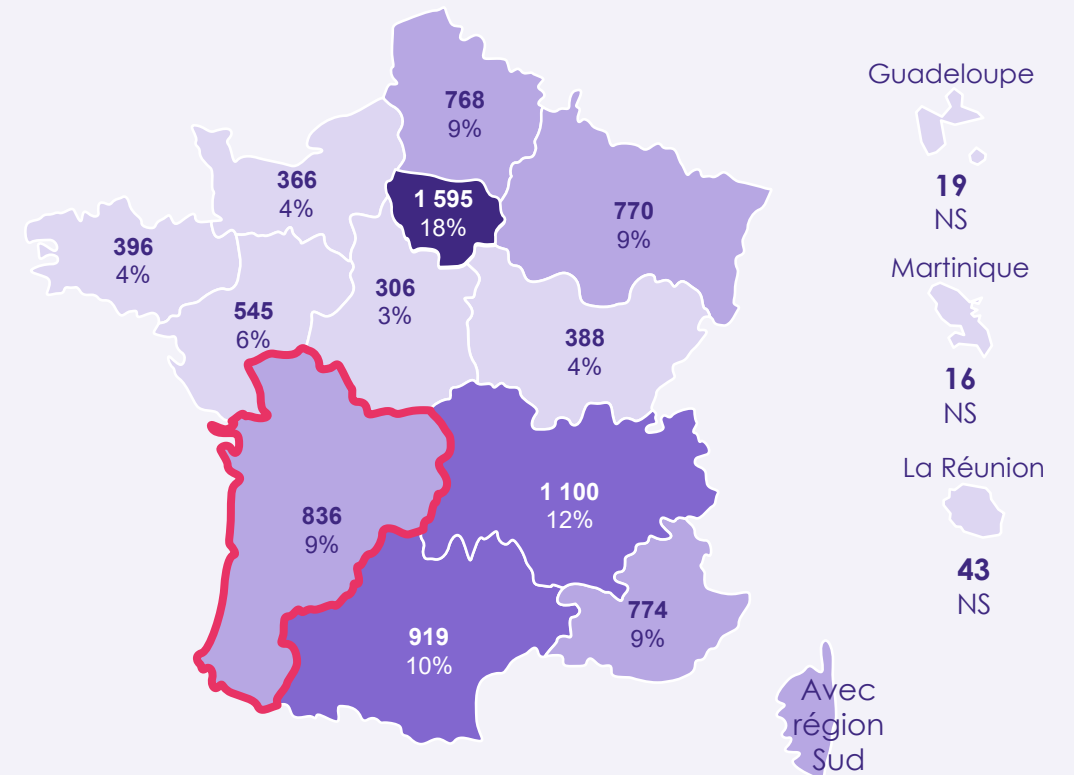
RÉPARTITION RÉGIONALE DES ALTERNANTS ET DES ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS D'ALTERNANTS

La région Nouvelle-Aquitaine est **la quatrième région à accueillir le plus d'alternants**, en lien avec le poids qu'elle représente parmi les effectifs salariés (9%).

RÉPARTITION RÉGIONALE DES ALTERNANTS



RÉPARTITION RÉGIONALE DES ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS



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

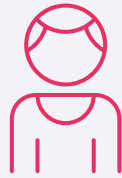
Source : BDD formations OPCO Santé 2024

PROFIL DES ALTERNANTS EN RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE

SEXE



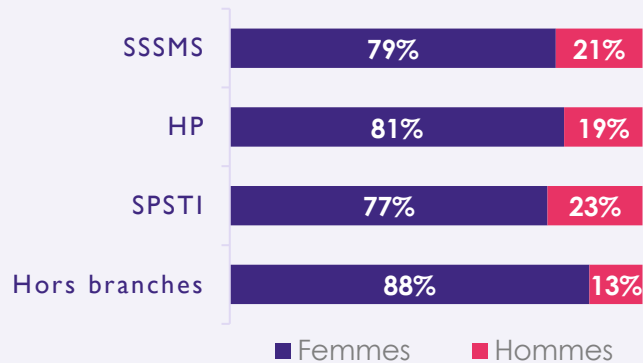
79%



21%

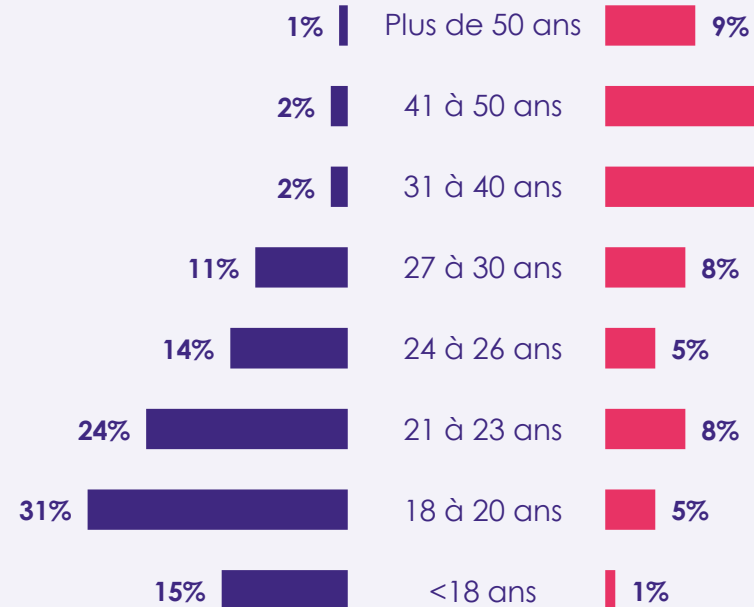
Taux de féminisation national : 77%

SEXE PAR BRANCHE

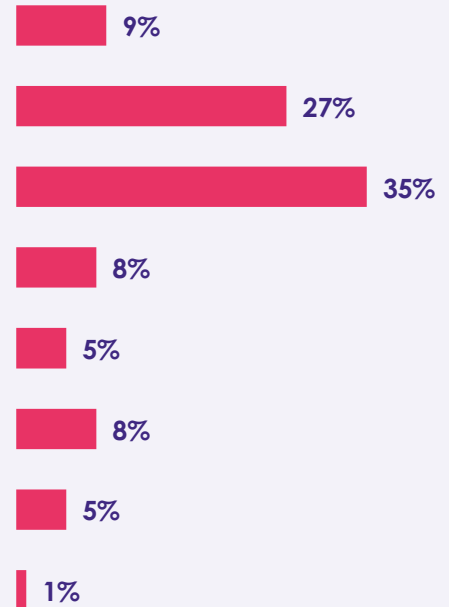


ÂGE

Contrats d'apprentissage



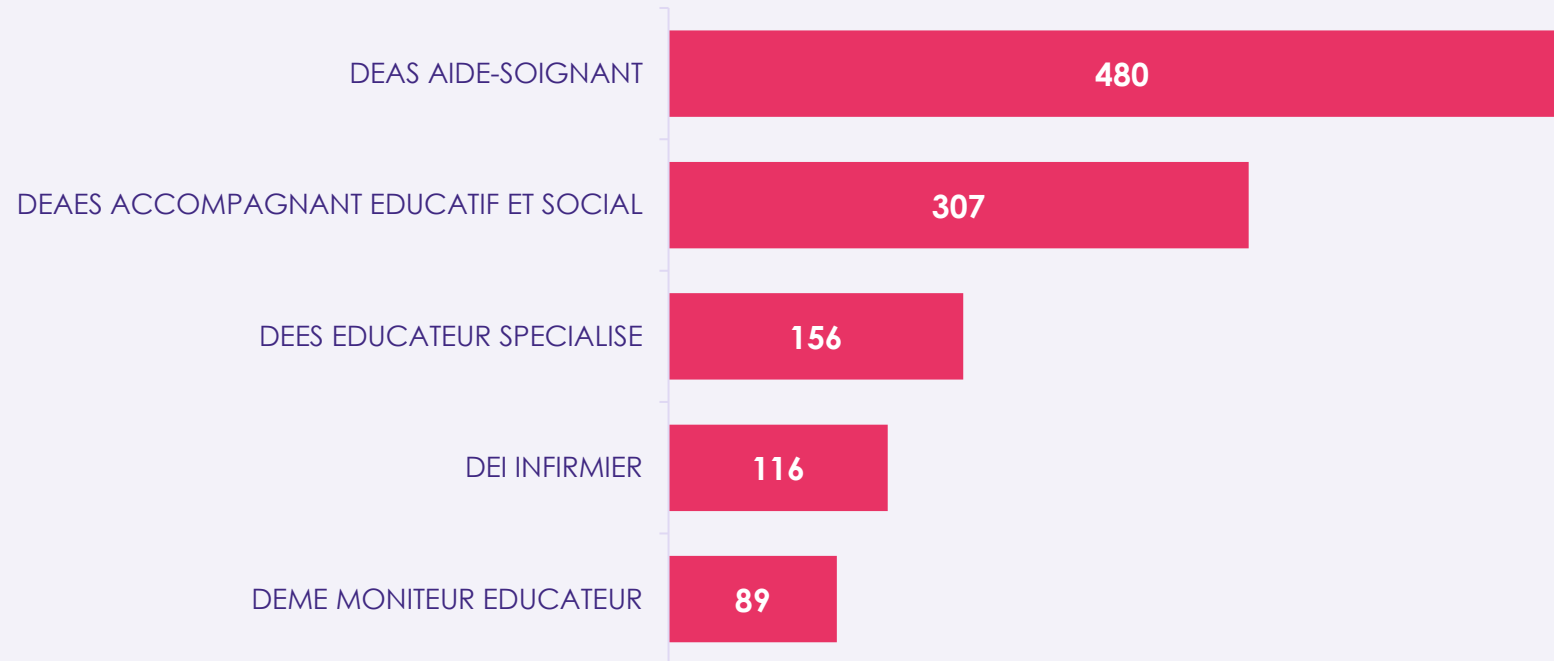
Contrats de professionnalisation



Source : BDD formations OPCO Santé 2024

PRINCIPAUX DIPLÔMES SUIVIS EN ALTERNANCE EN NOUVELLE-AQUITAINE

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 DEAES et le DEES. A noter que les métiers d'aide-soignant et d'accompagnant éducatif et social sont les métiers qui présentent le plus grand volume de recrutement en tension en région Nouvelle-Aquitaine.

Source : BDD formations OPCO Santé 2024

4.4

BESOINS EN FORMATION DES ÉTABLISSEMENTS ET ASSOCIATIONS EN RÉGION

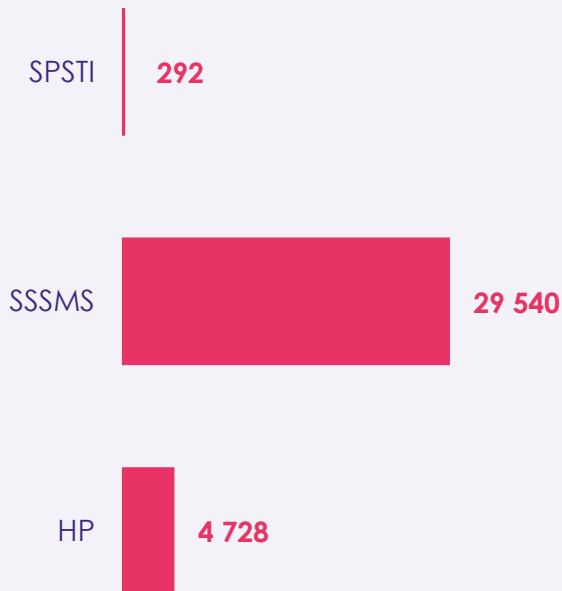
Source : Enquête Baromètre Emploi-Formation 2025

DÉPLOIEMENT DES FORMATIONS PAR BRANCHE EN 2025

Près de 35 000

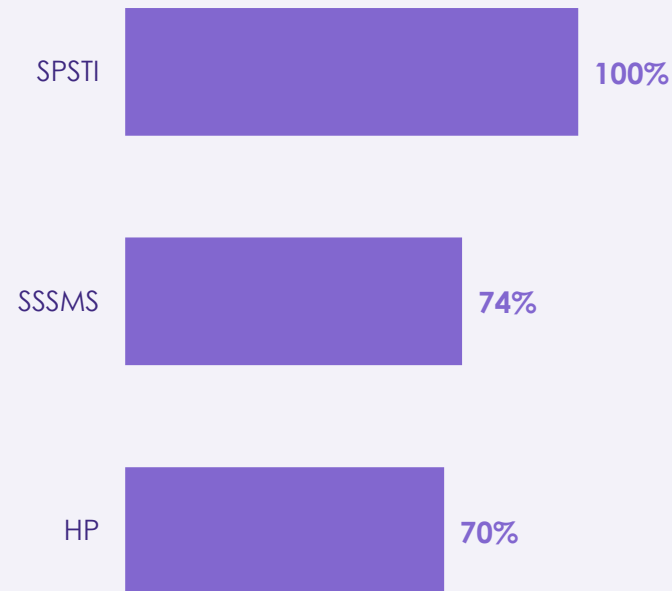
SALARIÉS VONT SUIVRE OU ONT SUIVI UNE
FORMATION EN 2025,

SOIT **31%** DES EFFECTIFS



73%

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



Selon les établissements, **près de 35 000 salariés, soit 31% des effectifs** vont suivre ou ont déjà suivi une formation en 2025. en Nouvelle-Aquitaine. Cela témoigne d'un engagement massif des établissements dans la montée en compétences des salariés : **73% 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 4 200

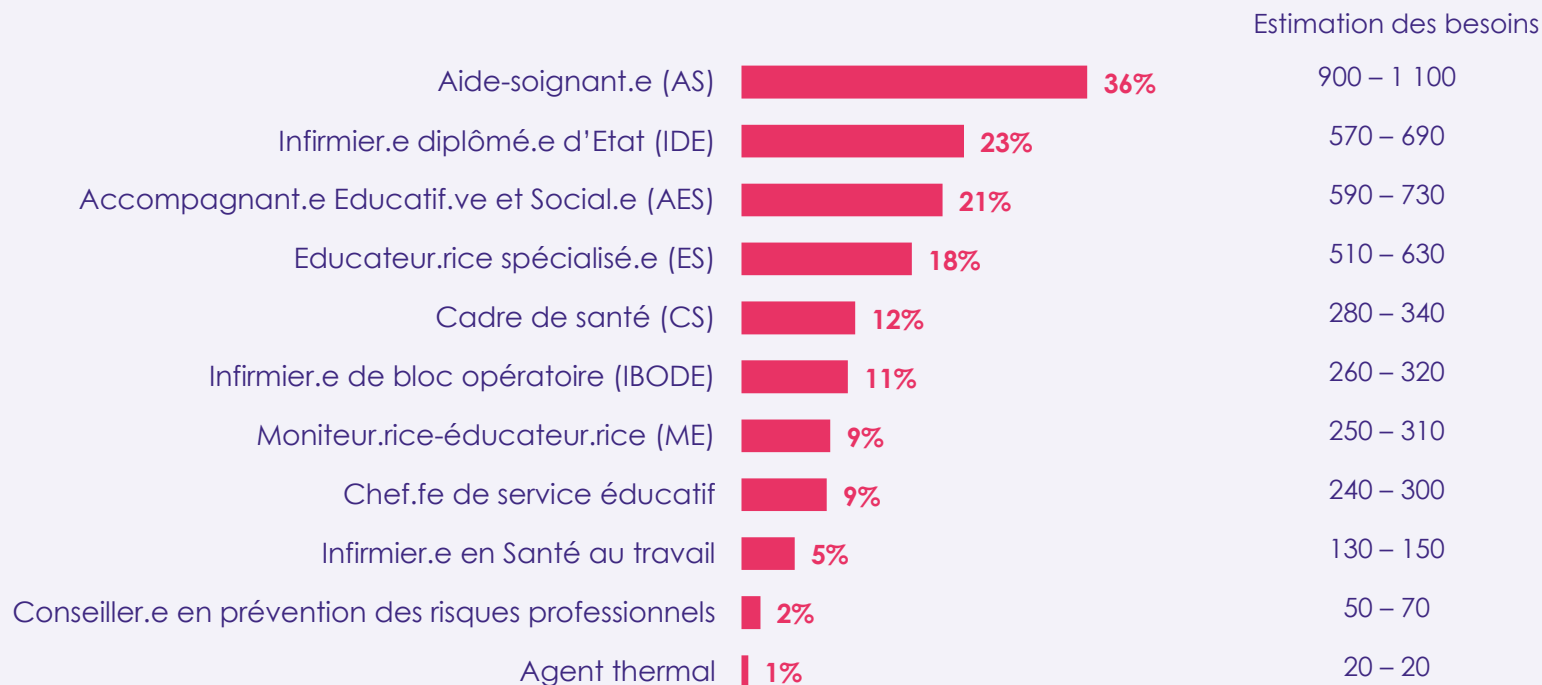
**SALARIÉS ONT BESOIN D'UNE FORMATION
DIPLÔMANTE OU CERTIFIANTE,**

SOIT 4% DES EFFECTIFS

42%

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

SUR QUELLES FORMATIONS DIPLÔMANTES OU CERTIFIANTES ?



Selon les établissements, **plus de 4 200 salariés en Nouvelle-Aquitaine ont un besoin de formation, soit 4% des effectifs.**

Ce besoin est largement partagé, puisque 42% des établissements déclarent avoir au moins un salarié concerné.

Les 4 formations diplômantes ou certifiantes les plus demandées sont celles d'aide-soignant (besoin de 1 000 salariés en moyenne), infirmier (environ 630), accompagnant éducatif et social (environ 660) et éducateur spécialisé (environ 510), **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 LA NOUVELLE- AQUITAINE :

- 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*

72%

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

Moyenne du taux de
féminisation des cadres toutes
branches confondues au
niveau national : 68%

*Note de lecture : Au sein de la région, 59% des cadres en
poste sont des femmes.

SOIN : 87% de femmes cadres ↻ 82%

Soin, prévention, rééducation et médico-technique



Médical

(non-renseigné)

ÉDUCATIF ET SOCIAL : 90% de femmes cadres ↻ 69%

Éducatif, social et insertion



Travail protégé



Enseignement et formation



FONCTIONS SUPPORTS : 66% 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*

75%

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

Moyenne du 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, 75% des cadres en poste sont des femmes.

SOIN : 93% de femmes cadres ↻ 80%

Soin, prévention, rééducation et médico-technique



Médical

(non-renseigné)

ÉDUCATIF ET SOCIAL : 91% de femmes cadres ↻ 69%

Éducatif, social et insertion



Travail protégé



Enseignement et formation



FONCTIONS SUPPORTS : 73% de femmes cadres ↻ 66%

Services et moyens généraux



Autres services support



Direction



PART DE FEMMES PARMI 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 : **84%**

Moyenne du taux de féminisation des cadres toutes branches confondues au niveau national : **68%**

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

SOIN : 77% de femmes cadres ↻ **84%**

Soin, prévention, rééducation et médico-technique



Médical

(non-renseigné)

ÉDUCATIF ET SOCIAL : 60% de femmes cadres ↻ **74%**

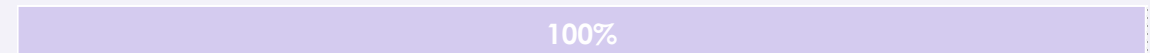
Éducatif, social et insertion



Travail protégé

(non-renseigné)

Enseignement et formation



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*

72%

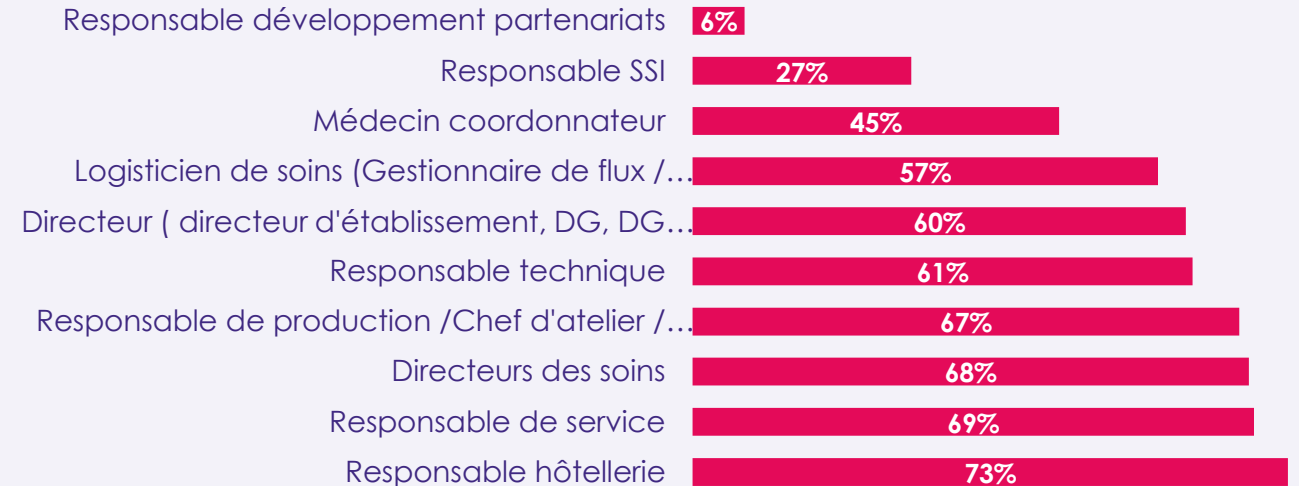
Taux de féminisation de la
région : **75%**

Moyenne du taux de
féminisation des cadres toutes
branches confondues au
niveau national : **68%**

* Note de lecture : Au sein de la région, 72% des cadres en poste sont des femmes.

** Note de lecture graphique : 6% des responsables développement partenariats sont des femmes.

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



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

100% des directeurs de centres de formation
100% des responsables pédagogiques / chefs de projet formation
93% des coordinateurs de parcours de santé

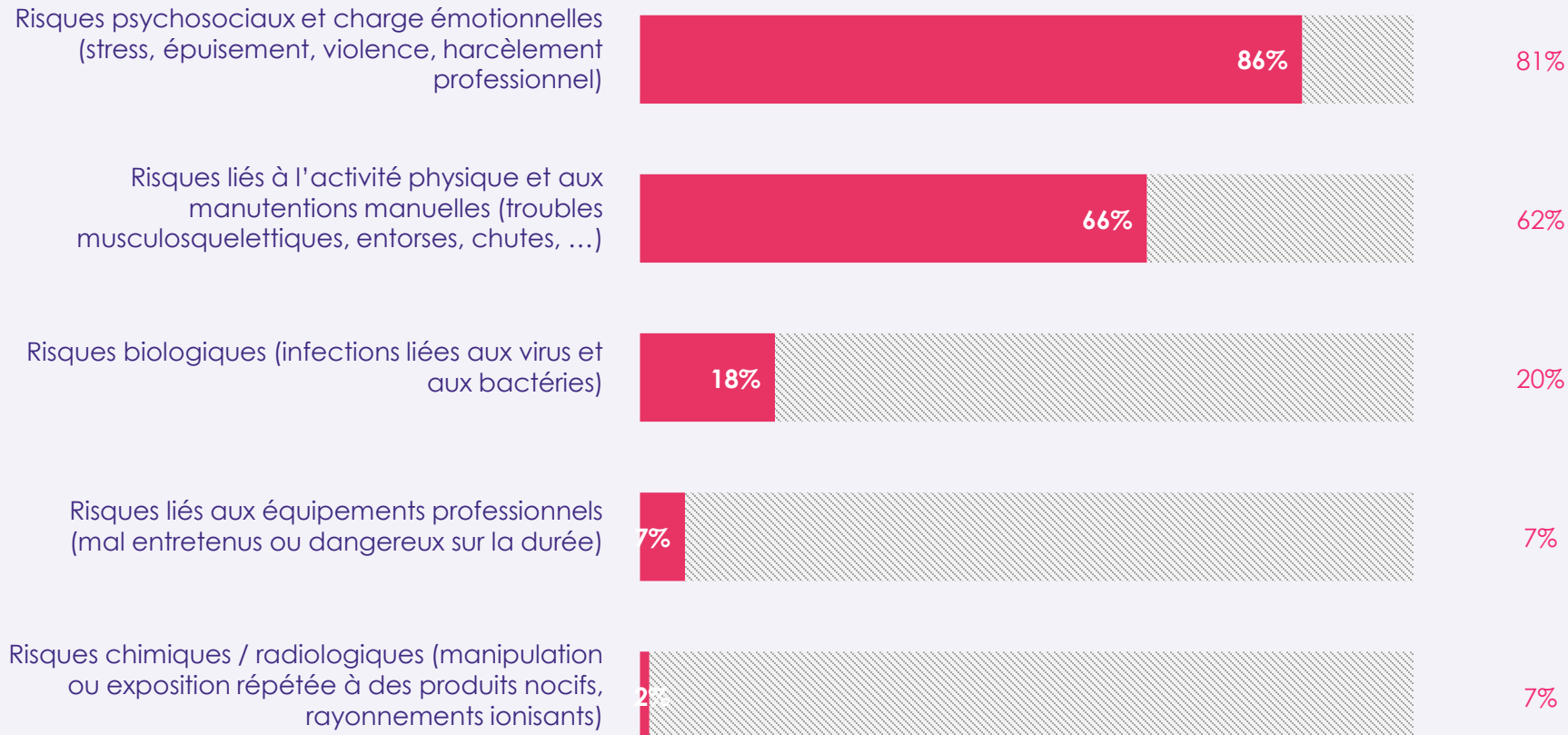
5.2

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 NOUVELLE-AQUITAINE SELON LES ÉTABLISSEMENTS INTERROGÉS

63%
DES STRUCTURES ONT ENGAGÉ AU MOINS UNE ACTION DE PRÉVENTION EN
MATIÈRE DE SANTÉ AU TRAVAIL (55% AU NIVEAU NATIONAL)

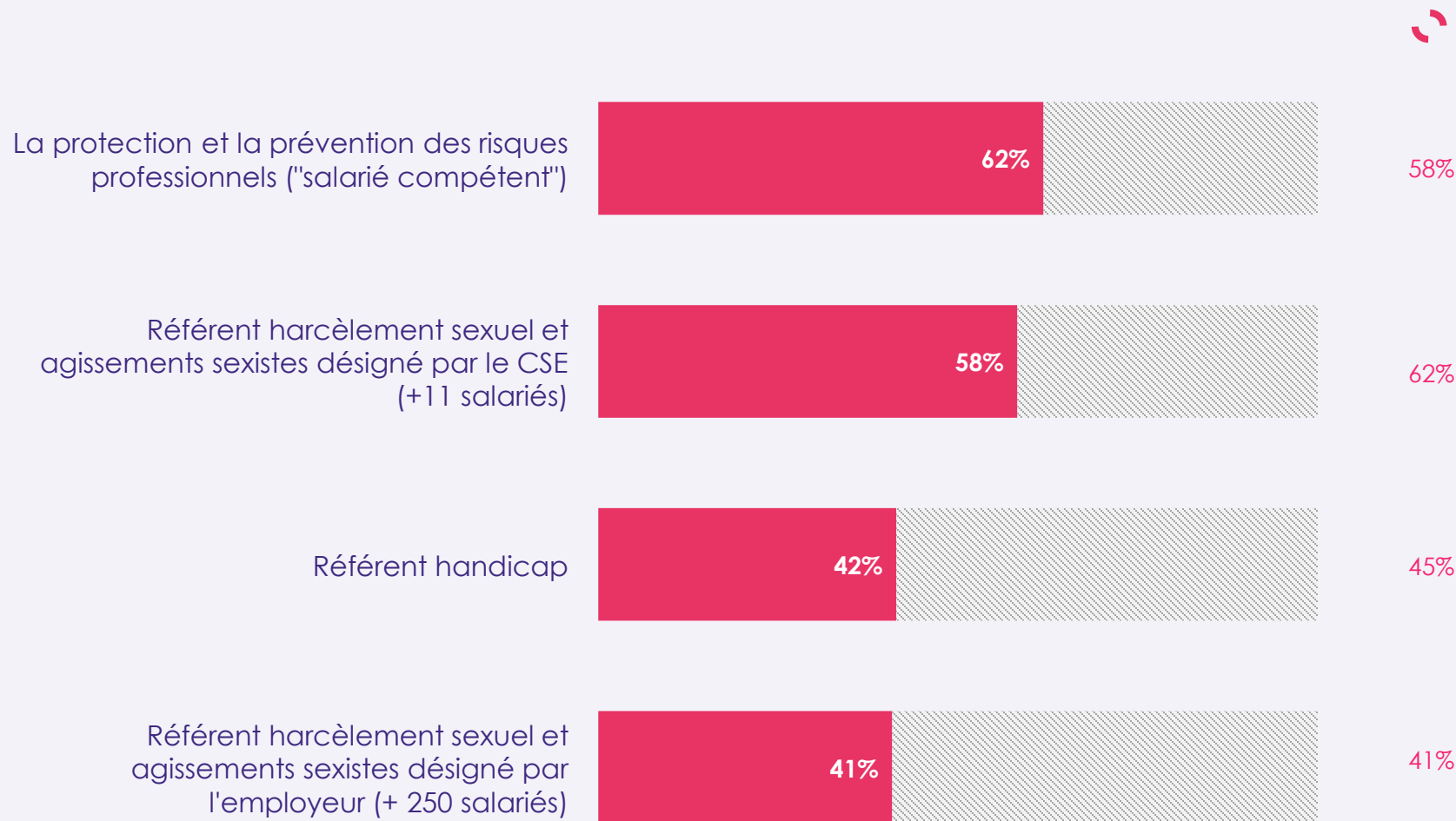


Selon les établissements interrogés, les 2 principaux risques auxquels sont exposés les salariés sont :

- les risques psychosociaux et charges émotionnelles (86%)
- les risques liés à l'activité physique et aux manutentions manuelles, de manière plus marquée qu'au niveau national (66% vs 62%) en raison d'un plus grand nombre d'établissements de la branche HP.

Face à ces risques, près des 2/3 des structures (63%) ont engagé au moins une action de prévention en matière de santé au travail.

DÉSIGNATION DE SALARIÉS RÉFÉRENTS EN NOUVELLE-AQUITAINE



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 6 établissements sur 10.

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

Les **référénts handicap**, obligatoires à partir de 250 salariés, ont été désignés dans 42% 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 EN NOUVELLE-AQUITAINE

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

30%

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

17%

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

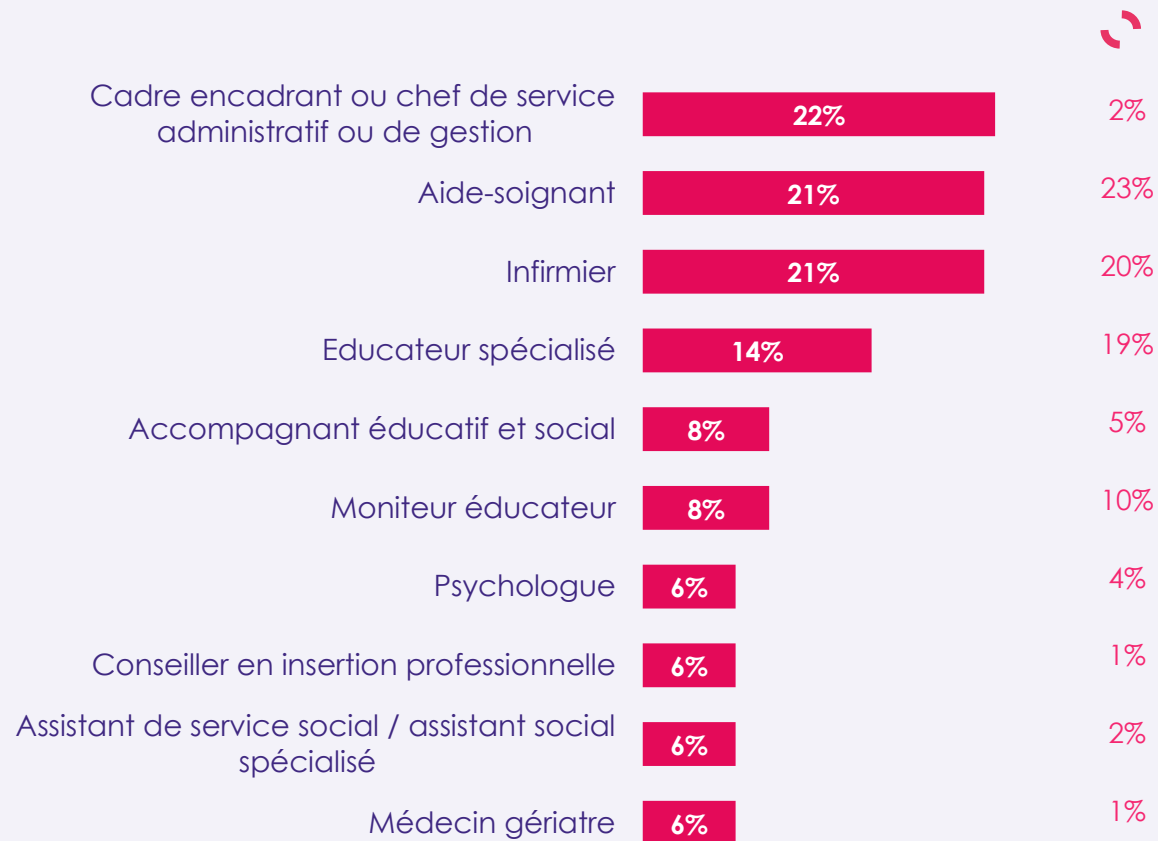
20%

« 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)



Un établissement sur cinq en Nouvelle-Aquitaine **estime avoir des métiers/fonctions en progression** (20% vs 24% au niveau national).

Le métier/fonction le plus en progression est celui de **cadre encadrant ou chef de service administratif ou de gestion** (22%, un score supérieur de 20 pts à la moyenne nationale).

Aide-soignant et infirmier viennent compléter ce Top 3, avec des poids dans la lignée des scores nationaux (21% chacun).

La progression des **éducateurs spécialisés** (en 4^{ème} position) y est plus mesurée qu'au niveau national (14% vs 19%).

MÉTIER/FONCTION LES PLUS EN ÉVOLUTION DANS LES ÉTABLISSEMENTS

10 MÉTIERS/FONCTIONS LES PLUS EN ÉVOLUTION DANS LES ÉTABLISSEMENTS

(dans l'ordre du nombre de citations)



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

30%

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

Moyenne nationale : 26%

Cadre de santé	16%	6%
Infirmier	16%	11%
Aide-soignant	16%	13%
Educateur spécialisé	15%	23%
Agent d'accueil	12%	1%
Infirmier en pratiques avancées (IPA)	12%	3%
Moniteur éducateur	11%	8%
Conseiller en économie sociale et familiale	7%	2%
Moniteur d'atelier	5%	4%
Directeur	4%	5%

Près d'un établissement sur trois estime avoir des métiers/fonctions en évolution (30%, > 4 pts à la moyenne nationale).

Dans le détail, quatre métiers/fonctions sont au coude à coude parmi les métiers les plus en évolution : cadre de santé (16% vs 6% au niveau national), infirmier (16% vs 11%), aide-soignant (16% vs 13%) et éducateur spécialisé (15% vs 23%).

Autres métiers en évolution les plus cités, avec des scores supérieurs à ceux mesurés au niveau national : agent d'accueil (12% vs 1%), IPA (12% vs 3%) et moniteur-éducateur (11% vs 8%).

MÉTIER/FONCTIONS ÉMERGENTS DANS LES ÉTABLISSEMENTS

Proportion
d'établissements
déclarant avoir des
métiers/fonctions
émergents

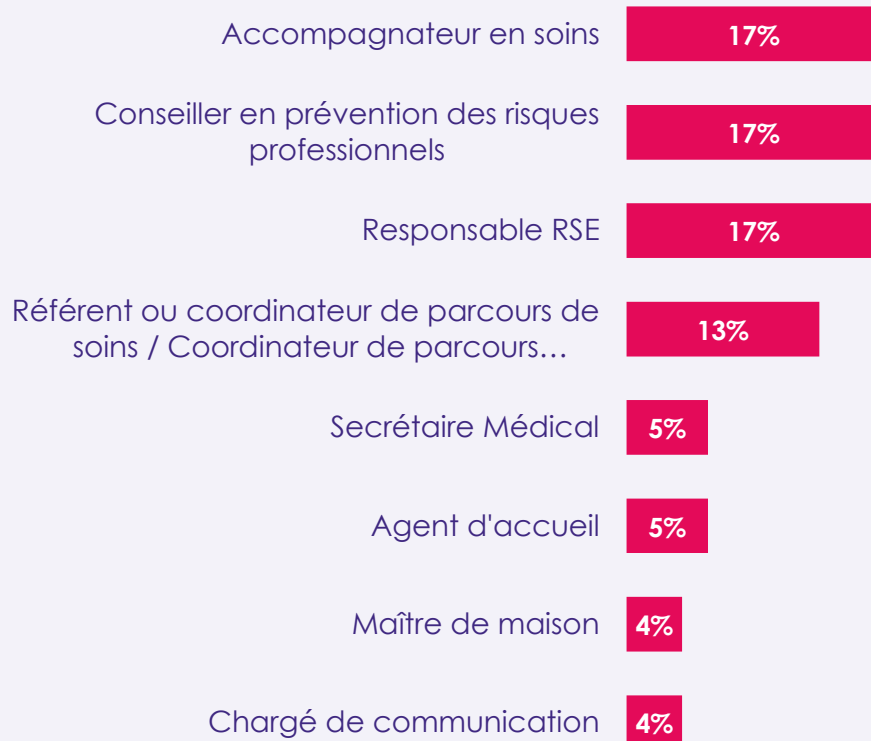
17%

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

Moyenne nationale : 14%

MÉTIER/FONCTIONS ÉMERGENTS DANS LES ÉTABLISSEMENTS

(dans l'ordre du nombre de citations spontanées)

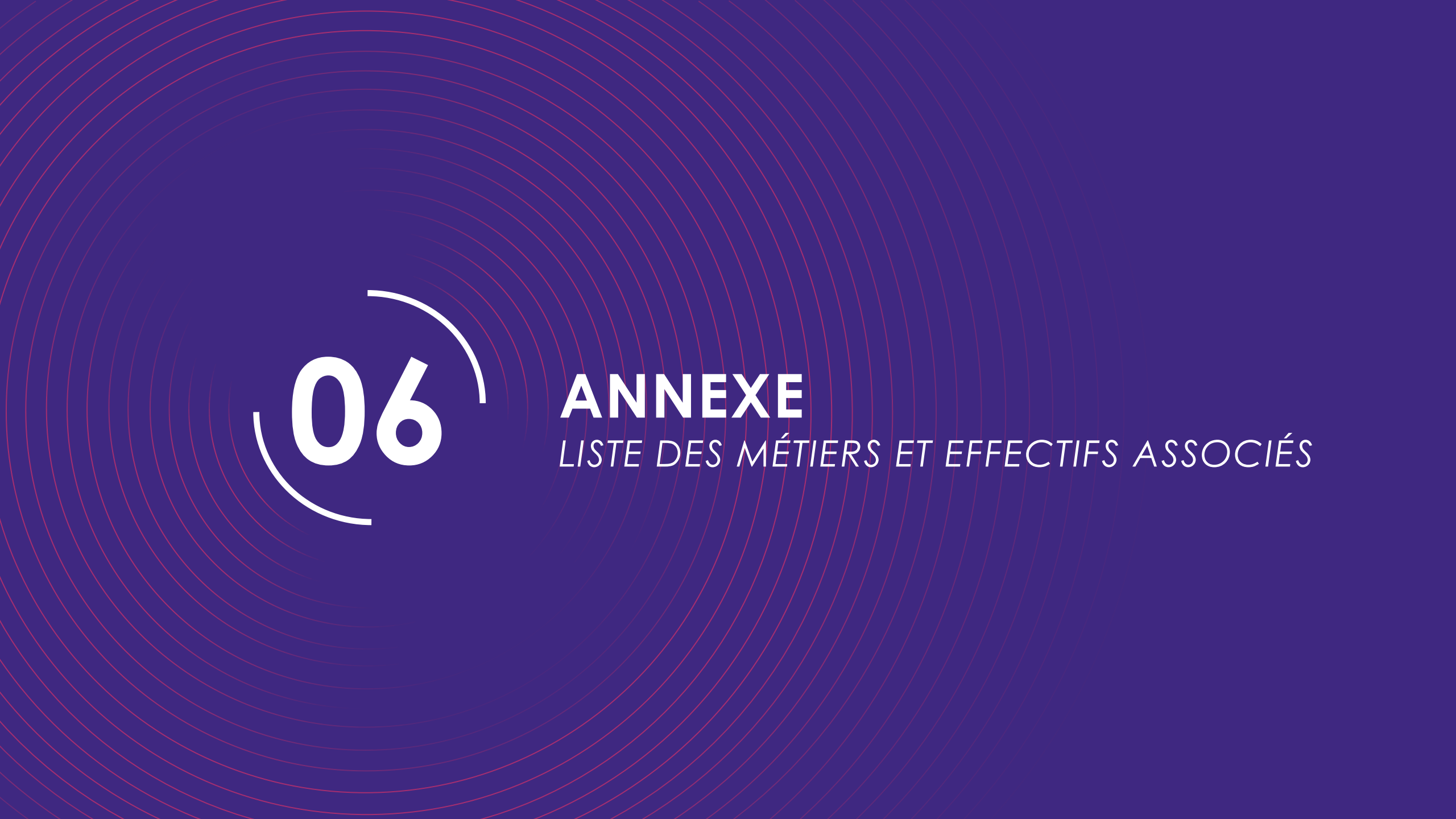


Une minorité d'établissements identifie des métiers/fonctions émergents dans ses équipes

Dans la région, les 3 métiers/fonctions émergents les plus cités, avec des poids nettement supérieurs à ceux relevés au niveau national, sont:

Accompagnateur en soins
Conseiller en prévention des risques professionnels et
Responsable RSE.

En 4^{ème} place, on retrouve un métier/fonction du soin : **référent ou coordinateur de parcours de soin** (13%), beaucoup moins cité qu'au national (28%).



06

ANNEXE

LISTE DES MÉTIERS ET EFFECTIFS ASSOCIÉS

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

Médical	2 000
Anatomie-cytologie-pathologique	42
Anesthésiologie - Réanimation chirurgicale	22
Autre spécialiste sans précision	208
Biologiste médical	48
Cardiologie et maladies cardio-vasculaires	49
Chirurgien	32
Collaborateur médecin	9
Généticien	14
Gynécologue	2
Hématologue	2
Médecin en Médecine Physique et Réadaptation (MPR)	42
Médecin en santé publique	10

Médecin généraliste	694
Médecin gériatre	13
Médecin nucléaire	2
Médecin urgentiste	27
Oncologue (médicale et radiothérapeutique)	63
Pharmacien	156
Pneumologue	80
Psychiatre de l'enfant et de l'adolescent	21
Psychiatre	220
Radiologue	16
Radiothérapeute	28
Sage femme	196
Urologue	6

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

Soin, prévention, rééducation et médico-technique	45 028
Agent de service de soins / agent de service hospitalier	10 102
Aide médico-technique et/ou paramédicale (assistant de rééducation, aide diététicien, aide de laboratoire, assistant dentaire...)	100
Aide-soignant	13 688
Assistant de l'équipe pluridisciplinaire	10
Assistant de Soins en Gériatrie (ASG)	169
Assistant en Santé au Travail / conseiller en prévention des risques professionnels	15
Autre technicien médico-technique (technicien d'information médicale, technicien qualifié, technicien en prothèse et orthésie, gestionnaire maintenance biomédicale, technicien biomédical)	566
Autres thérapeutes (arthérapeute, sophrologue, psychothérapeute, etc.)	13
Auxiliaire de puériculture	160
Brancardier	432
Cadre de santé (cadre infirmier / cadre soignant / encadrant d'unité de soins)	796
Diététicien (nutritionniste)	248

Ergothérapeute	1 474
Gestionnaire de lits	13
Infirmier anesthésiste (IADE)	74
Infirmier coordonnateur	235
Infirmier (IDE)	10 373
Infirmier en bloc opératoire (IBODE)	74
Infirmier en pratiques avancées (IPA)	212
Ingénieur de recherche chimiste	42
Logisticien de soins (Gestionnaire de flux / Responsable planification et des opérations)	62
Manipulateur en radiologie	153
Masseur Kinésithérapeute	1 166
Orthophoniste	310
Orthoptiste	21
Ostéopathe	477
Préparateur en pharmacie / préparateur qualifié	587
Psychologue (hors psychologue du travail)	1 743
Psychomotricien	1 059
Secrétaire médical	495
Technicien de laboratoire / technicien biologiste	151
Technicien en prévention des risques professionnels / Technicien Hygiène et Sécurité (HS)	9

LISTE DES MÉTIERS ET EFFECTIFS ASSOCIÉS – FILIÈRE SOCIO-ÉDUCATIVE

Éducatif, social et insertion	27 983
Accompagnant éducatif et social	11 193
Animateur socio-éducatif	930
Assistant de service social / assistant social spécialisé	799
Assistant familial	1 917
Auxiliaire socio-éducatif/ animateur d'activités, de loisirs	701
Cadre socio-éducatif	242
Conseiller en économie sociale et familiale	334
Conseiller en insertion professionnelle	36
Conseiller maintien en emploi/prévention désinsertion professionnelle	165
Coordinateur de parcours de santé/social	1 358
Éducateur de jeunes enfants	192
Éducateur scolaire / éducateur scolaire spécialisé	87
Éducateur spécialisé	4 478
Éducateur sportif	651
Éducateur technique spécialisé	732
Maître de maison	799
Mandataire judiciaire	265
Moniteur éducateur	2 458
Surveillant de nuit qualifié	497
Technicien de l'intervention sociale et familiale	145
Technicien pour déficients sensoriels / interprète en langue des signes	2

Travail protégé	1 055
Moniteur d'atelier	839
Responsable de production /Chef d'atelier / Encadrant technique	216

Enseignement et formation	487
Enseignant (professeur spécialisé)	474
Formateur (formateur IFSI / formateur en travail social / formateur en santé au travail)	2
Responsable pédagogique / chef de projet formation	11

LISTE DES MÉTIERS ET EFFECTIFS ASSOCIÉS – FONCTIONS SUPPORTS

Services et moyens généraux	18 233
Agent d'accueil (employé d'accueil / admission / standardiste)	1 213
Agent des services généraux (Agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...)	7 878
Agent des services hôteliers (agent de restauration, commis de cuisine, lingère)	3 673
Cuisinier	791
Data Manager	10
Ingénieur Hygiène, Sécurité et Environnement (HSE) / Ingénieur Hygiène, Sécurité (HS)	62
Responsable de service	1 425
Responsable hôtellerie	319
Responsable HSE	68
Responsable SSI	138
Responsable technique	588
Secrétaire ou assistant de direction	1 842
Technicien Hygiène, Sécurité et Environnement (HSE)	38
Technicien informatique	188

Autres services support	4 842
Autres services support	1 921
Assistant RH	980
Cadre fonctionnel	1 007
Chargé des relations usagers	127
Chargé marketing communication	9
Comptable	618
Contrôleur de gestion	149
Responsable développement partenariats	31

Direction	3 707
Autres cadres de Direction / autres membres du comité de Direction (DRH, DAF,...)	1 067
Directeur (directeur d'établissement, DG, DG adjoint, directeur ...)	2 027
Directeur de centre de formation (IFSI, IRTS, autres)	2
Directeurs des soins	5
Médecin coordonnateur	548
Médecin-chef de service	58