



Observatoire
des métiers
du soin et du lien



BAROMÈTRE EMPLOI-FORMATION

 2025

Rapport de résultats - La Réunion

01

Les Branches de
l'OPCO Santé
dans la Région

02

Les dynamiques
d'emploi

03

Recrutement et
mobilité

04

Formation et
qualification

05

Focus sur 3
thématiques

06

La cartographie
Emploi et compétences

NOTE MÉTHODOLOGIQUE : UN DISPOSITIF EN 3 VOLETS

Enquête quantitative

- ✓ Échantillon représentatif d'établissements adhérents actifs au 31 décembre 2024.
- ✓ Dans la région, **58 établissements** ont participé à l'enquête, soit **34% de participation**.
- ✓ Un redressement statistique pour garantir la **représentativité des résultats**.

Statistique publique / OPCO

Une **compilation de données statistiques** issues :

- ✓ De la statistique publique
- ✓ Et des données formation de l'OPCO Santé.

Approfondissements qualitatifs

Entretiens qualitatifs auprès d'experts et représentants des branches (24 participants) sur 3 thématiques :

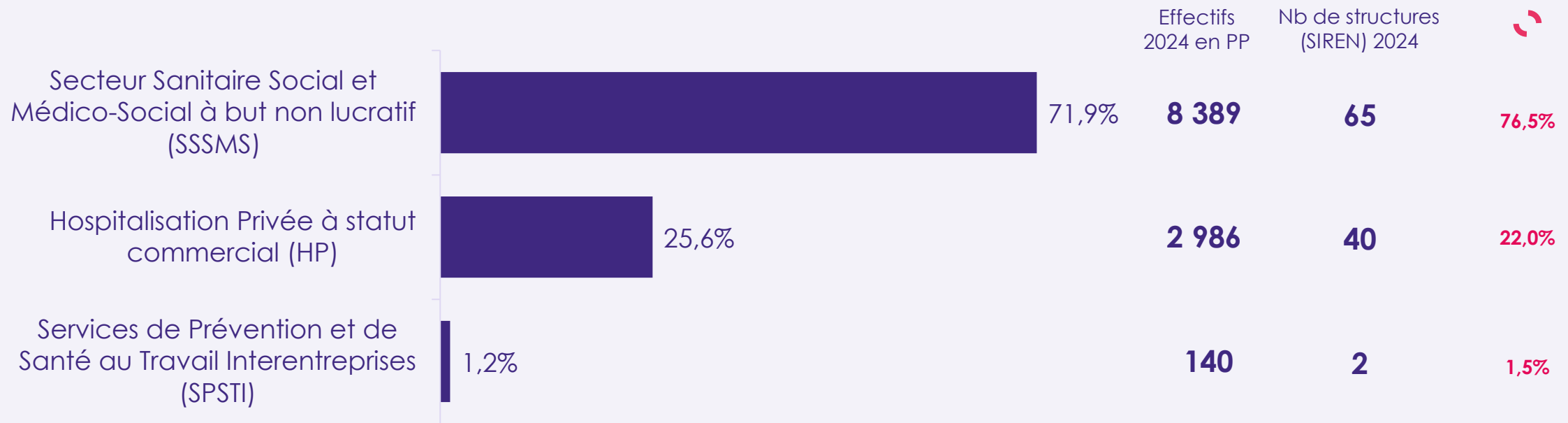
- ✓ Les métiers en évolution et émergents
- ✓ La santé au travail et la prévention des risques professionnels
- ✓ L'égalité Femmes -Hommes

LES BRANCHES DE L'OPCO SANTÉ DANS LA RÉGION

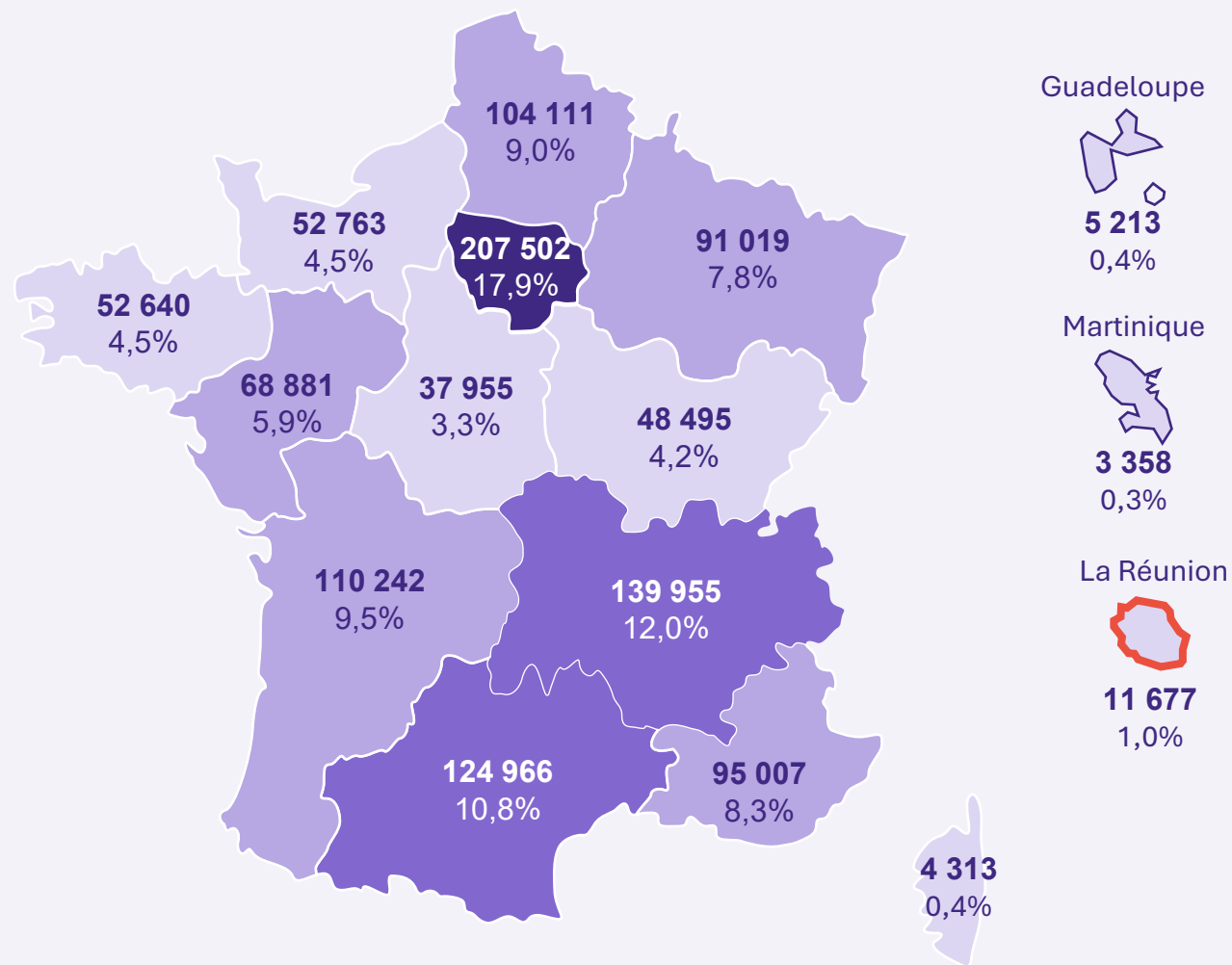
EFFECTIFS RÉGIONAUX RECENSÉS AU 31/12/2024

EFFECTIFS ET RÉPARTITION PAR BRANCHES

11 667 salariés
(hors travailleurs en situation
de handicap des Esat)



RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR RÉGION

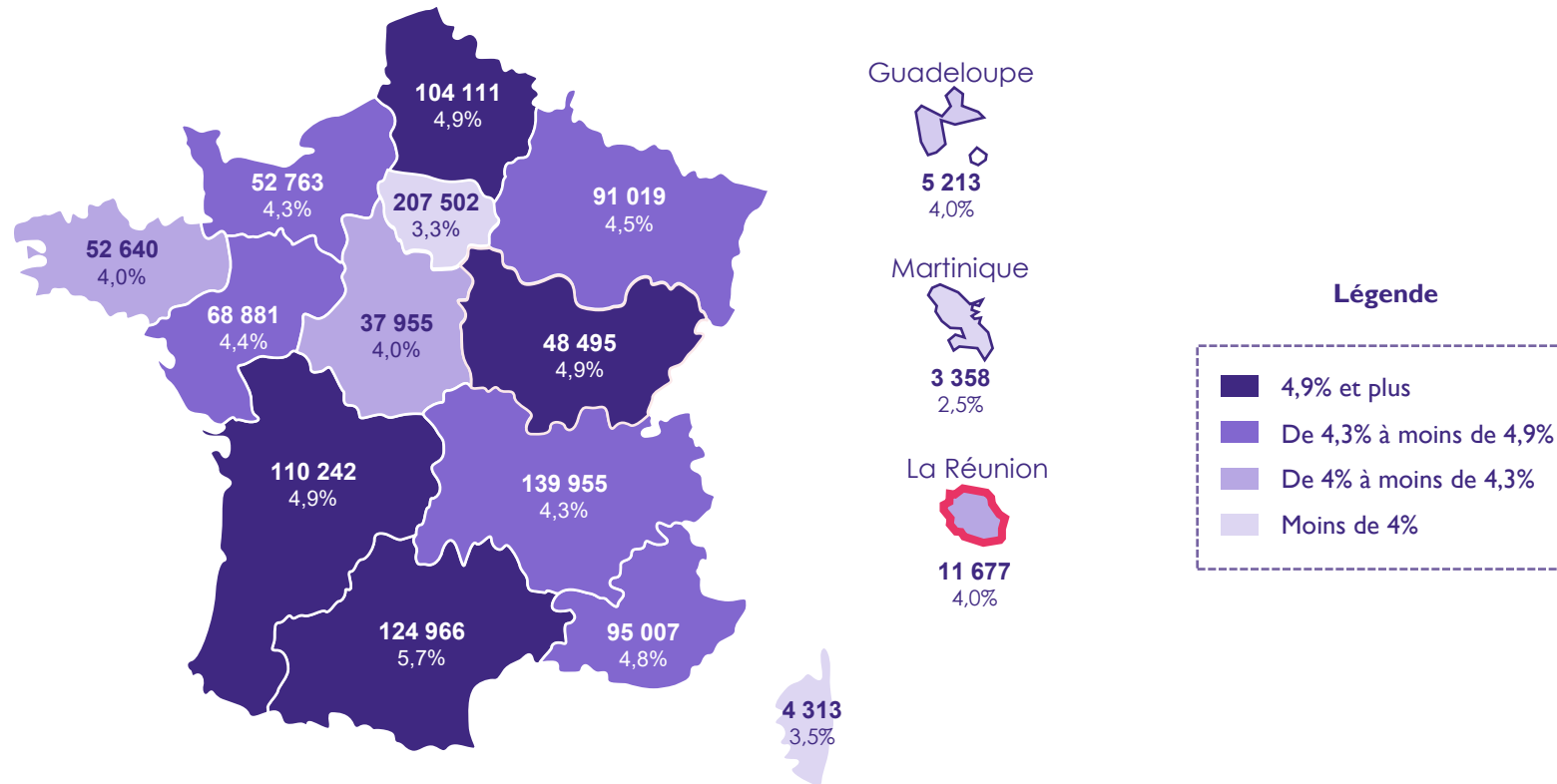


Légende

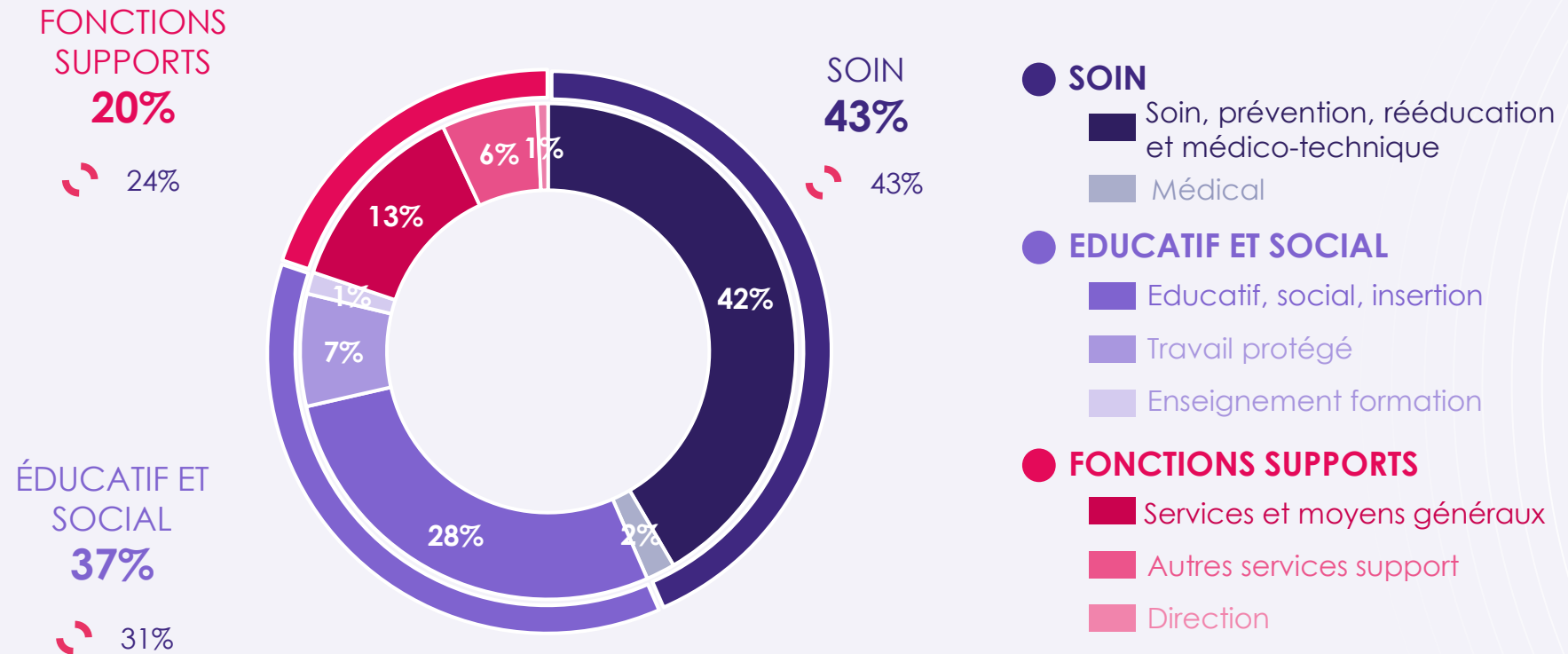
- Plus de 15%
- De 10% à moins de 15%
- De 5% à moins de 10%
- Moins de 5%

POIDS DES EFFECTIFS DANS L'EMPLOI SALARIÉ RÉGIONAL

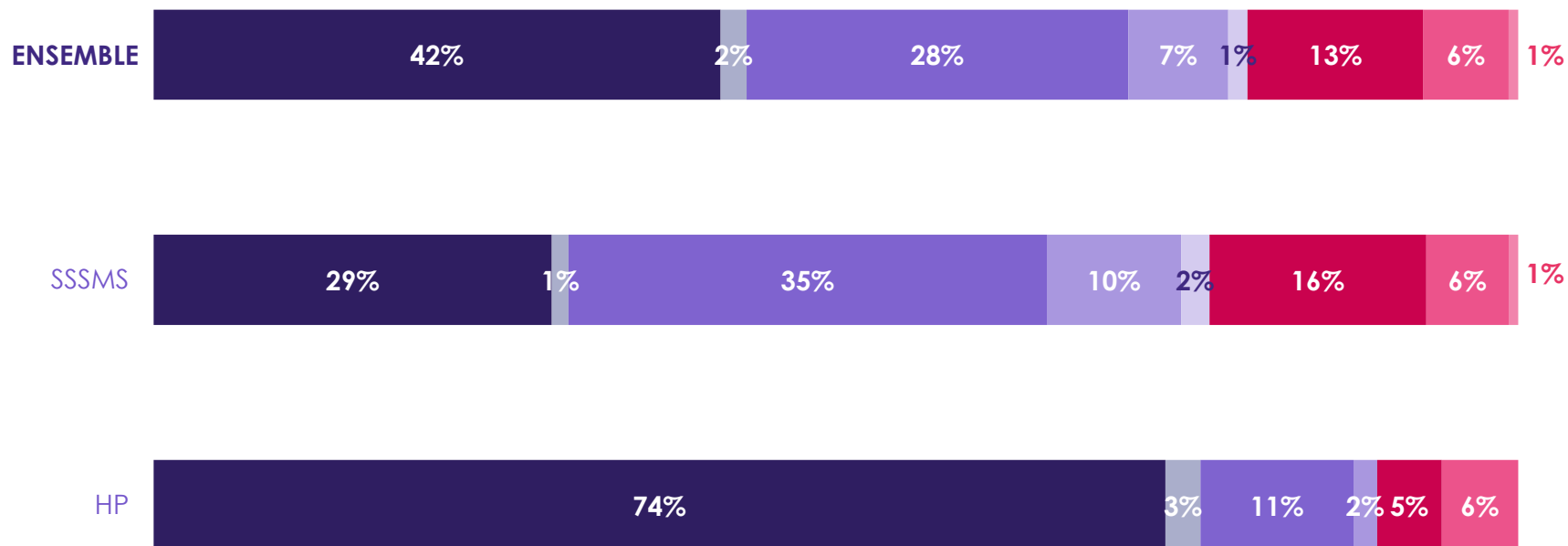
Moyenne nationale : **4,3%**



RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIÈRE ET FAMILLE D'EMPLOI

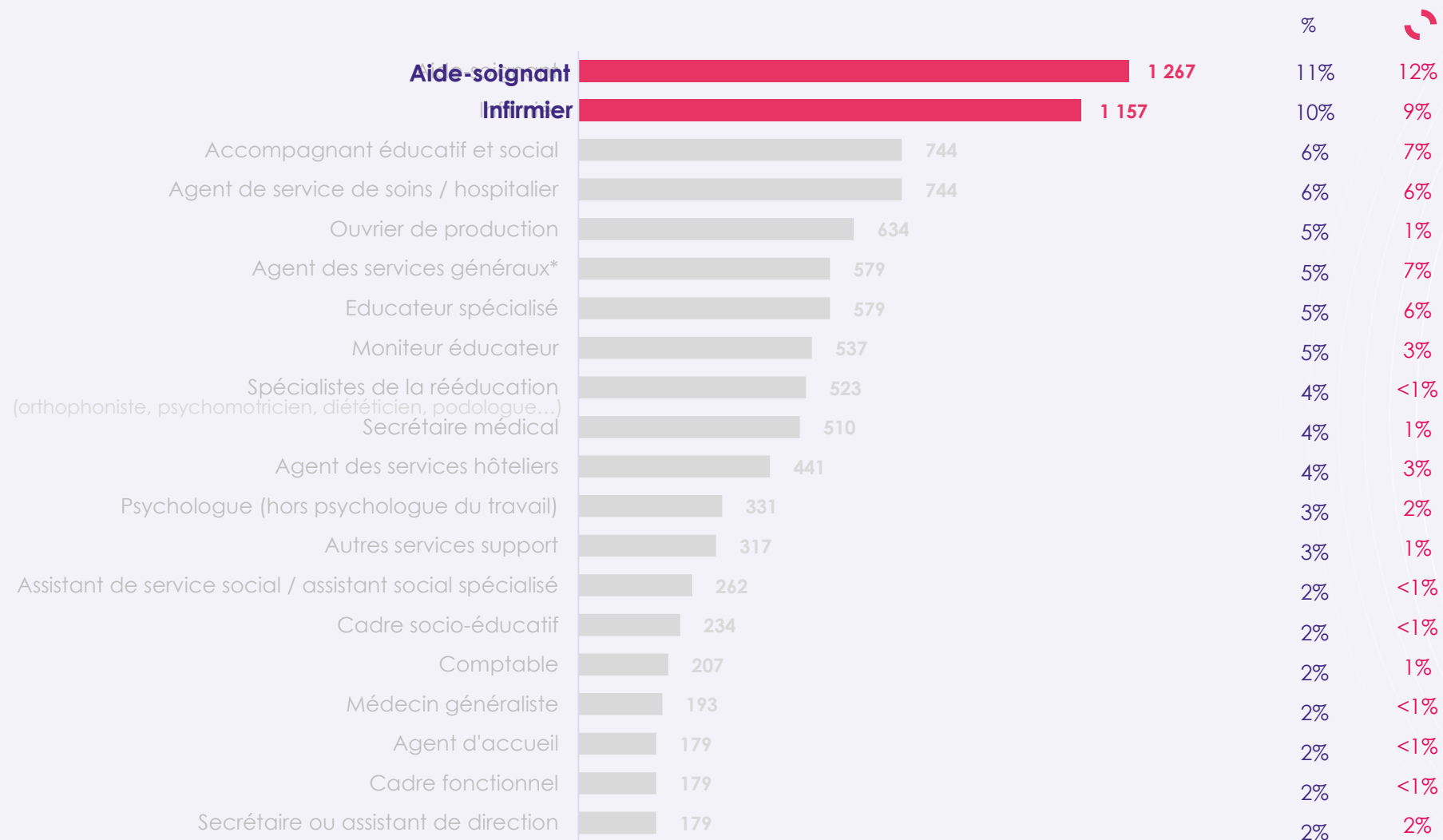


RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIÈRE ET FAMILLE D'EMPLOI - FOCUS PAR BRANCHE



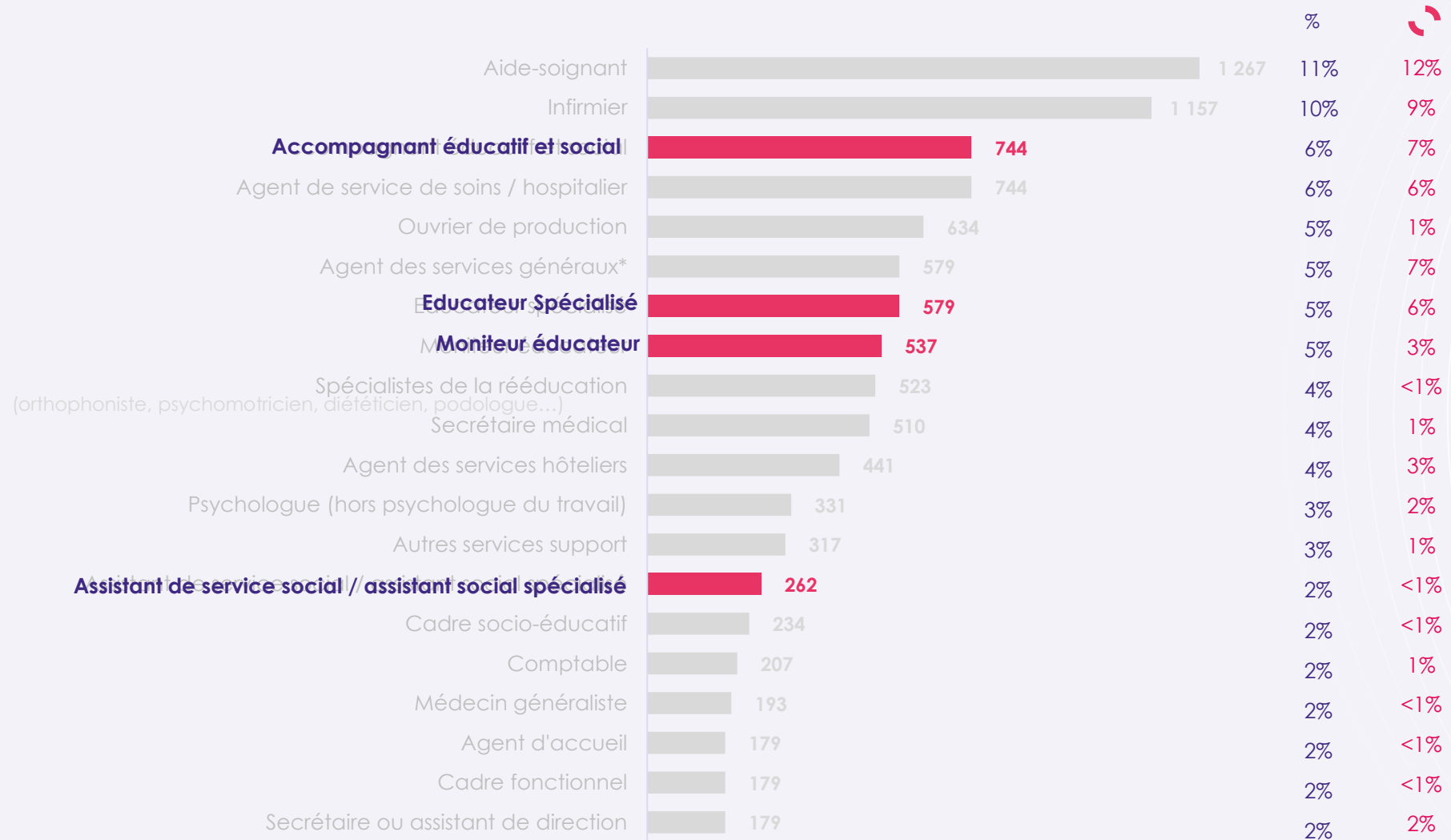
LES DYNAMIQUES D'EMPLOI

PRINCIPAUX MÉTIERS/EMPLOIS EXERCÉS



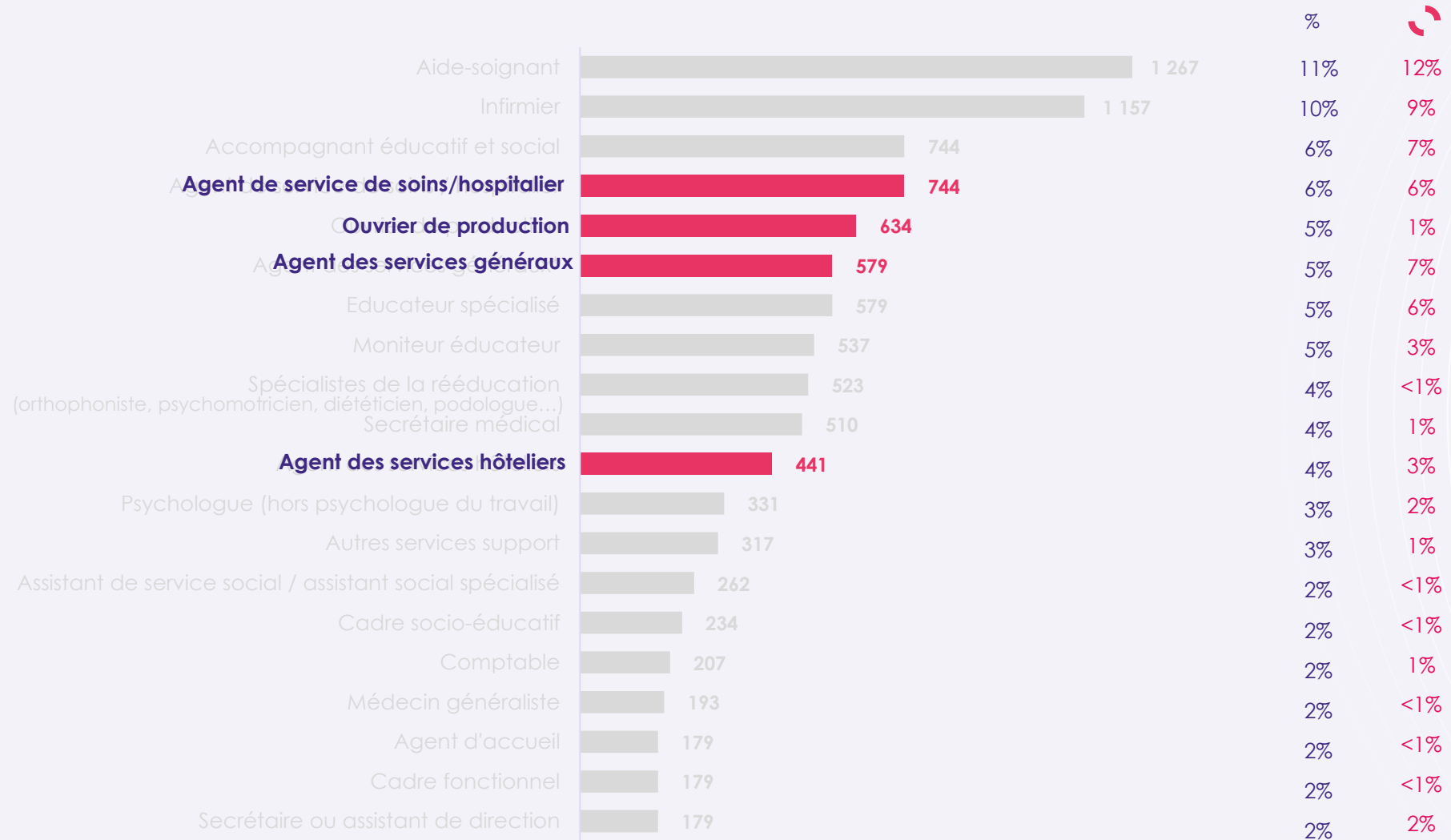
*Agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...

PRINCIPAUX MÉTIERS/EMPLOIS EXERCÉS



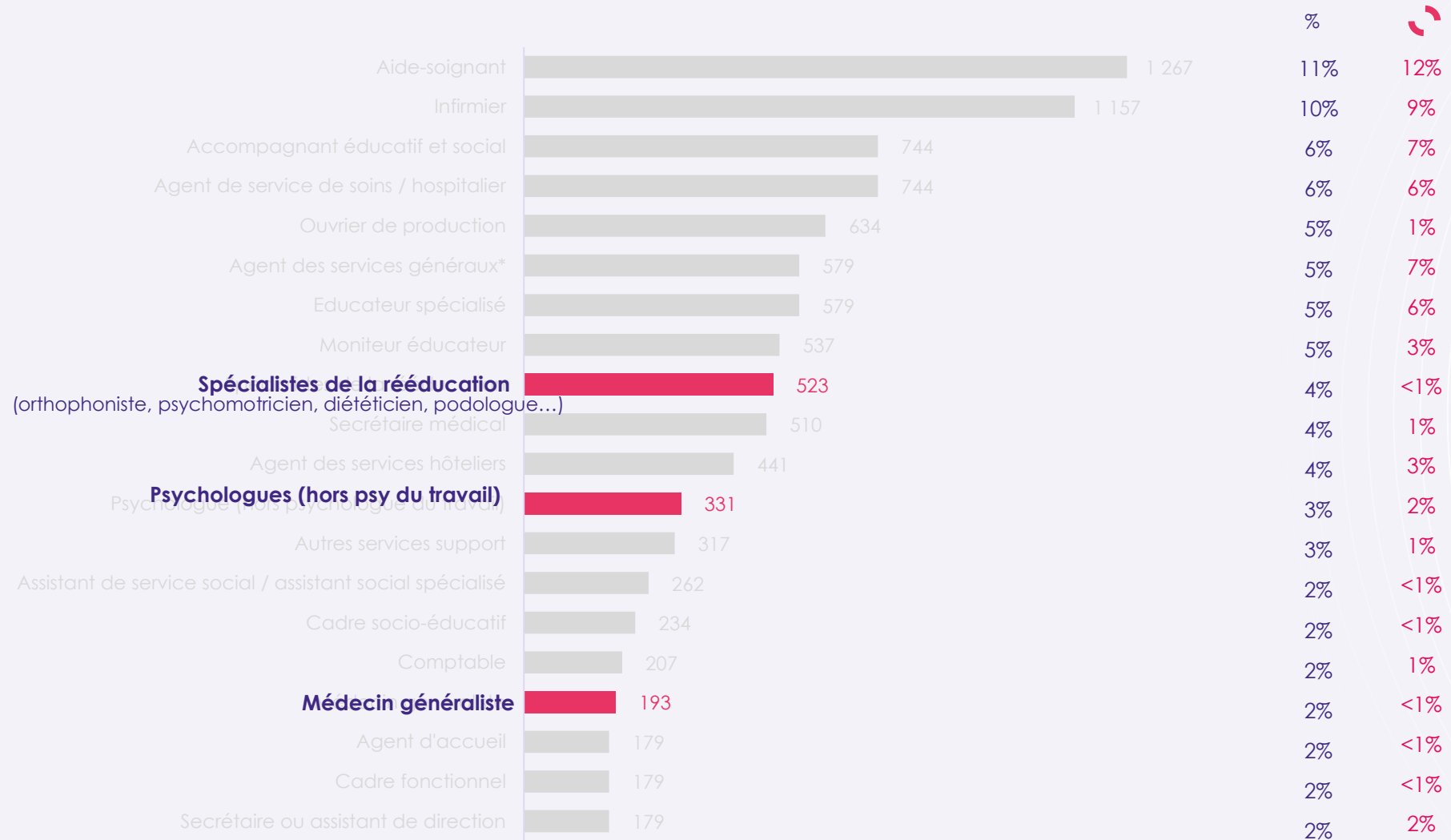
*Agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...

PRINCIPAUX MÉTIERS/EMPLOIS EXERCÉS



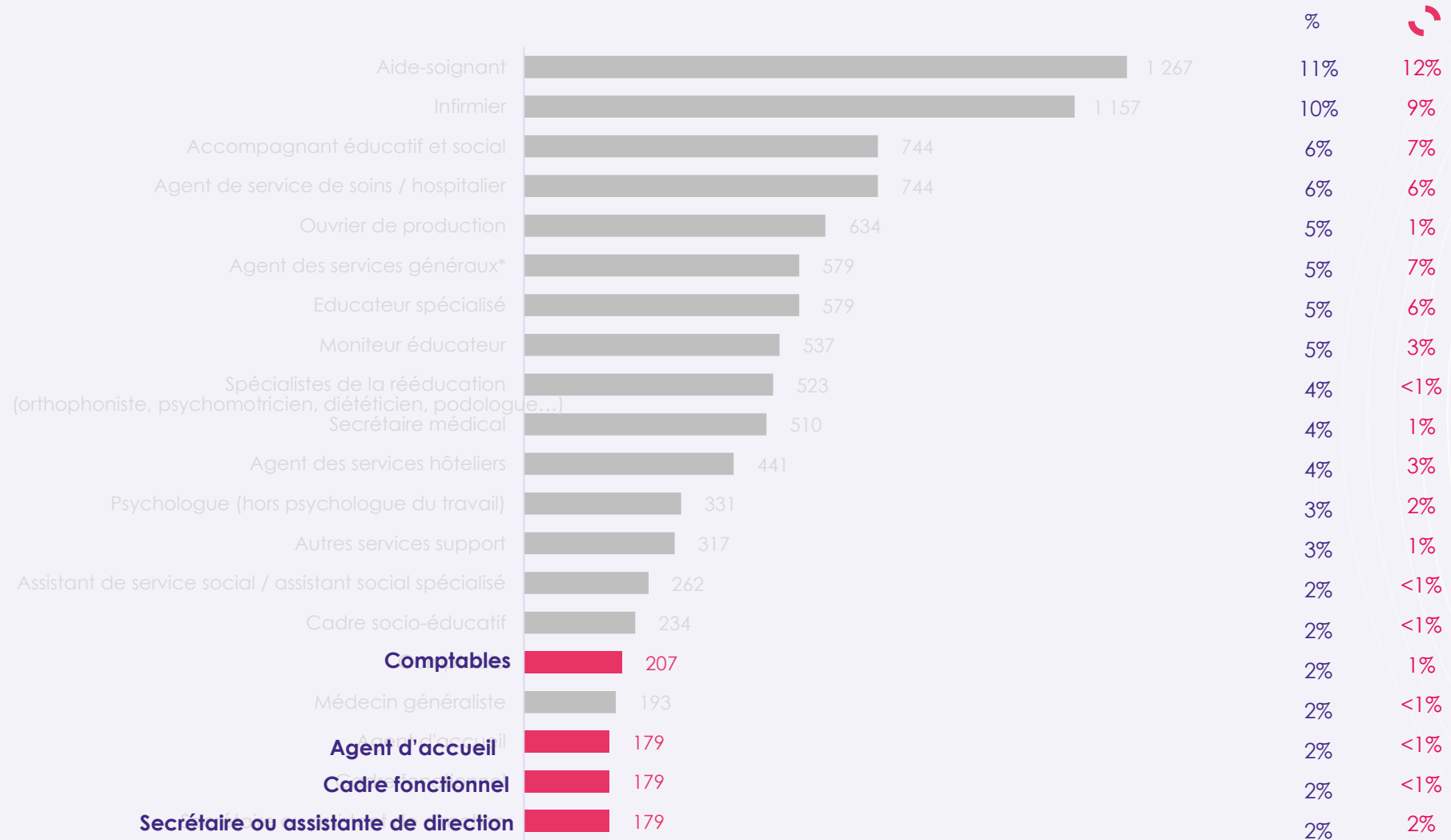
*Agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...

PRINCIPAUX MÉTIERS/EMPLOIS EXERCÉS



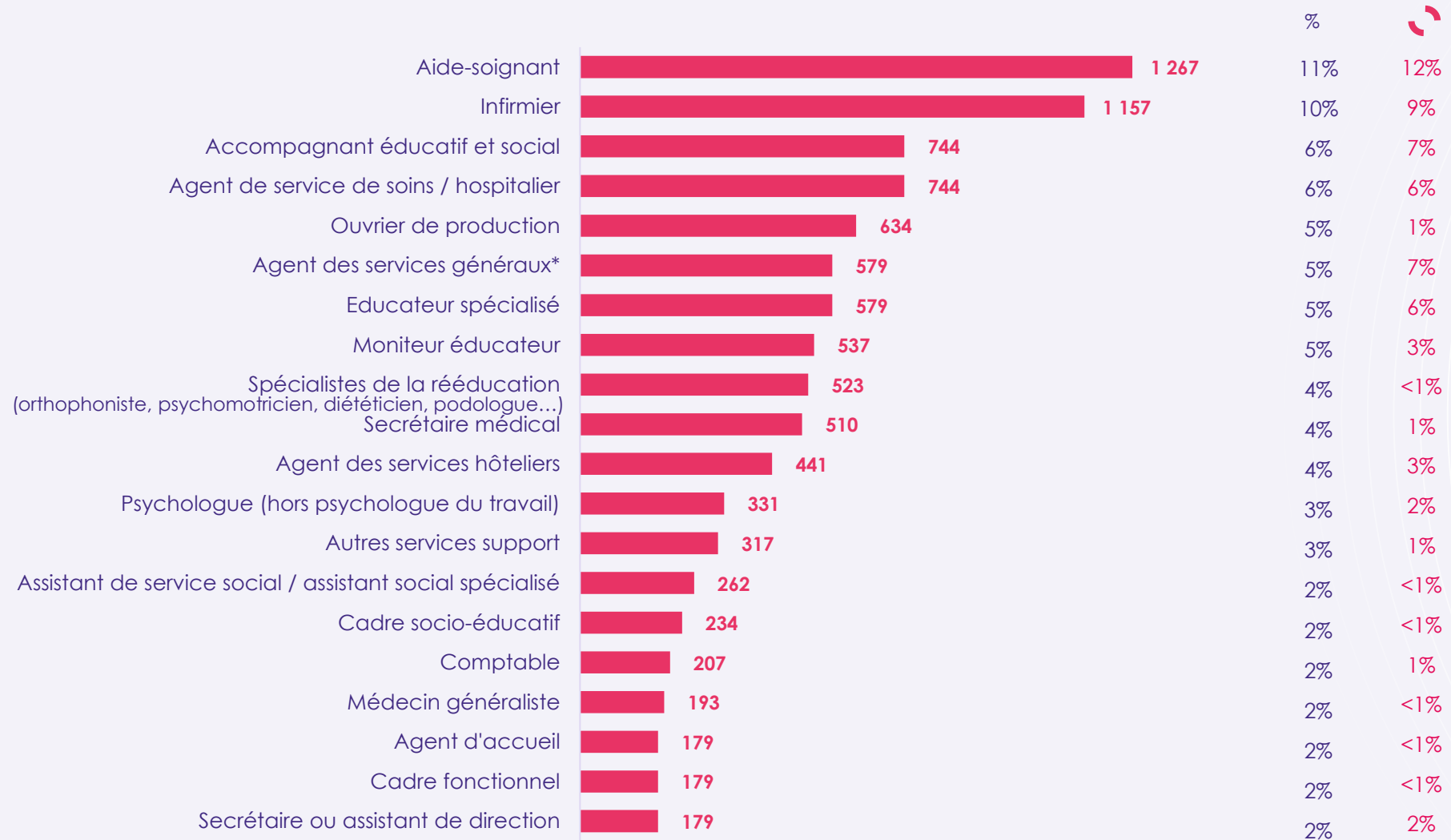
*Agent polyvalent, ouvrier de maintenance, agent de surveillance...

PRINCIPAUX MÉTIERS/EMPLOIS EXERCÉS



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

PRINCIPAUX MÉTIERS/EMPLOIS EXERCÉS



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

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

SEXE



67%

78%

Taux de féminisation 2021 : 75%



33%

22%

TYPE DE CONTRAT

CDI



81%

83%

CDD



14%

12%

Autres contrats
(apprentissage,
professionnalisation, aidé)



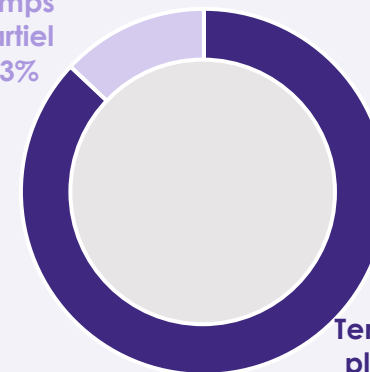
5%

5%

Part de CDI en 2021 : 86%

QUOTITÉ DE TRAVAIL

Temps
partiel
13%



Temps
plein
87%

77%

Part de temps partiel en 2021 : 18%

PYRAMIDE DES ÂGES



8%

3% 60 ans et plus 3%

10%

Âge moyen : 39,8 ans

12%

9% De 55 à 59 ans 14%

13%

Âge moyen 2021 : 42,4 ans

25%

23% De 45 à 54 ans 25%

26%

37%

43% De 30 à 44 ans 39%

35%

19%

22% Moins de 30 ans 19%

16%

Âge moyen : 41,1 ans

Âge moyen 2021 : 44,1 ans

LES SALARIÉS « EN FIN DE CARRIÈRE »



PART DES 55 ANS ET PLUS PAR FILIÈRE

Proportion de 55 ans et plus

14%

Moyenne nationale : **20%**

Rappel 2021 : **16%**

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 : 12% de 55 ans et plus ↻ **19%**

Soin, prévention, rééducation et médico-technique

12%

Médical

19%

ÉDUCATIF ET SOCIAL : 14% de 55 ans et plus ↻ **18%**

Éducatif, social et insertion

11%

Travail protégé

21%

Enseignement et formation

(non disponible)

FONCTIONS SUPPORTS : 17% de 55 ans et plus ↻ **25%**

Services et moyens généraux

17%

Autres services support

15%

Direction

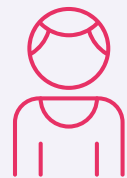
(non disponible)

CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS DE 55 ANS ET PLUS

SEXE



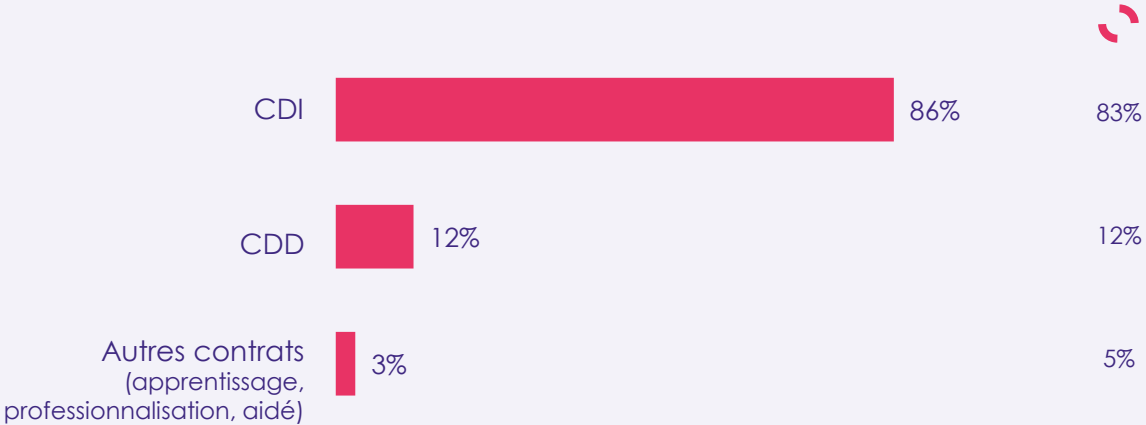
59%



41%

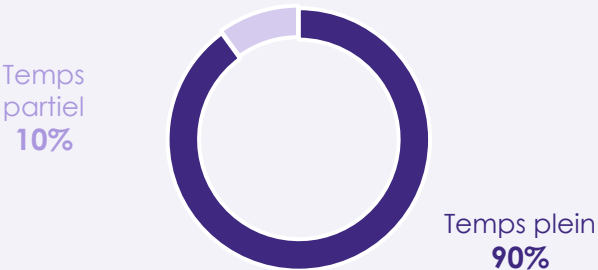
Rappel taux de féminisation tous âges confondus : **67%**
Taux de féminisation 2021 : **71%**

TYPE DE CONTRAT



Part de CDD en 2021 : **5%**

QUOTITÉ DE TRAVAIL



Rappel temps partiel tous âges confondus : **13%**
Part de temps partiel en 2021 : **19%**

PROJECTIONS DE DÉPART EN RETRAITE À 3 ANS

Près de
350

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

TOP 5 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	69		5%	0%
Agent de service de soins/hospitalier	41		6%	0%
Médecin généraliste	41		<u>21%</u>	<u>14%</u>
Agent des services généraux*	28		5%	0%
Ouvrier de production	28		4%	0%

RECRUTEMENT ET MOBILITÉ DES SALARIÉS

RECRUTEMENTS EN TENSION PAR FILIÈRE

Recrutements en tension
parmi les établissements déclarant des difficultés de recrutement

**210
POSTES**

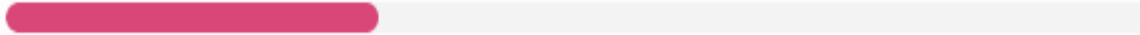
En majorité dans le Soins

RECRUTEMENTS EN TENSION – LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE BMO 2026

Projets de recrutement jugés difficiles en 2026

Santé et action sociale — La Réunion

32,8 %



Santé et action sociale — France

53,8 %



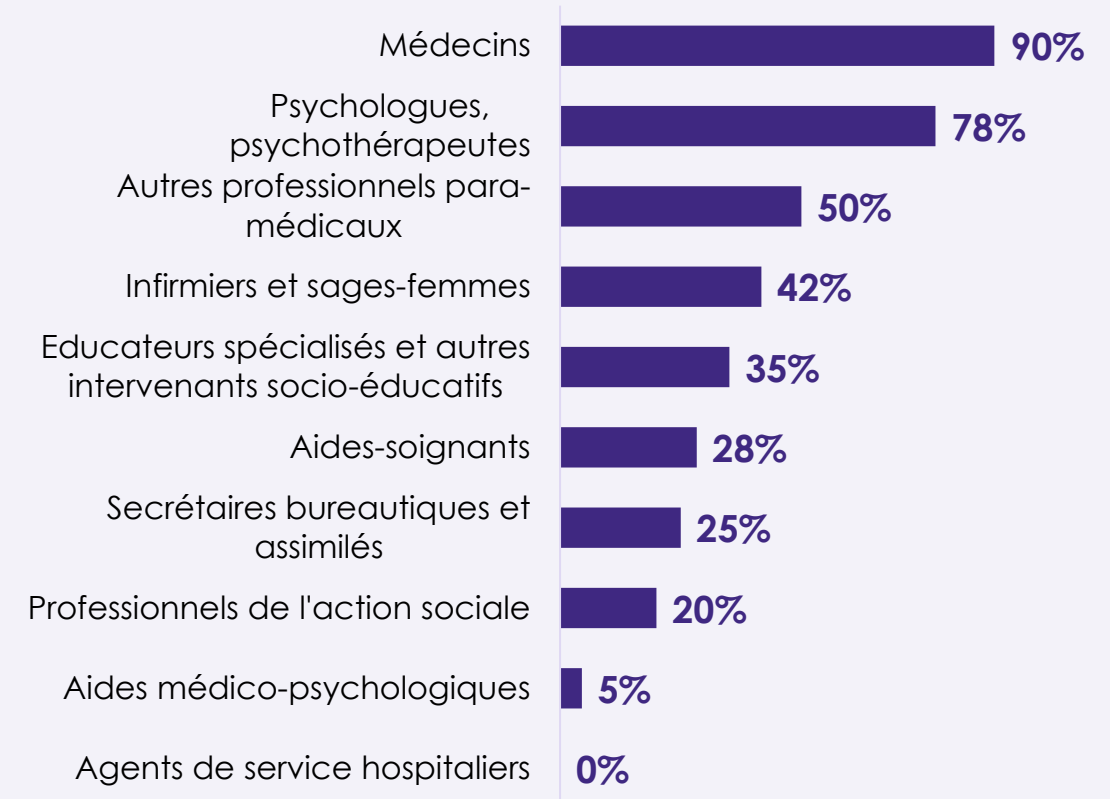
Source : France Travail, enquête BMO 2026. Le champ « santé humaine et action sociale » est plus large que les seules branches de l'OPCO Santé.  France Travail +1

RECRUTEMENTS EN TENSION – LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE BMO 2026

TOP 10 DES METIERS QUI RECRUTENT LE PLUS A LA REUNION
(nombre de projets de recrutement)



TOP 10 DES METIERS QUI RECRUTENT LE PLUS A LA REUNION
(part des projets de recrutement jugés difficiles)



Source : Enquête Besoin de Main d'Œuvre 2026, France Travail
Champ : Santé humaine et action sociale, métiers des branches professionnelles de l'OPCO Santé

FORMATION ET QUALIFICATION

ACTIONS DE FORMATION FINANCÉES PAR L'OPCO SANTÉ

8 200

ACTIONS DE FORMATION
FINANCÉES PAR
L'OPCO SANTÉ EN 2024

Dont 141 actions diplômantes

Sources : rapport d'activité OPCO Santé 2023/2024 et OPCO Santé 2024

CHIFFRES CLÉS SUR LES CONTRATS D'ALTERNANCE ENGAGÉS EN 2024 À LA RÉUNION

124
CONTRATS
D'ALTERNANCE
EN 2024

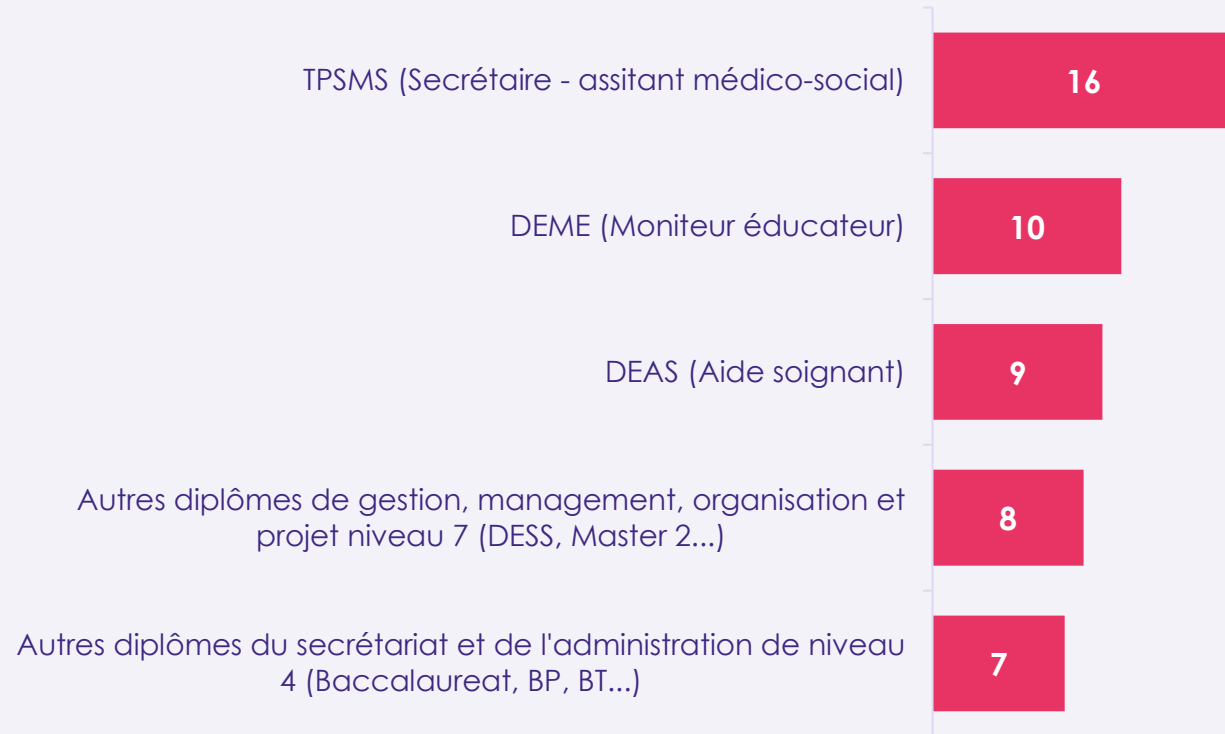
Rappel 2023 : 139

- La répartition des contrats d'alternance à La Réunion s'effectue comme suit : 98% en apprentissage (122 contrats), 2% en professionnalisation (2 contrats) et aucune en PRO-A
- 57% des alternants sont accueillis dans les établissements de 50 à 249 salariés et 11% dans des établissements de 10 à 50 salariés.

Source : BDD formations OPCO Santé 2024

PRINCIPAUX DIPLÔMES SUIVIS EN ALTERNANCE À LA RÉUNION

TOP 5 DES FORMATIONS SUIVIES PAR LES ALTERNANTS EN RÉGION



Source : BDD formations OPCO Santé 2024

FOCUS SUR 3 THÉMATIQUES À LA RÉUNION

- 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**
- 

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES : SITUATION ET PERSPECTIVES (1/2)

1/ Une prise de conscience qui se renforce

- ✓ Un secteur **fortement féminisé** : **78%** de femmes au national et **67%** dans la région
- ✓ Mais **écarts de rémunération** et d'**accès aux responsabilités** encore réels

2/ Une dynamique d'accès des femmes aux responsabilités

- ✓ **69%** de femmes parmi les cadres de la région
- ✓ Les **femmes cadres** exercent principalement des fonctions de **coordination** et de **cadre fonctionnel**
- ✓ Les **fonctions de direction** restent en majorité **masculines**, malgré une féminisation progressive → **un enjeu d'amplification de cette dynamique**

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES : SITUATION ET PERSPECTIVES (2/2)

3/ Des indicateurs disponibles pour mieux piloter l'égalité

- ✓ L'index égalité et les données existantes constituent **des outils utiles pour objectiver les situations**
- ✓ Un potentiel d'appropriation renforcé dans **la perspective de la directive européenne** sur la transparence salariale (2026)

4/ Des dynamiques de branches encore hétérogènes

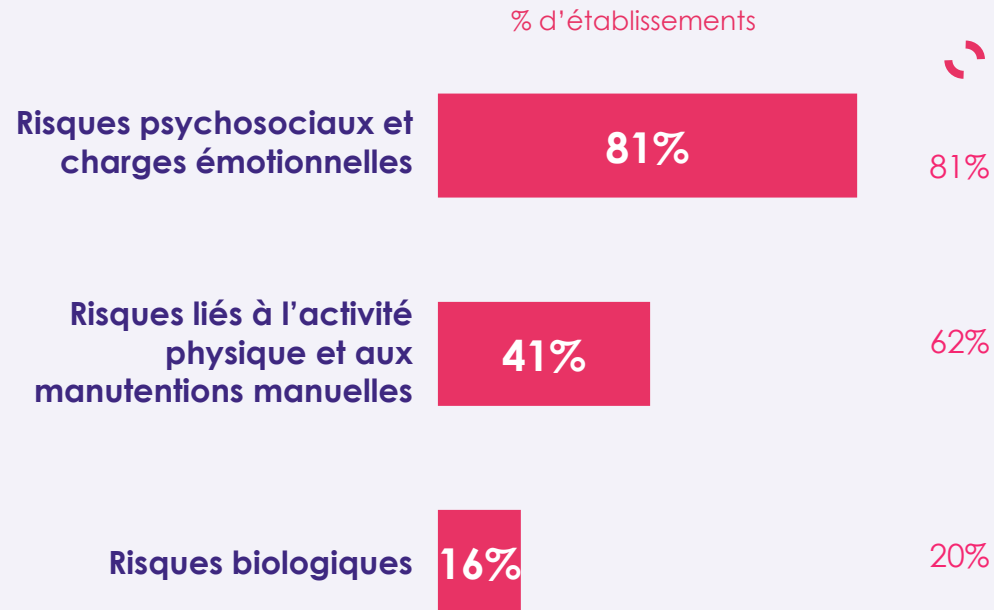
- ✓ Des accords **déjà conclus** ou en cours d'élaboration
- ✓ Une **opportunité de consolider** et diffuser les bonnes pratiques à l'échelle des branches

ACTIONS DE PRÉVENTION ET RISQUES EN MATIÈRE DE SANTÉ AU TRAVAIL



PRINCIPAUX RISQUES PROFESSIONNELS AUXQUELS SONT EXPOSÉS LES SALARIÉS

Part des établissements identifiant ces risques professionnels



DÉSIGNATION DE SALARIÉS RÉFÉRENTS À LA RÉUNION

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

78%

58%

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

61%

41%

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

54%

62%

Référent handicap

54%

45%

En matière de **référénts**, 8 établissements sur 10 ont désigné un ou plusieurs **salariés compétents en protection et prévention des risques professionnels** (obligatoire à quelle que soit la taille de l'employeur).

6 établissements sur 10 disposent d'un **référént harcèlement sexuel et agissements sexistes** désignés par l'employeur (obligatoire à partir de 250 salariés) et un peu plus de la moitié un tel référent désigné par le **CSE** (obligatoire à partir de 11 salariés).

Des **référénts handicap**, obligatoires à partir de 250 salariés, ont été désignés par 54% des établissements.

ÉVOLUTION DES MÉTIERS/FONCTIONS ET MÉTIERS/FONCTIONS ÉMERGENTS



ÉVOLUTION ET ÉMERGENCE DE NOUVEAUX MÉTIERS/FONCTIONS : TYPOLOGIE DES ÉVOLUTIONS À LA RÉUNION

Au-delà de la croissance de certains métiers/fonctions identifiés dans la partie 2 de ce rapport, il convient d'observer les évolutions qu'ils connaissent du fait des changements de l'environnement (réglementaire, social, technologiques...), des nouveaux besoins des établissements et des personnes accompagnées, cela selon trois prismes :

Les
métiers/fonctions
en progression

17%

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

27%

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

—

des
établissements/associations
concernés

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

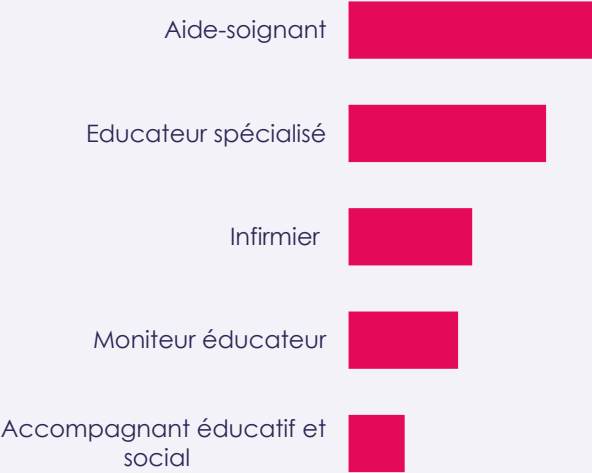
Métiers/fonctions
existants

Métiers/fonctions
inexistants jusque-là

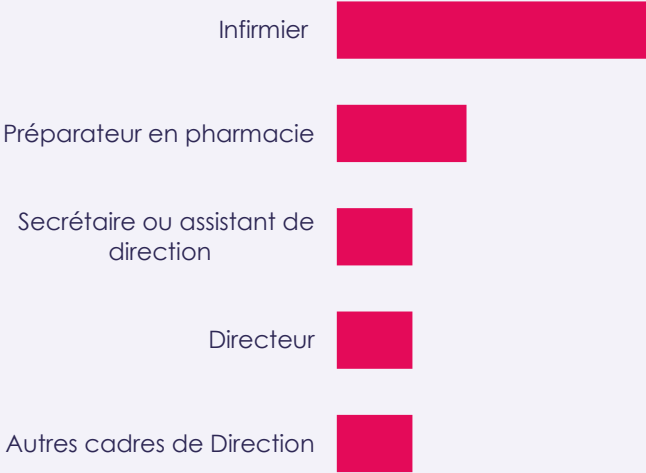
MÉTIERS/FONCTIONS EN PROGRESSION - AU SEIN DE CHAQUE BRANCHE

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

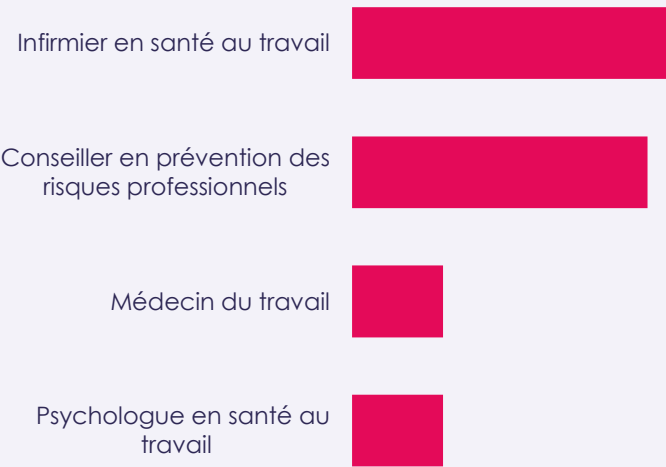
SSSMS



HP



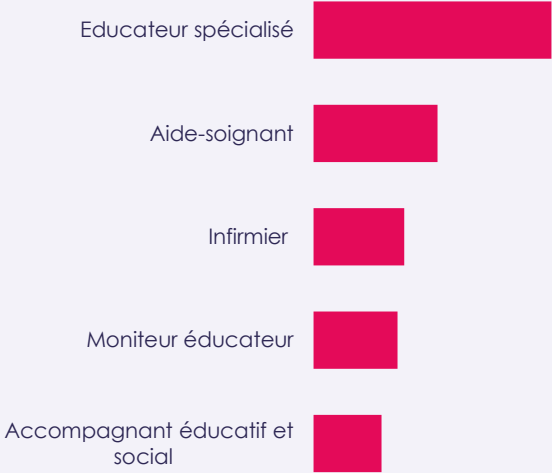
SPSTI



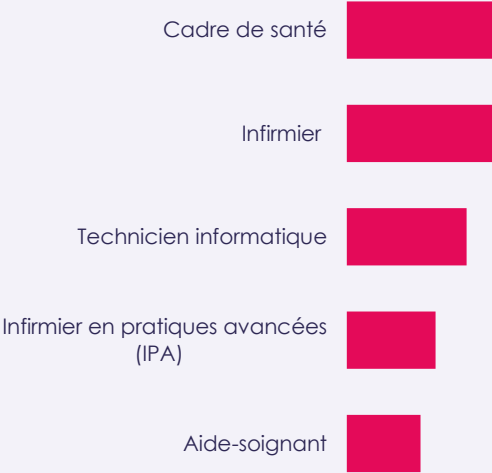
MÉTIERS/FONCTIONS EN ÉVOLUTION - AU SEIN DE CHAQUE BRANCHE

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

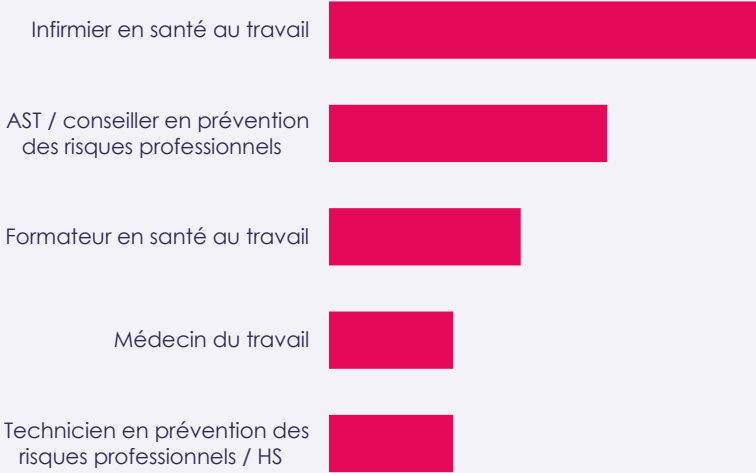
SSSMS



HP



SPSTI



MÉTIER S/FONCTIONS ÉMERGENTS - AU SEIN DE CHAQUE BRANCHE

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

SSSMS

Référent ou coordinateur de parcours de soins	
Métiers de la Data	
Infirmier en Pratiques Avancées	
Responsable Qualité, SI et gestion des risques / Environnement	
Chargé de communication	

HP

Infirmier en Pratiques Avancées (IPA)	
Responsable Qualité, SI et gestion des risques / Environnement	
Référent technique	
Référent bientraitance	
Référent sécurité	

SPSTI

Base faible

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

06

**LA CARTOGRAPHIE DES
EMPLOIS ET DES
COMPÉTENCES**

UNE RÉPONSE AUX ENJEUX DE DIFFÉRENTES PARTIES PRENANTES ET AUX ENJEUX CLÉS DU SECTEUR

— LES BRANCHES

aider dans la politique
emploi formation
certification et la priorisation
des travaux

repérer les besoins en emploi
et en formation

Et développer des
certifications professionnelles
ad hoc

— LES ÉTABLISSEMENTS

nourrir leur politique RH

faciliter leur gestion des
emplois et des parcours
professionnels

aider dans l'élaboration du
plan de développement des
compétences, dans la
préparation de l'entretien de
parcours professionnel

faciliter la rédaction d'offres
d'emploi et de fiches de
postes...

— LES SALARIÉS, LES ACTIFS ET LES ÉTUDIANTS

aider à construire leur
orientation et leur évolution
professionnelle

mieux connaître les métiers
et les parcours possibles

Identifier les métiers qui leur
correspondent

— L'OPCO SANTÉ

faciliter l'appui technique
des branches et la création
de certifications
professionnelles

mieux conseiller et
accompagner les
établissements dans leurs
besoins formation et leur
GEPP

améliorer l'information et la
visibilité du secteur



Mise en visibilité de la richesse et de la réalité des emplois du secteur, outillage des pratiques RH et de la gestion des emplois et des parcours professionnels, facilitation des mobilités et reconversions

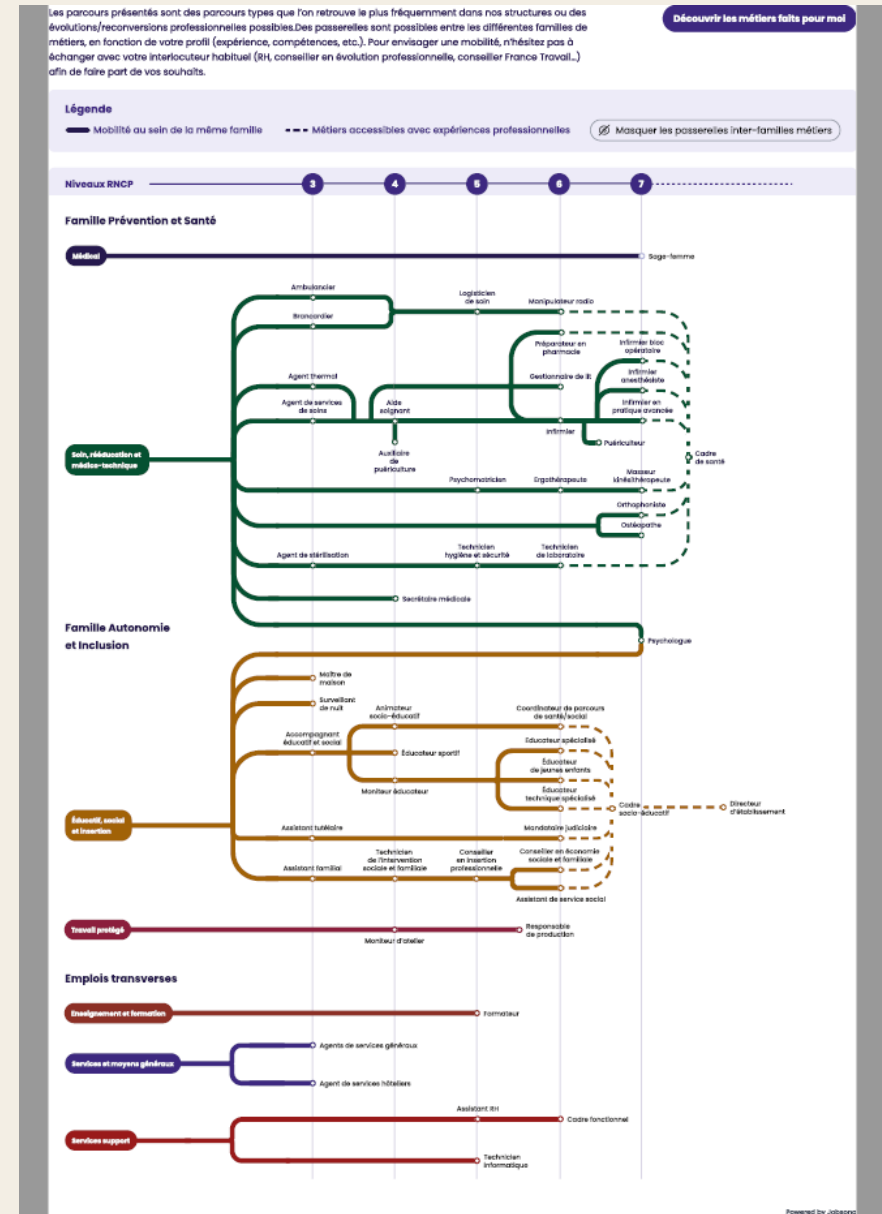
TABLEAU DES 76 EMPLOIS DE LA CARTOGRAPHIE CLASSÉS PAR FAMILLE ET DOMAINE D'ACTIVITÉ

LES EMPLOIS DE LA PREVENTION ET DE LA SANTÉ		LES EMPLOIS DE L'AUTONOMIE ET DE L'INCLUSION	LES EMPLOIS TRANSVERSES	
Soin, rééducation et médico-technique		Educatif, social et insertion	Enseignement et formation	
• Agent de service de soins • Agent de stérilisation • Agent soignant thermal • Aide-soignant • Ambulancier • Assistant de soins en gérontologie • Auxiliaire de puériculture • Brancardier • Diététicien • Ergothérapeute • Gestionnaire de lits • Infirmier • Infirmier anesthésiste • Infirmier de bloc opératoire • Infirmier en pratique avancée • Logisticien de soins • Manipulateur radio	• Masseur kiné • Orthophoniste • Ostéopathe • Préparateur en pharmacie • Psychologue • Psychomotricien • Puériculteur • Secrétaire médical • Technicien de laboratoire • Cadre de santé • Infirmier coordonnateur Prévention • Conseiller prévention	• Accompagnant éducatif et social • Animateur socio-éducatif • Assistant de service social • Assistant familial • Assistant tuteur • Conseiller en économie sociale et familiale • Conseiller en insertion professionnelle • Educateur de jeunes enfants • Educateur spécialisé • Educateur sportif • Educateur technique spécialisé • Facilitateur de projets et parcours de vie • Maître de maison • Mandataire judiciaire • Médiateur social • Moniteur éducateur • Surveillant de nuit • Technicien en économie sociale et familiale • Cadre socio-éducatif • Coordinateur de parcours de Santé/Social	• Formateur	
				Services et moyens généraux
				• Agent d'accueil • Agent des services généraux • Agent des services hôteliers • Conseiller environnement et développement durable • Cuisinier • Technicien informatique • Technicien Qualité Hygiène et Sécurité (HSE) • Responsable hôtellerie • Responsable HSE • Responsable SSI • Data manager
			Autres services support	
			• Assistant RH • Chargé des relations usagers • Chargé marketing communication • Comptable • Cadre fonctionnel • Contrôleur de gestion • Responsable développement partenariats	
Médical		Travail protégé		
• Biologiste médical • Médecin • Sage femme		• Moniteur d'atelier • Responsable de production		
Direction				
• Directeur . Directeur des soins. Médecin DIM, médecin coordonnateur, médecin chef de service				

CARTOGRAPHIE : OUTIL D'ORIENTATION ET DE GESTION DES PARCOURS

Fonctionnalités de la cartographie :

- **Visibilité de l'ensemble des emplois, et des parcours** horizontaux et verticaux possibles
- **Fiches emplois cliquables et téléchargeables** avec missions, compétences, formations associées et emplois connexes
- **Analyser un CV via outil de CV Matching** pour proposition des emplois les plus proches du profil analysé
- **Comparer deux emplois** pour identifier compétences communes et celles à acquérir dans le cadre d'une évolution ou reconversion professionnelle



DÉMONSTRATION

<https://cartographie.opco-sante.fr/>

MERCI



Observatoire
des métiers
du soin et du lien

