



BAROMÈTRE EMPLOI FORMATION 2022

RÉSULTATS & ENSEIGNEMENTS Centre-Val de Loire

Un projet réalisé par



OPCO
SANTÉ

NOTRE ENGAGEMENT COLLECTIF SERA A 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 deux 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 les secteurs de la prévention et de la santé au travail.

Outil commun de données statistiques, qualitatives, d’analyse et de prospective, le Baromètre Emploi-Formation est lancé en 2022 auprès de l’ensemble de nos secteurs. 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

Monsieur Laurent Terme, Secrétaire

Monsieur Jean-Marc Le Ravallec, Secrétaire-adjoint

LE BAROMÈTRE EMPLOI-FORMATION 2022 EN QUELQUES MOTS ET CHIFFRES

Le Baromètre Emploi-formation de l'OPCO Santé, pour quoi faire ?

- Connaître les effectifs des salariés des branches de l'OPCO Santé dans la région,
- Mieux connaître les salariés du secteur : par âge, sexe, type de contrat, métier, niveau d'encadrement,
- Identifier les problématiques de recrutement et de formation des établissements pour mieux y répondre et adapter les politiques locales à leurs attentes,
- Comparer ces données à la statistique publique et aux données de formation de l'OPCO Santé pour avoir une vision à 360 degrés de la situation en matière de formation et de besoins en main d'œuvre,
- Quantifier les absences sur le territoire.



Le Baromètre Emploi-formation de l'OPCO Santé, quelques chiffres clés dans la région Centre-Val de Loire

42 175
Salariés

3%
des effectifs
en France



Les EHPAD
Activité qui
concentre le plus
d'emplois



951
Établissements
dans la région



45%
des effectifs dans
le secteur
médico-social



33%
des effectifs dans
le secteur
sanitaire



7%
des effectifs dans
le secteur social

NOTE METHODOLOGIQUE : UN DISPOSITIF EN 3 VOLETS

Une enquête complète permettant de dresser un état des lieux objectif des emplois, des formations et des mutations que connaît le secteur, au travers :

- D'une **enquête établissements** permettant de dresser un état des lieux des emplois du secteur au 31 décembre 2021 (recensement des effectifs et problématiques de recrutement et de formation des établissements)
- De la **collecte des données emploi** auprès des établissements du secteur afin de décrire plus précisément les emplois du secteur (caractéristiques des emplois) et être capable de les quantifier au niveau national et par strates
- D'une **compilation de données publiques** permettant de mesurer les grandes évolutions quantitatives du secteur en termes de salariés formés, d'alternance, de personnels handicapés...

Les terrains d'enquête se sont déroulés du 22 février au 16 juin 2022 selon une approche en mix-méthodologie (mail, téléphone et papier).

Enquête Etablissements

Interrogation de **l'ensemble des établissements adhérents** réputés actifs au 31 décembre 2021

Recueil en mix méthodologique : **web/papier + relances téléphoniques** systématiques auprès de l'ensemble des établissements non répondants

En Centre Val de Loire, 205 établissements ont participé à l'enquête soit un **taux de participation de 22%** (sur base fiabilisée).

Représentativité de l'échantillon assurée par la **méthode des quotas** sur les variables taille, activité, type d'association, CCN croisées par la région d'implantation de l'établissement

Collecte des données emplois

Sollicitation de **l'ensemble des établissements adhérents** réputés actifs au 31 décembre 2021

Recueil en ligne après extraction des données du logiciel RH ou saisie en ligne des données emploi et tableaux des emplois au format papier

En Centre Val de Loire, collecte des données emploi de 112 établissements soit un **taux de participation de 12%** (sur base fiabilisée)

Représentativité de l'échantillon assurée par la **méthode des quotas** sur les variables taille, secteur, branche, département et CCN croisées par la région d'implantation de l'établissement

Compilation de données publiques

L'utilisation des données publiques pour cette enquête a 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.

Les principales sources utilisées sont : les données Formation de la DREES, les données de l'AGEFIPH, les données DSN de l'INSEE, l'enquête BMO de Pôle Emploi, les données SIRENE de l'INSEE et les données emplois de l'AGIRC-ARCCO.

NOTE METHODOLOGIQUE : PRÉCAUTIONS STATISTIQUES

Une participation supérieure à 10% sur l'ensemble des régions et 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 au sein du secteur **objectivé** par la collecte des données emploi à partir du logiciel RH pour une large majorité des établissements participants.

Le Baromètre Emploi-Formation 2022 a été administré sur l'ensemble du territoire métropolitain ainsi que dans chacun des DROM.

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 sont calculées hors travailleurs handicapés dans les ESAT.

Les établissements qui n'ont pas pu être reclassés au sein d'un secteur d'activité (*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.

NOTE DE LECTURE

Certaines expressions ou groupes de mots sont utilisés tout au long du rapport sous forme d'acronymes pour faciliter la lecture des résultats :

- **SSSMS** : Secteur Sanitaire, Social et Médico-Social
- **HP** : Hospitalisation Privée à statut commercial
- **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

Dénomination des différentes Conventions Collectives Nationales (CCN) reprises dans ce rapport :

- **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, SNAPEI)
- **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 0897** : Convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail
- **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 privé à but lucratif FIEHP) (fusion entre la 2264 et la 2104)

SOMMAIRE

- 1 LE SECTEUR DE L'OPCO SANTÉ, ACTEUR DE POIDS DANS L'EMPLOI 10
- 2 LA STRUCTURE ET LES DYNAMIQUES D'EMPLOI DU SECTEUR DE L'OPCO SANTÉ 21
- 3 LE RECRUTEMENT ET LA MOBILITÉ DES SALARIÉS : QUELLE SITUATION ? 69
- 4 LES COMPÉTENCES POUR DEMAIN : DYNAMIQUES DE FORMATION ET PISTES D' ACTIONS 97

TABLE DES MATIÈRES DÉTAILLÉE (1/2)

Partie 1 : Le secteur de l'OPCO Santé, acteur de poids dans l'emploi 10

1. Chiffres clés 2021 du secteur de l'OPCO Santé 12
2. Répartition géographique..... 18

Partie 2 : La structure et les dynamiques d'emploi du secteur de l'OPCO Santé..... 21

1. Caractéristiques détaillées de l'emploi..... 23
 - a. Caractéristiques globales de l'emploi dans le secteur..... 24
 - b. Caractéristiques détaillées de l'emploi par filière d'emploi..... 30
 - c. Caractéristiques détaillées de l'emploi par branche d'activité..... 37

2. Focus sur des situations à enjeux..... 42
 - a. La féminisation des emplois..... 43
 - b. Les cadres 46
 - c. Les séniors..... 49
 - d. Les salariés en CDD..... 53
 - e. Les salariés en temps partiel..... 57
3. Absences pour raisons de santé et congés Maternité/paternité..... 61
4. Emploi des personnes en situation de handicap..... 67

TABLE DES MATIÈRES DÉTAILLÉE (2/2)

Partie 3 : Recrutement et mobilité des salariés : quelle situation ?..... 69

1. Recrutement : besoins, difficultés rencontrées et solutions mises en place..... 70
 - a. Difficultés et besoins en recrutement..... 72
 - b. Métiers les plus en tension et raisons invoquées..... 76
 - c. Répartition géographique des postes à pourvoir pour les métiers les plus en tension 81
 - d. Solutions et démarches adoptées pour pallier les difficultés de recrutement..... 87
2. Mobilité des salariés..... 90
3. Eclairage sur les tensions et besoins en main d'œuvre sur les principaux métiers du champ santé-social..... 94

Partie 4 : Les compétences pour demain : dynamiques de formation et pistes d'action.....97

1. Les actions de formation financées par l'OPCO Santé..... 99
2. Souhaits des établissements pour mieux répondre aux besoins en formation..... 104
3. Focus sur l'alternance..... 108
4. La formation diplômante aux professionnels de santé et aux professions sociales..... 115

Annexe : 123

1. Liste des métiers par filière 124
2. Liste des principaux métiers des branches de l'OPCO Santé par catégorie socio-professionnelle 127
3. Liste des principales convention collectives (CCN) 129



LE SECTEUR DE L'OPCO SANTÉ, ACTEUR DE POIDS DANS L'EMPLOI

Chiffres-clés 2021

Répartition régionale

A RETENIR

- ▶ Le Baromètre Emploi-Formation 2022 permet de recenser en Centre-Val de Loire **plus de 42 000 salariés en Personnes Physiques (PP) et près de 37 000 en Equivalents Temps Plein (ETP)**. Le Centre-Val de Loire représente 3,1% des effectifs nationaux du secteur de l'OPCO Santé, la plus faible part de France métropolitaine.
- ▶ La contribution du secteur de l'OPCO Santé dans l'emploi salarié de la région s'élève à 4,9%, dans un secteur Santé-Action sociale représentant, environ 15% de l'emploi salarié. **Cette contribution à l'emploi salarié dépasse les 5,5% dans 5 régions** : l'Île-de-France, mais également l'Occitanie, Hauts-de-France, PACA et Bretagne.
- ▶ Le **secteur Médico-social constitue le principal employeur** avec **45% des effectifs régionaux** (plus de 19 000 salariés en PP dans la région) exerçant en premier lieu dans des établissements d'hébergement pour **personnes âgées** avec 6 400 salariés (en PP).
- ▶ Le **secteur Sanitaire** totalise quant à lui **près de 14 000 salariés** (en PP) et le **secteur Social près de 3 000 salariés** (en PP).

CHIFFRES CLÉS 2021 DU SECTEUR DE L'OPCO SANTÉ

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'écart 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 2022 sont des données au 31/12/2019 (vs 31/12/2021 pour le Baromètre Emploi-Formation 2022).
- ▶ **Le périmètre de référence** : le Baromètre Emploi-Formation 2022 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** : une partie du dénombrement des effectifs a été réalisée à partir des informations extraites du logiciel RH des établissements au 31/12/2021. **Cette méthode – bien que plus exhaustive – peut présenter une sur représentation par rapport aux données d'emplois déclarées par les établissements.** Par exemple, dans le cas d'une absence pour maladie (ou autre), sont comptabilisés dans le logiciel des établissements le.la salarié.e absent.e et son.sa remplaçant.e.

Ce phénomène a probablement été amplifié en 2021 du fait de **l'augmentation des absences pour maladie liée à la pandémie de Covid-19.**

NOMBRE DE STRUCTURES ET EFFECTIFS PAR BRANCHE

| | SSSMS | HP | SPSTI | HORS BRANCHE |
|--|--------|--------|-------|--------------|
| Nombre de structures (SIREN)* | 284 | 95 | 7 | 10 |
| Nombre d'établissements (SIRET)* | 779 | 136 | 21 | 15 |
| Nombre de salariés en Personnes Physiques (PP)** | 25 831 | 14 696 | 1 641 | ND*** |

* Source : Base de données adhérents OPCO Santé

** Source : Baromètre Emploi-Formation 2022

*** Effectifs faibles mais existants, non estimables en raison du faible taux de participation pour cette branche

EFFECTIFS RÉGIONAUX DU SECTEUR DE L'OPCO SANTÉ RECENSÉS AU 31/12/2021 (1/2)

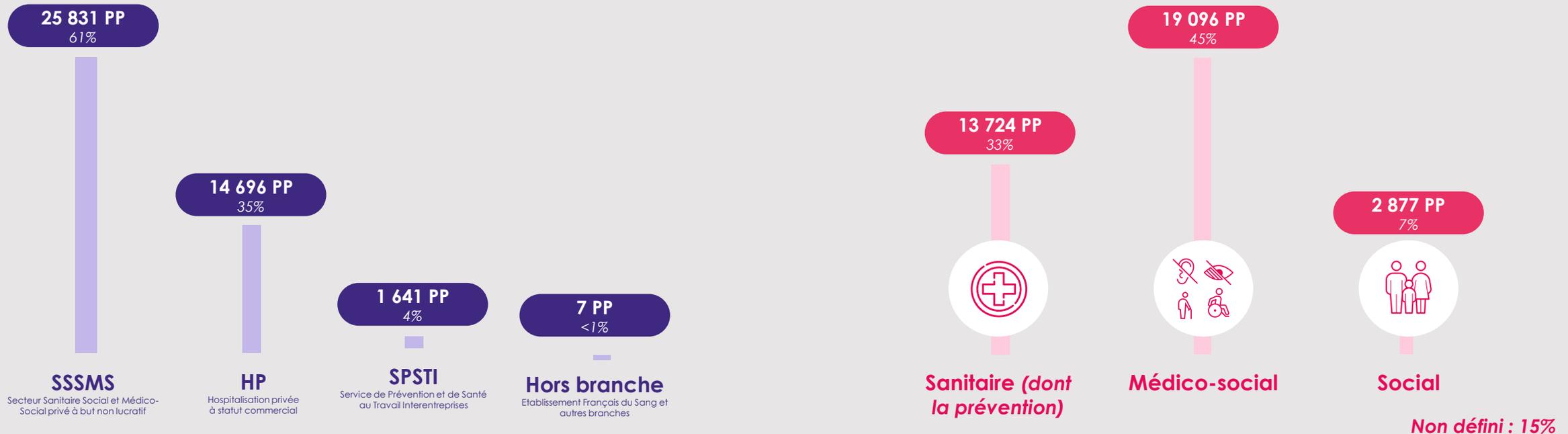
EFFECTIFS ET RÉPARTITION PAR BRANCHES ET SECTEURS D'ACTIVITÉ

42 175 salariés en Personnes Physiques (PP)
 (hors travailleurs en situation de handicap des Esat)

Effectif national : 1 354 451 PP

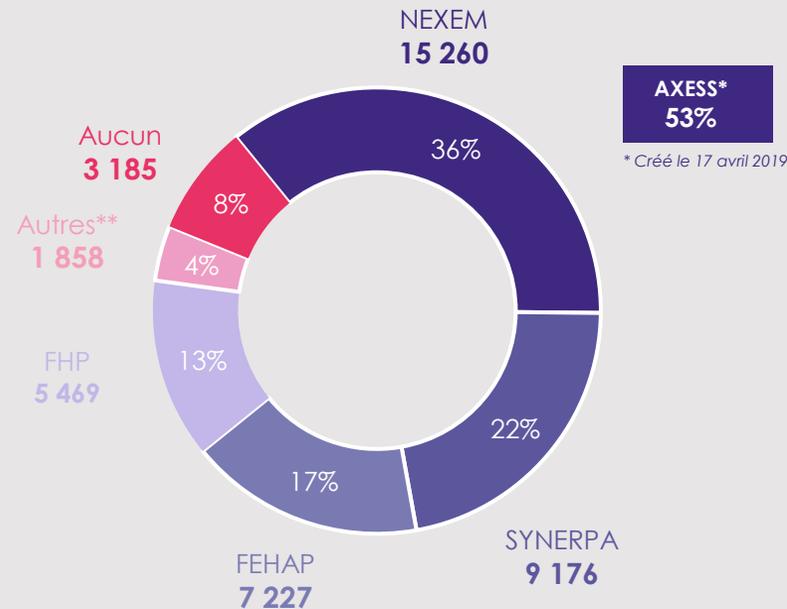
37 268 salariés en Equivalent Temps Plein (ETP)
 (hors travailleurs en situation de handicap des Esat)

Effectif national : 1 183 890 ETP

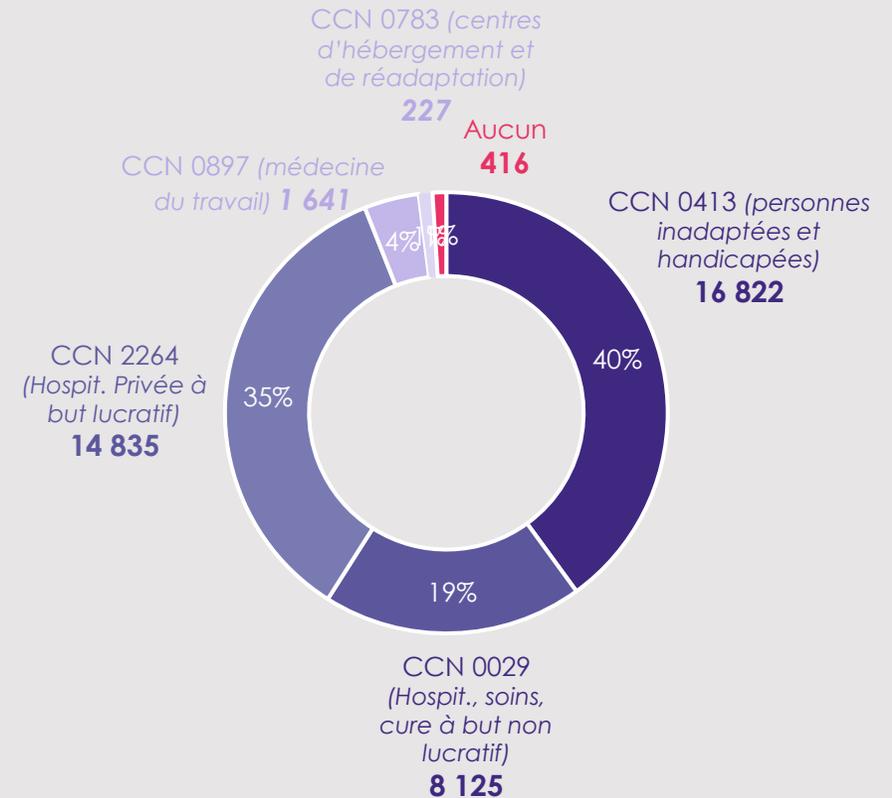


EFFECTIFS RÉGIONAUX DU SECTEUR DE L'OPCO SANTÉ RECENSÉS AU 31/12/2021 (2/2)

PAR ORGANISATION PROFESSIONNELLE



PAR CONVENTION COLLECTIVE



**y.c. CNETH, Croix Rouge, PRESANSE, UNICANCER et UNISS

**y.c. CCN2046 et autres CCN moins répandues dans le secteur

ACTIVITÉS QUI CONCENTRENT LE PLUS D'EMPLOIS EN 2021

EFFECTIFS SALARIÉS PAR TYPE D'ACTIVITÉ ET POIDS DANS L'EMPLOI TOTAL (Top 10)

| | Effectifs salariés | Part d'établissements | |
|---|--------------------|-----------------------|-------|
| Etablissements d'Hébergement pour Personnes Âgées | 6 399 | 18,7% | 19,1% |
| Etab.et Services de Travail Protégé pour Adultes Handicapés | 6 203 | 9,5% | 6,6% |
| Etab. et Services d'Hébergement pour Adultes Handicapés | 5 726 | 15,1% | 12,8% |
| Etablissements de l'Aide Sociale à l'Enfance | 3 504 | 5,9% | 5,1% |
| Etablissements de Soins de Courte Durée | 3 358 | 1,8% | 2,7% |
| Etab.Educ.Spéciale pour Déficiants Mentaux et Handicapés | 2 403 | 5,4% | 4,6% |
| Etablissements de santé privé autorisés en SSR | 1 964 | 2,1% | 2,6% |
| Etablissements d'administration | 1 576 | 4,6% | 3,5% |
| Services à Domicile ou Ambulatoires pour Handicapés | 1 228 | 5,5% | 5,4% |
| Dispensaires ou Centres de Soins | 1 098 | 2,7% | 3,1% |

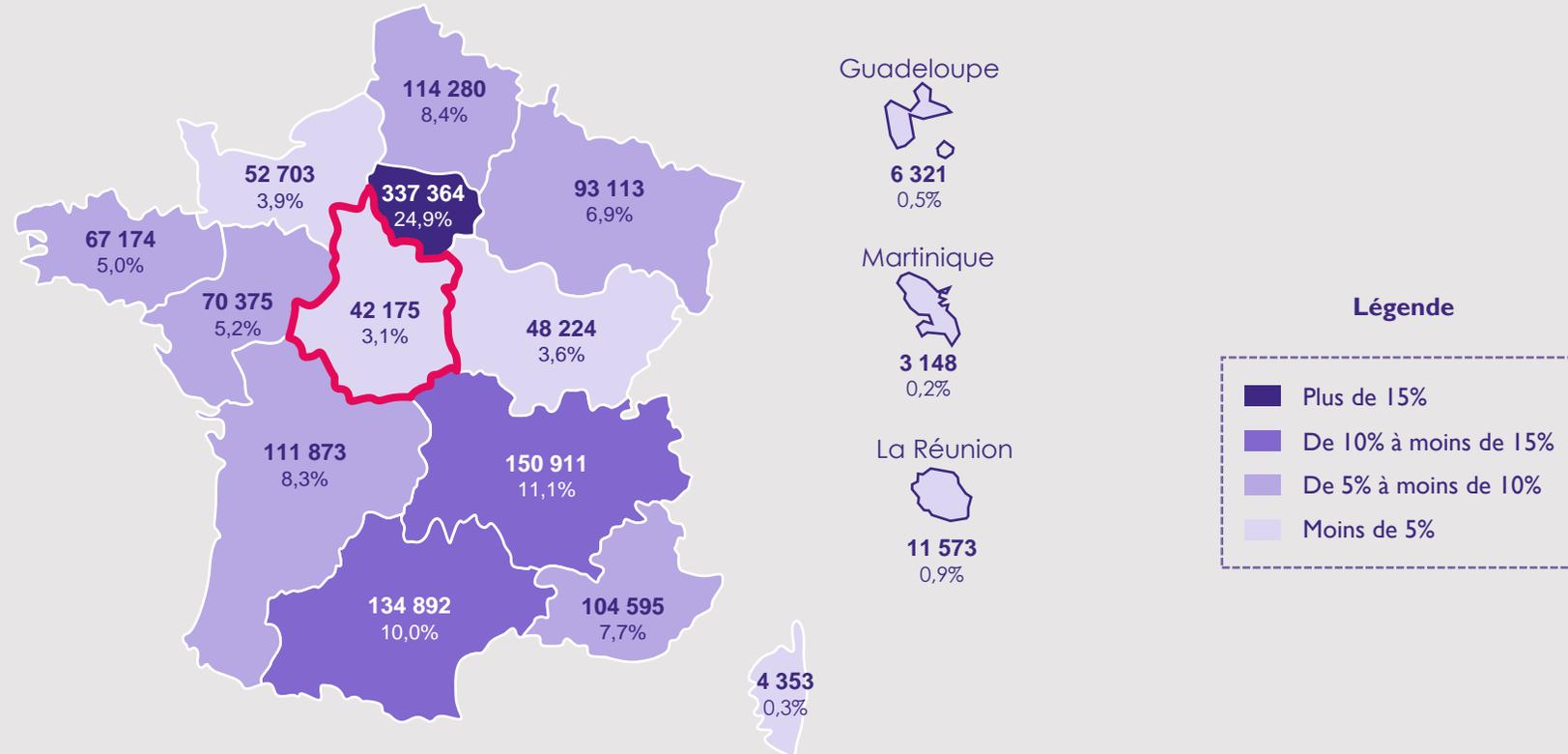


Les établissements d'hébergement pour personnes âgées apparaissent comme les premiers employeurs du secteur de l'OPCO Santé en Centre-Val de Loire avec plus de 6 000 salariés.

Les établissements et services de travail protégé pour adultes en situation de handicap et concentrent également d'importants effectifs salariés en Centre-Val de Loire (près de 12 000 salariés à eux deux).

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR RÉGION

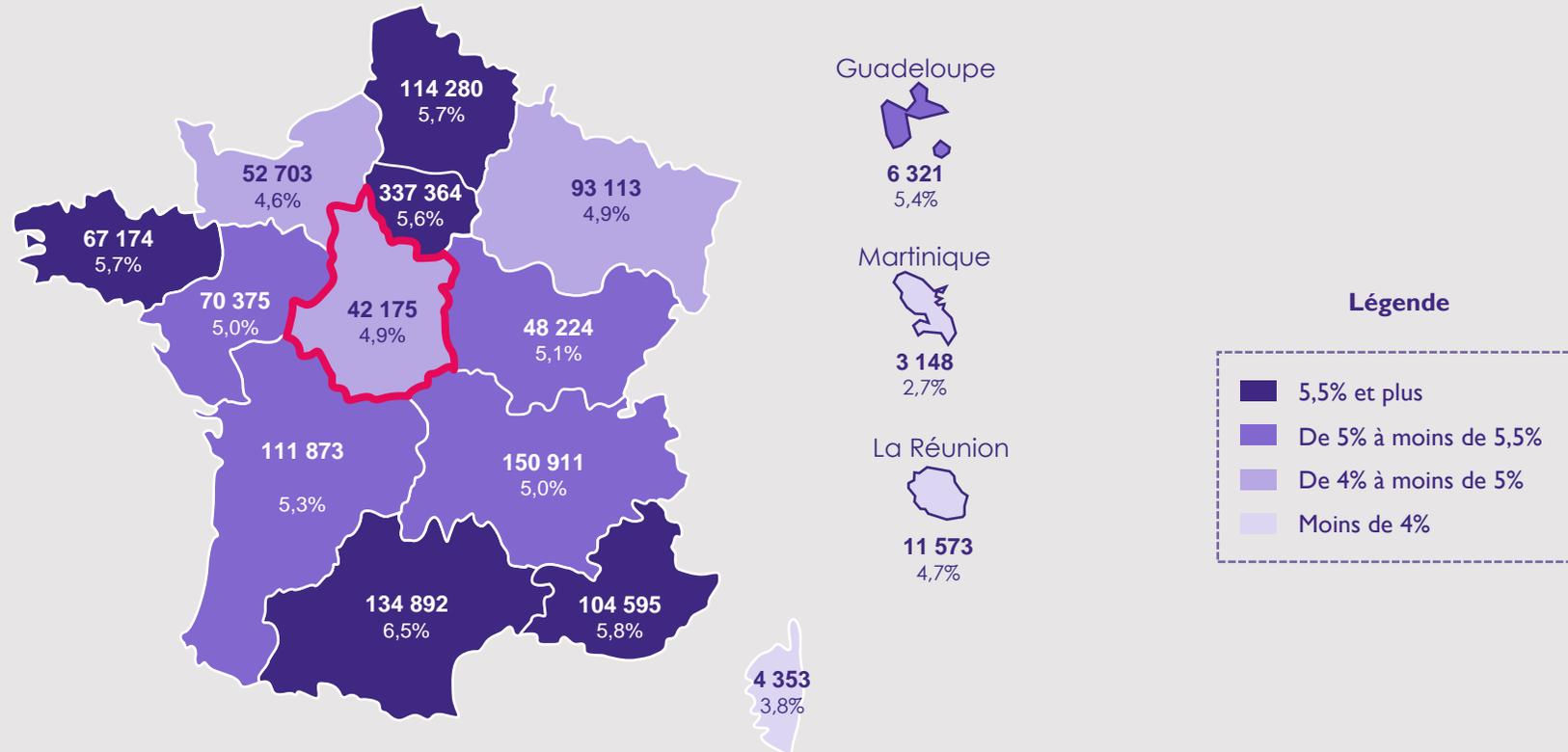


Le secteur de l'OPCO Santé présente **un bon maillage territorial** sur l'ensemble du territoire métropolitain et ultra-marin.

Logiquement, les plus fortes concentrations d'effectifs s'observent dans les régions qui accueillent les plus grandes zones urbaines. Le Centre-Val de Loire qui concentre donc une part faible des effectifs du secteur (3,1%).

POIDS DU SECTEUR DE L'OPCO SANTE DANS L'EMPLOI SANITAIRE ET SOCIAL AU SEIN DES RÉGIONS

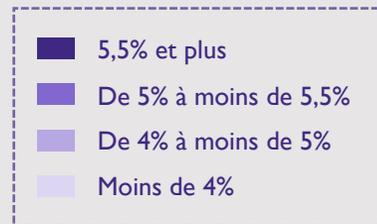
Moyenne nationale : 5,3%



Au niveau national, le secteur de l'OPCO Santé représente environ **5,3% de l'emploi salarié** (tous secteurs d'activité confondus).

Un **poids dans l'emploi salarié français relativement homogène** entre les différents régions (4,9% en Centre-Val de Loire, légèrement inférieur à la moyenne nationale).

Légende



Source : Connaissance Locale de l'Appareil Productif (CLAP) au 01/01/2019 / Baromètre emploi du secteur de l'OPCO Santé 2022

2

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

Caractéristiques détaillées de l'emploi dans le secteur

Focus sur des situations à enjeux

Absences

Emploi des personnes en situation de handicap

A RETENIR

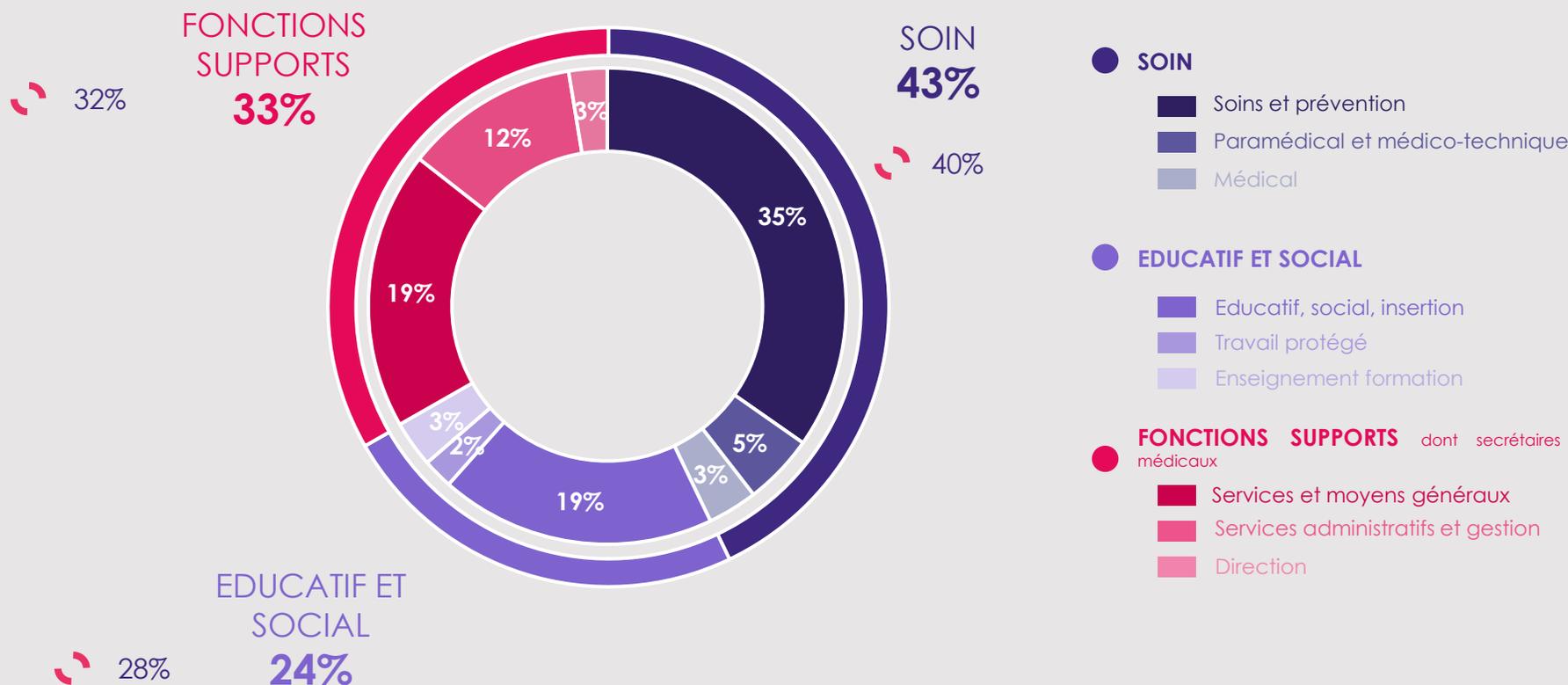
- ▶ Le Baromètre Emploi-Formation 2022 laisse apparaître **une très grande diversité des emplois et métiers** occupés par les salariés du secteur de l'OPCO. On observe en Centre-Val de Loire **une prédominance de la filière Soins par rapport aux 2 autres filières** : Soins (43% des salariés), Educative et sociale (24%) et Fonctions supports (33%).
- ▶ Dans le détail, **7 métiers concentrent plus de la moitié des effectifs** du secteur, au premier rang desquels les métiers d'**Aide-soignant** (14,4%), d'**Ouvrier ou agent des services hôteliers** (10,2%) et d'**Agent de services de soins** (8,3%).
- ▶ En termes de caractéristiques socio-professionnelles, la photographie Centre-Val de Loire 2021 témoigne d'un **fort taux de féminisation** (78% de femmes comme en France) et d'une **part importante de salariés en milieu de carrière** (entre 30 et 45 ans). Le **taux d'encadrement** (1 cadre pour 5,9 salariés en moyenne) **apparaît quant à lui conforme** aux standards du secteur Santé-Action sociale (mais en retrait par rapport à d'autres secteurs du tertiaire).
- ▶ Concernant l'emploi des travailleurs handicapés, le Baromètre (source Agefiph-OETH) fait état de **1 504 personnes en situation de handicap** employés par les établissements du secteur en Centre-Val de Loire, pour un **taux d'emploi de 6,0% (au niveau de la moyenne nationale de 5,6%)**.

CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR

CARACTÉRISTIQUES GLOBALES DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR

RÉPARTITION DES FILIÈRES DANS L'EMPLOI DU SECTEUR

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIÈRES ET FAMILLES D'EMPLOI



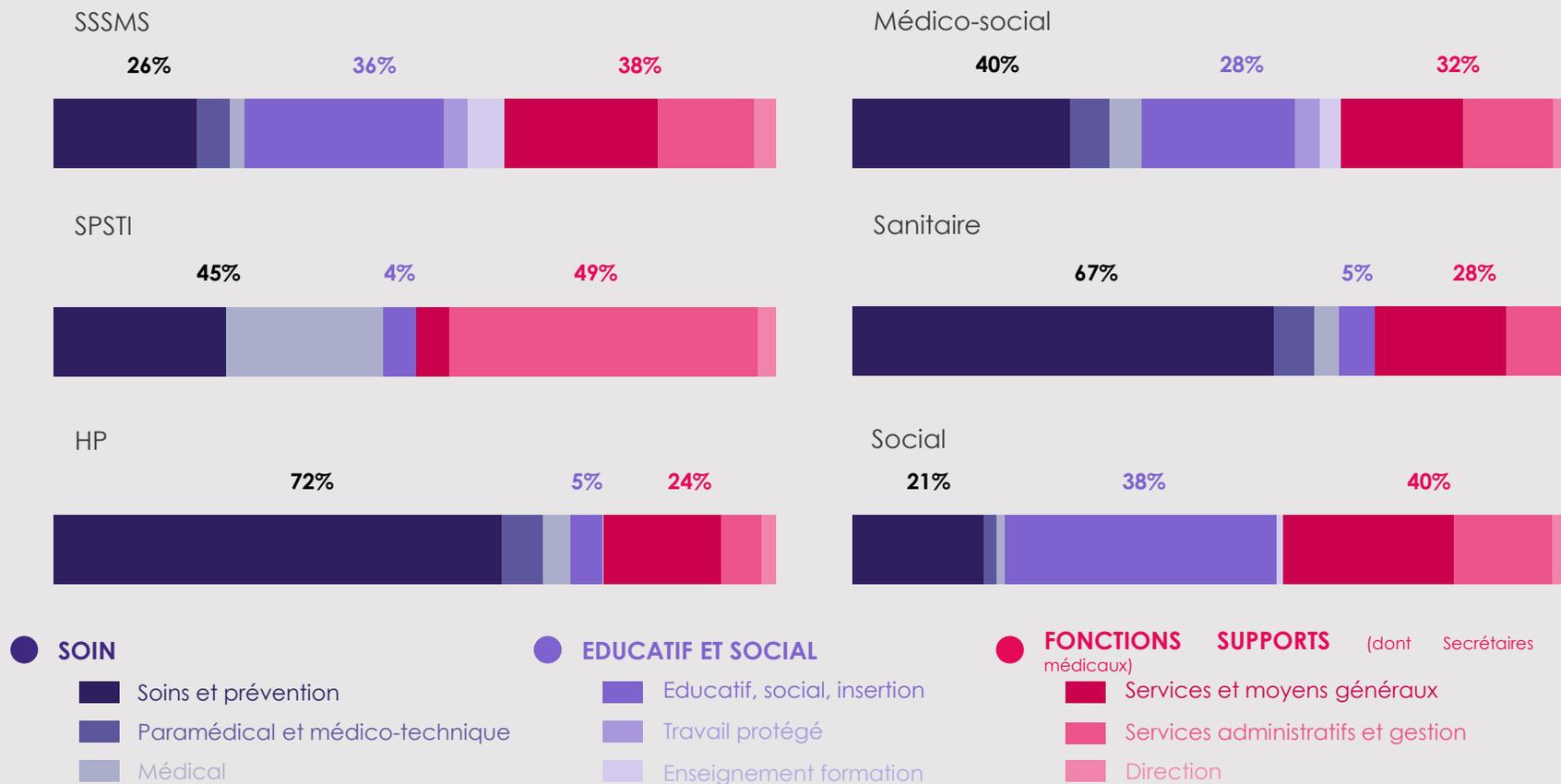
Une **légère prédominance de la filière Soins** :

- **43%** des emplois sont dans la filière **Soins**
- **33%** dans les **Fonctions supports**
- **24%** dans la filière **Educative et sociale**.

On notera tout de même la part importante des emplois des **Soins et de la prévention** avec plus du tiers des effectifs pour cette seule famille de métiers.

RÉPARTITION DES FILIÈRES DANS L'EMPLOI DU SECTEUR – FOCUS PAR BRANCHE

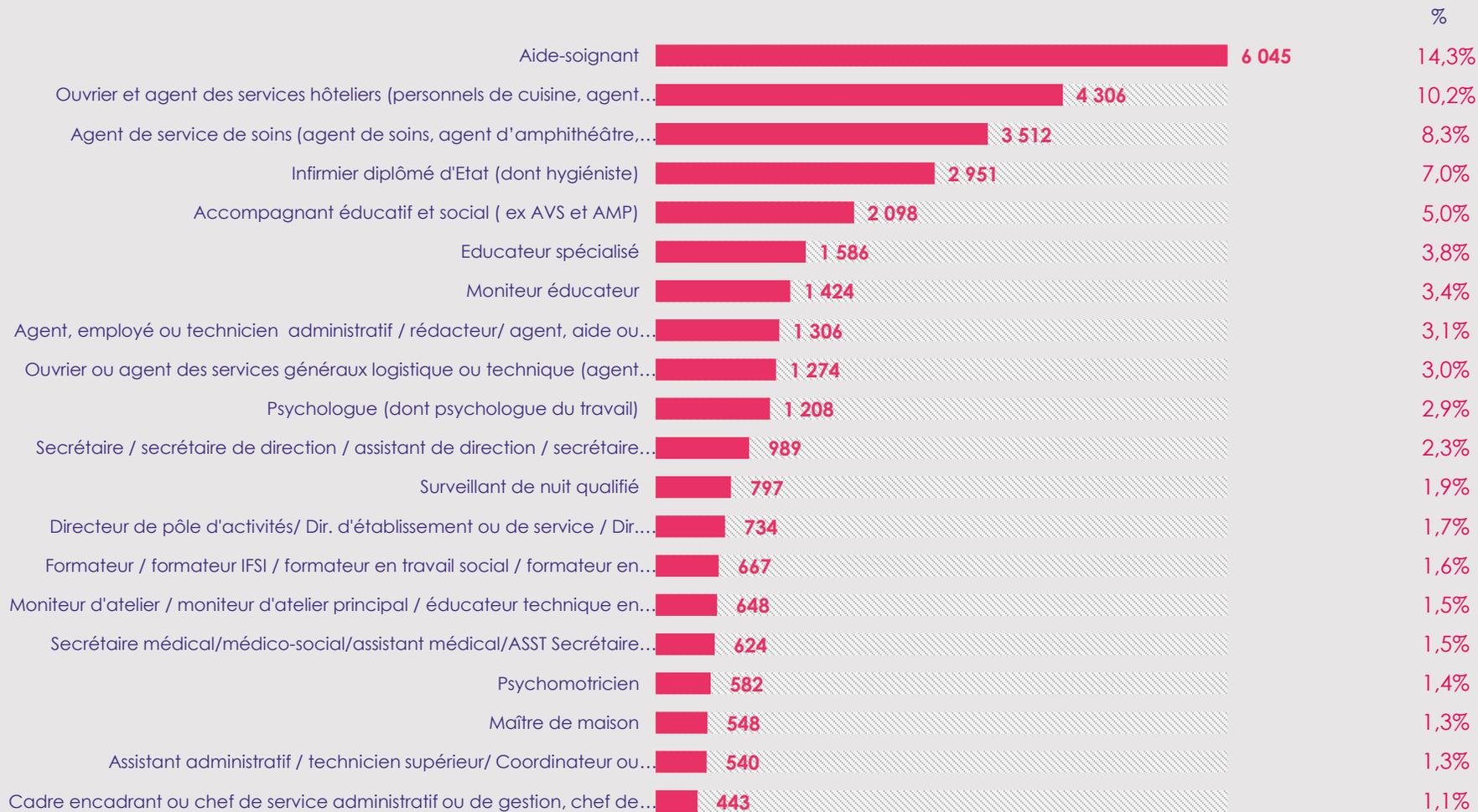
RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIÈRES ET FAMILLES DE MÉTIERS – DETAIL PAR BRANCHES ET SECTEURS



Cette même répartition par Branche laisse clairement apparaître les spécificités de chacune d'entre elles :

- Prédominance de la **filière Soins** dans la Branche **HP**
- Représentation plus marquée des **emplois éducatifs et sociaux** pour la **Branche SSSMS**
- **La branche SPSTI** se démarque par une représentation importante des **fonctions support.**

PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS



Plus d'1 salarié sur 7 (14,3%) exercent le métier d'Aide-soignant, principal métier du secteur de l'OPCO Santé en Centre-Val de Loire.

Suivent dans la hiérarchie les métiers d'**ouvrier ou agent des services hôteliers** et les **Agents de service de soins**.

Les métiers d'IDE et d'AES arrivent juste ensuite.

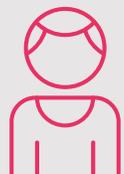
CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS DU SECTEUR DE L'OPCO SANTÉ

SEXE



78%

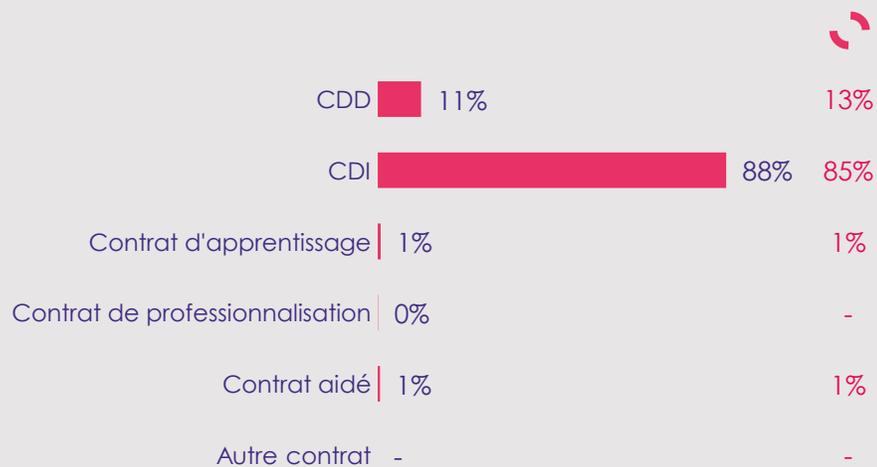
78%



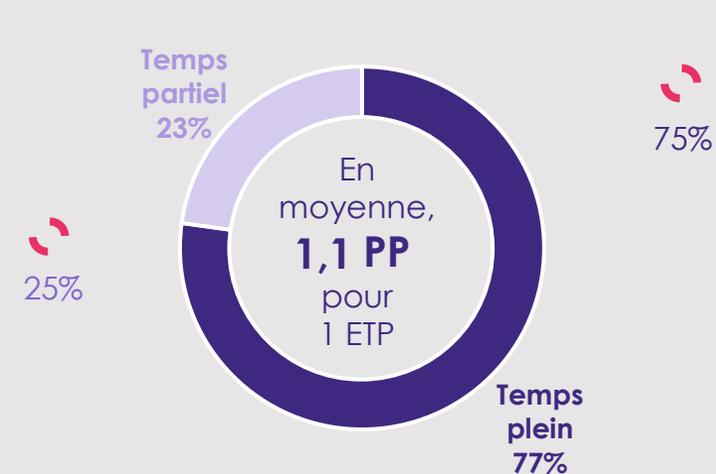
22%

22%

TYPE DE CONTRAT



QUOTITE DE TRAVAIL



PYRAMIDE DES ÂGES



18%

37%

26%

19%

Âge moyen : 43,0 ans

17%

36%

26%

20%

Moins de 30 ans

30 à 44 ans

45 à 54 ans

55 ans et plus

Âge moyen : 46,1 ans

11%

31%

32%

25%



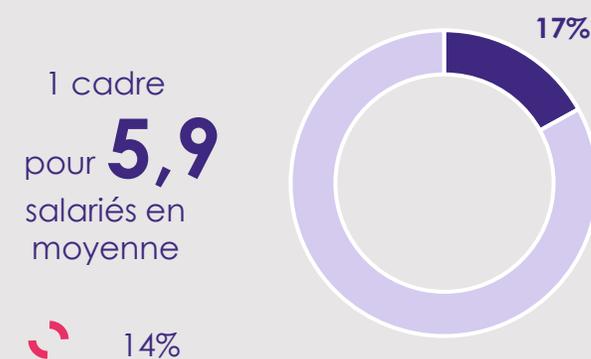
14%

35%

28%

23%

TAUX D'ENCADREMENT



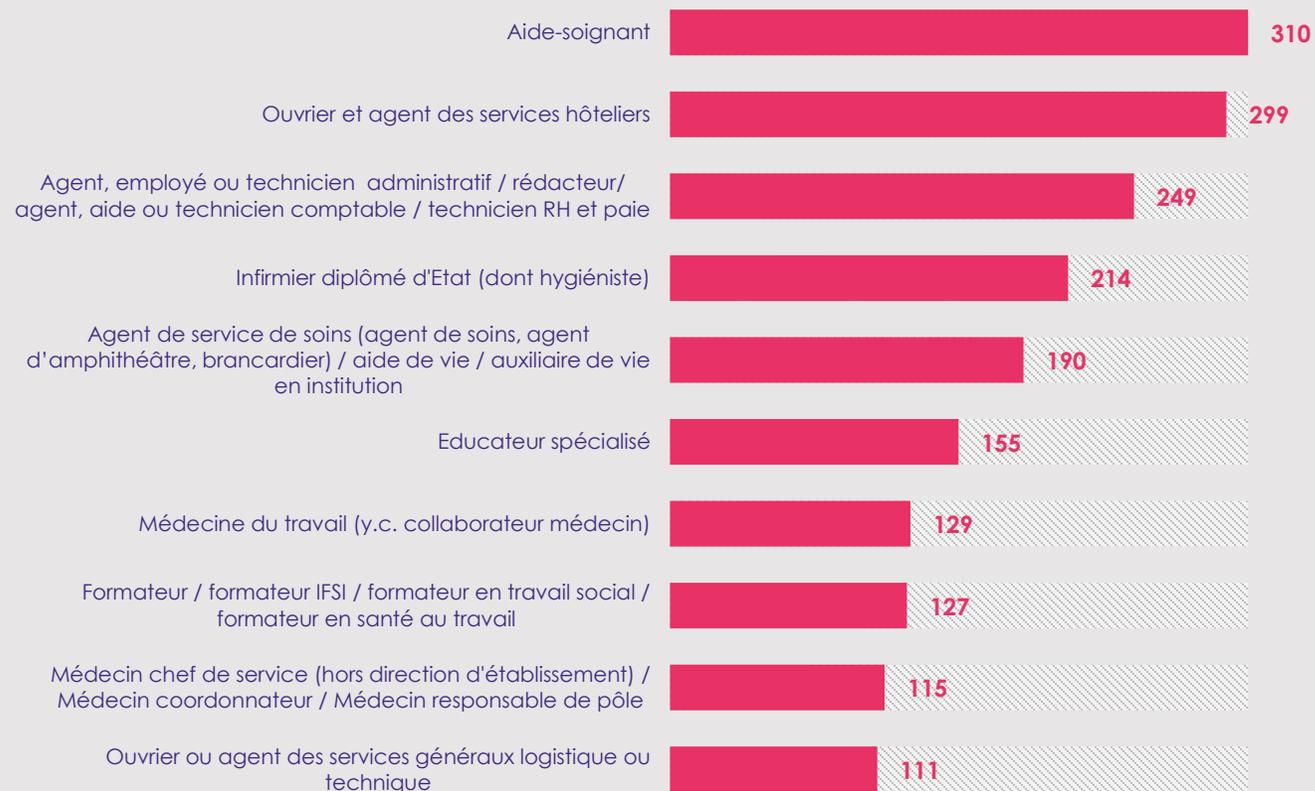
PROJECTIONS DE DÉPART EN RETRAITE À 3 ANS

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

3 344

DÉPARTS EN RETRAITE
À HORIZON 3 ANS

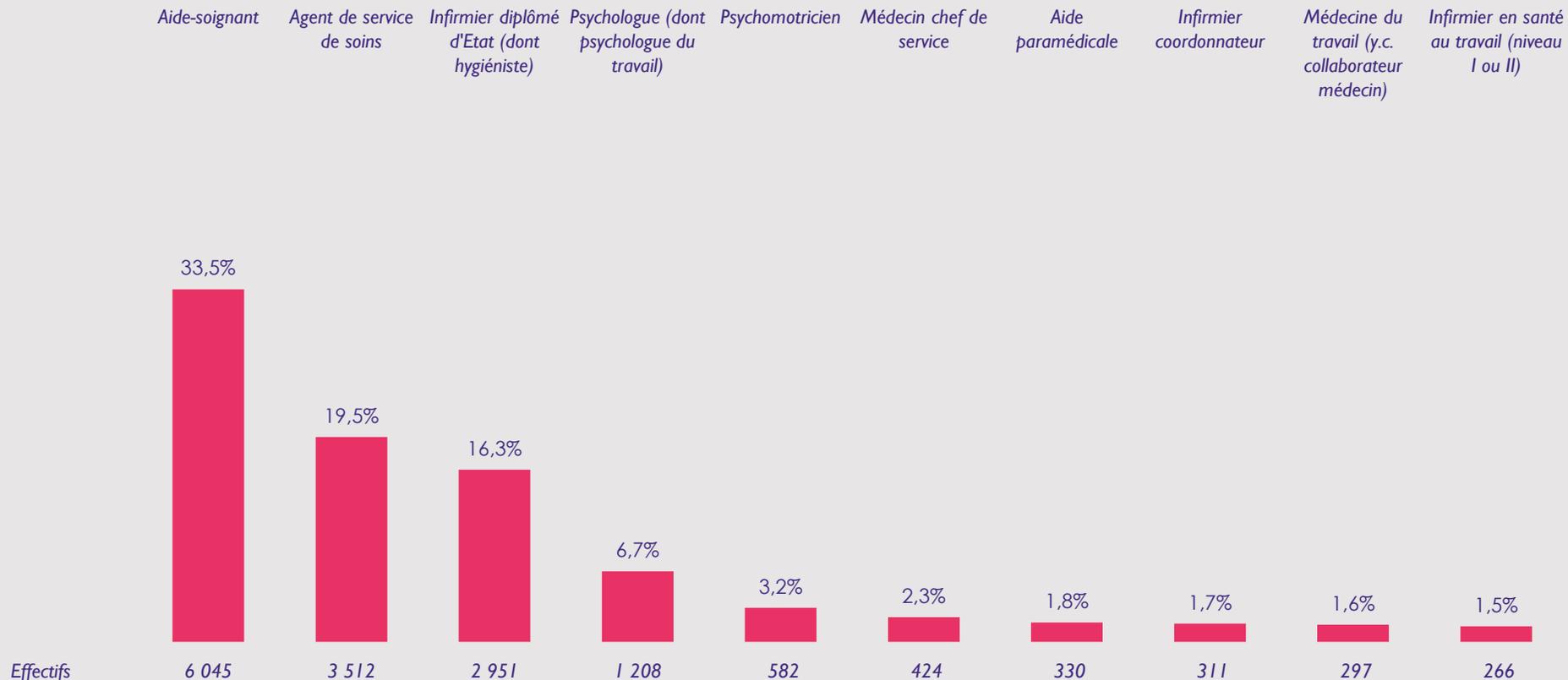
En 2021, l'âge moyen de **départ à la retraite** des droits directs du régime général est de **62,9 ans**. Partant de cette moyenne, on estime à **environ 3 344** le nombre de départs en retraite de salariés du secteur de l'OPCO Santé en Centre-Val de Loire d'ici fin 2024.



CARACTÉRISTIQUES DÉTAILLÉES DE L'EMPLOI PAR FILIÈRE D'EMPLOI

PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS AU SEIN DE LA FILIÈRE SOIN

TOP 10 DES MÉTIERS EXERCÉS DANS LA FILIÈRE



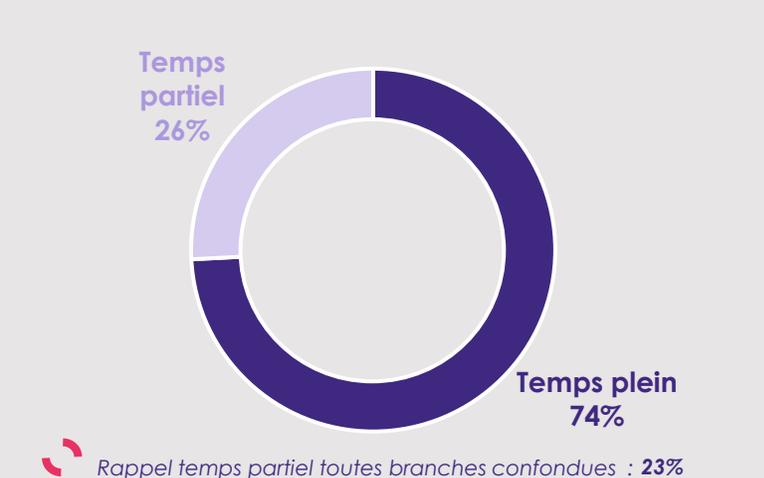
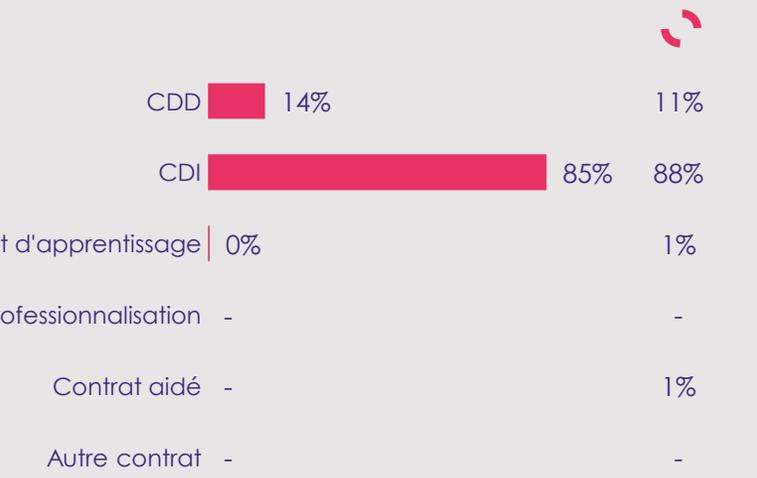
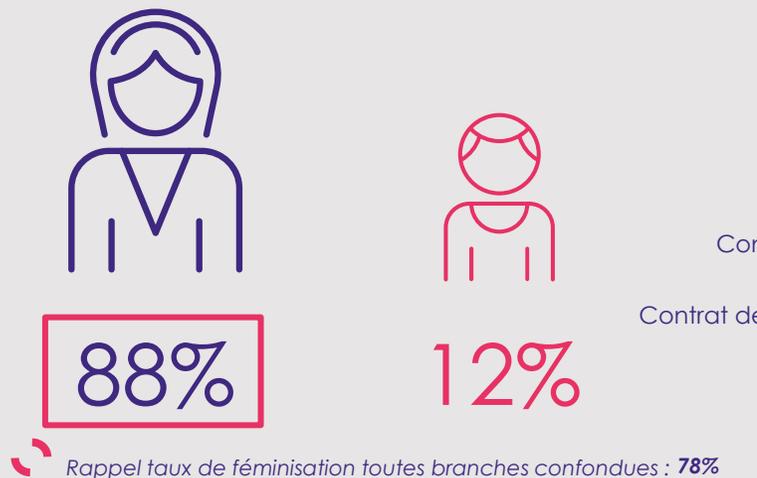
3 métiers concentrent plus des 2 tiers des effectifs (69%) :

- **Aide-soignant** : 6 405 salariés / 33,5% des effectifs de la filière
- **Agent de service de soins** : 3 512 salariés / 19,5% des effectifs
- **Infirmier diplômé d'Etat** : 2 951 salariés / 16,3% des effectifs.

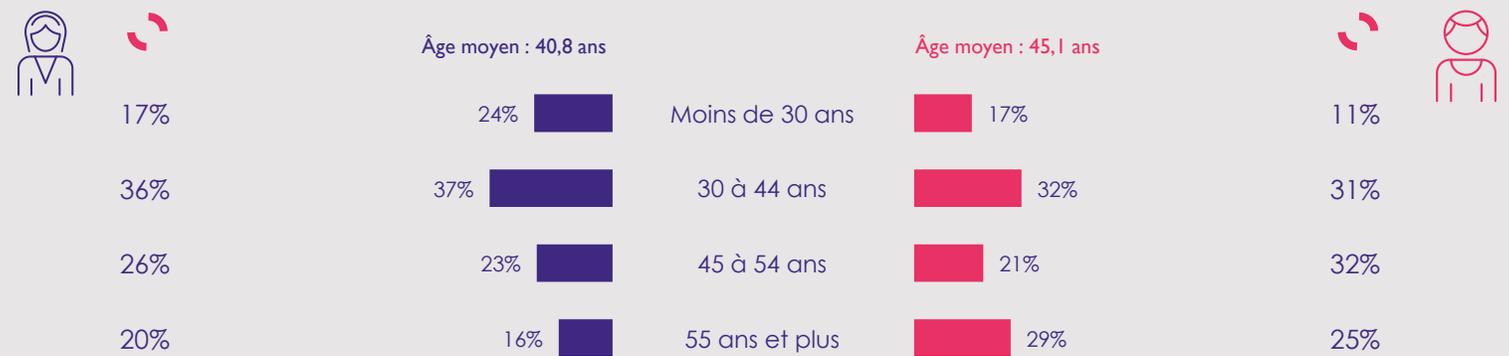
On notera également le volume important de **Psychologue** en PP (1 208 salariés).

CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS EXERÇANT UN MÉTIER DE LA FILIÈRE SOIN

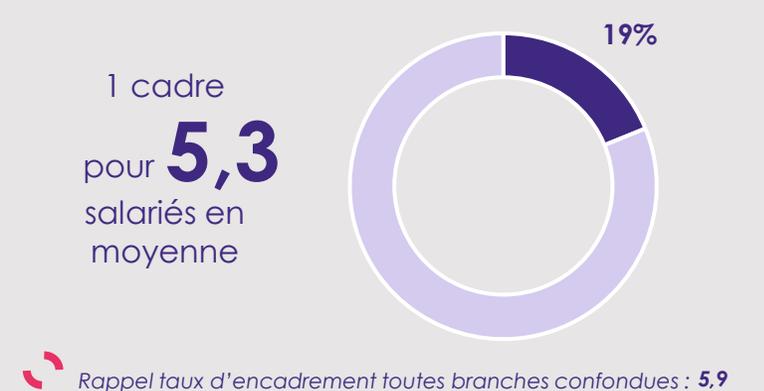
SEXE TYPE DE CONTRAT QUOTITE DE TRAVAIL



PYRAMIDE DES ÂGES

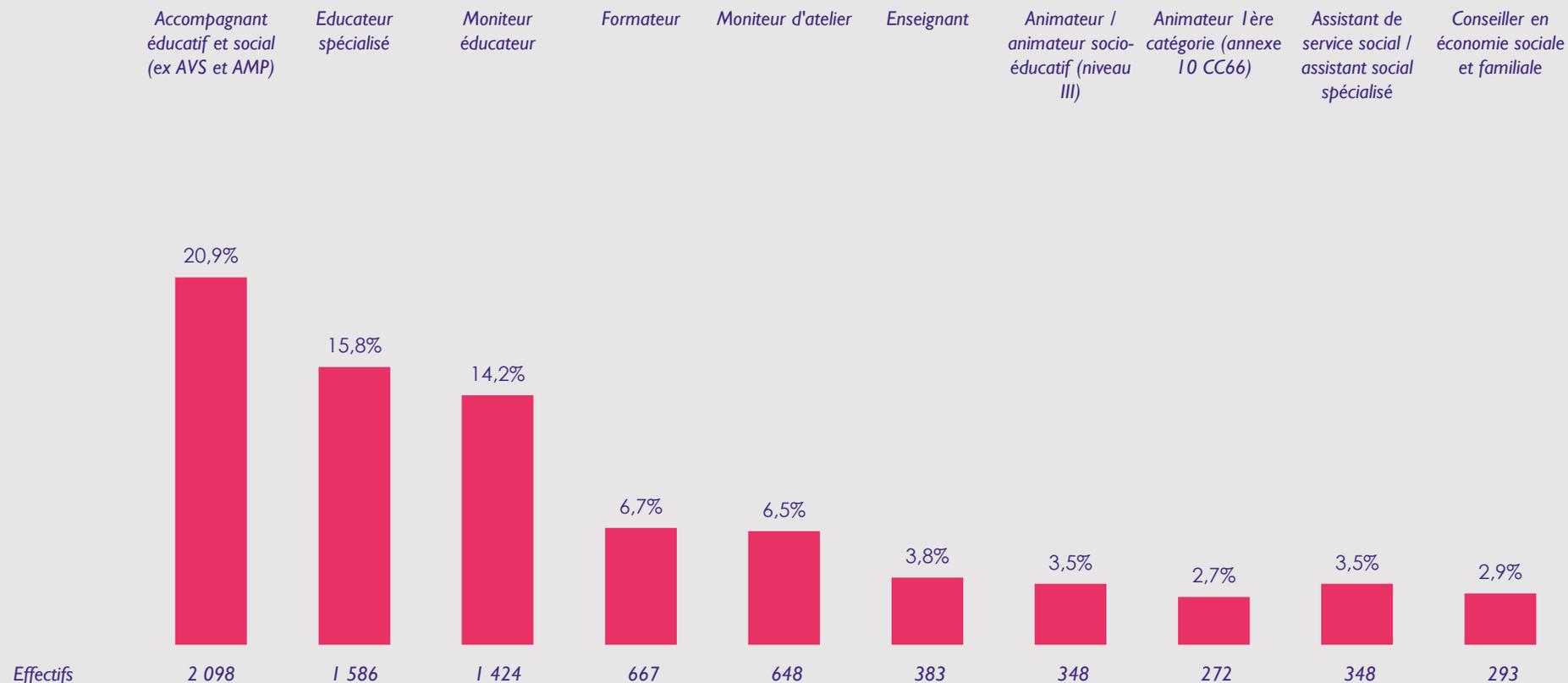


TAUX D'ENCADREMENT



PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS AU SEIN DE LA FILIÈRE ÉDUCATIVE ET SOCIALE

TOP 10 DES MÉTIERS EXERCÉS DANS LA FILIÈRE



3 métiers concentrent la moitié des effectifs (51%) :

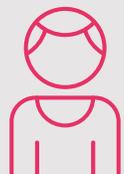
- **Accompagnant éducatif et social** : 2 098 salariés / 20,9% des effectifs de la filière.
- **Educateur spécialisé** : 1 586 salariés / 15,8% des effectifs
- **Moniteur éducateur** : 1 424 salariés / 14,2% des effectifs.

CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS EXERÇANT UN MÉTIER ÉDUCATIF OU SOCIAL

SEXE TYPE DE CONTRAT QUOTITE DE TRAVAIL

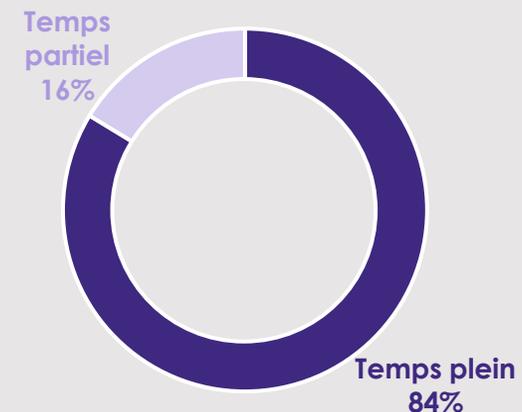
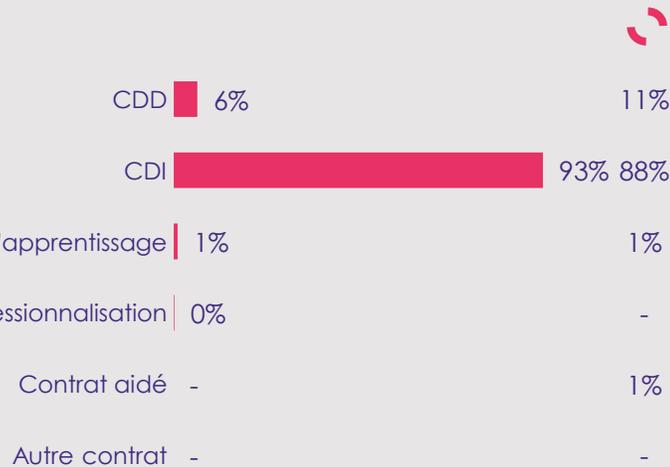


74%



26%

Rappel taux de féminisation toutes branches confondues : 78%



Rappel temps partiel toutes branches confondues : 23%

PYRAMIDE DES ÂGES



17%

36%

26%

20%

Âge moyen : 43,3 ans

14%

41%

26%

19%

Moins de 30 ans

30 à 44 ans

45 à 54 ans

55 ans et plus

Âge moyen : 46,4 ans

7%

36%

33%

24%



11%

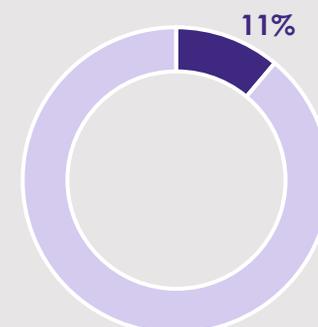
31%

32%

25%

TAUX D'ENCADREMENT

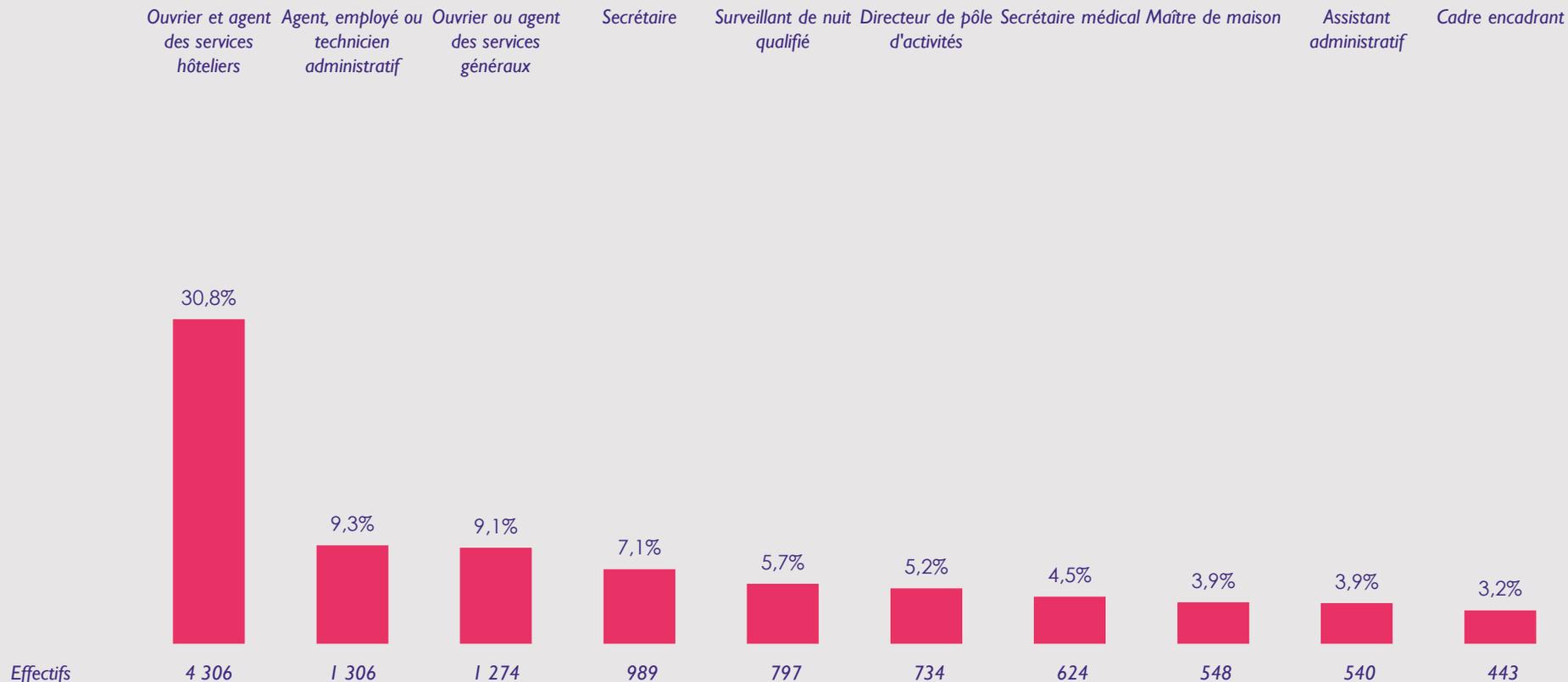
1 cadre pour 9,0 salariés en moyenne



Rappel taux d'encadrement toutes branches confondues : 5,9

PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS AU SEIN DES FONCTIONS SUPPORTS

TOP 10 DES MÉTIERS EXERCÉS DANS LA FILIÈRE



Un métier concentre près du tiers des effectifs de la filière (31%), celui d'**Ouvrier et agent des services hôteliers** avec 4 306 salariés.

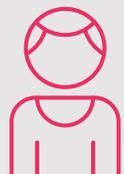
Cela représente l'équivalent de **plus de trois fois les effectifs** des deuxièmes et troisièmes métiers les plus représentés, **Agent, employé ou technicien administratif** (1306 salariés) et **Ouvrier ou agent des services généraux** : (15 875 salariés).

CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS EXERÇANT UN MÉTIER AU SEIN DES FONCTIONS SUPPORTS

SEXE



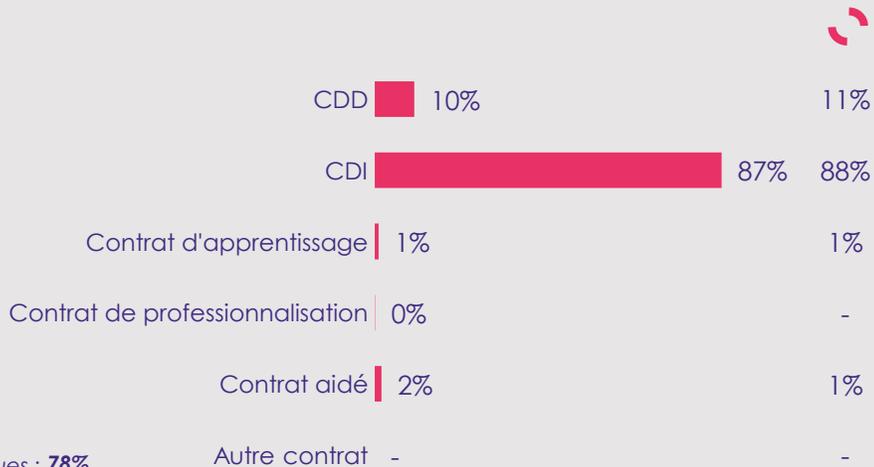
69%



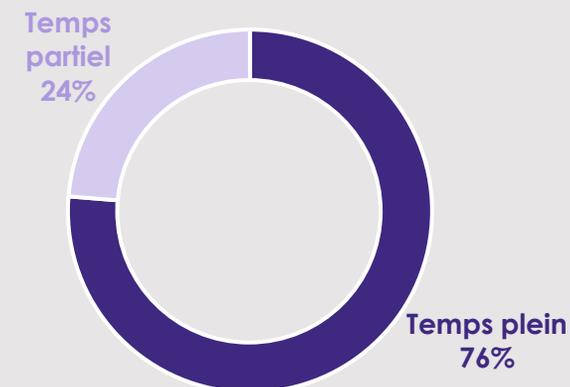
31%

Rappel taux de féminisation toutes branches confondues : 78%

TYPE DE CONTRAT



QUOTITE DE TRAVAIL



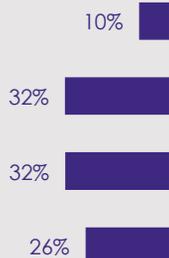
Rappel temps partiel toutes branches confondues : 23%

PYRAMIDE DES ÂGES



17%
36%
26%
20%

Âge moyen : 46,2 ans

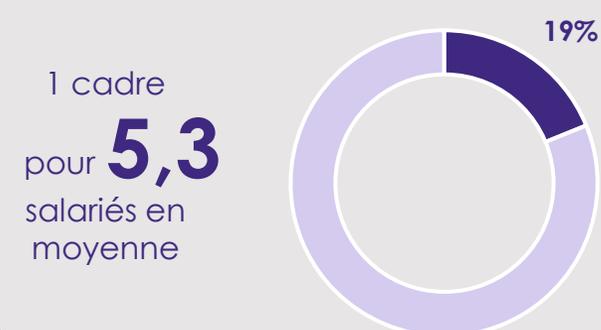


Âge moyen : 46,5 ans



11%
31%
32%
25%

TAUX D'ENCADREMENT

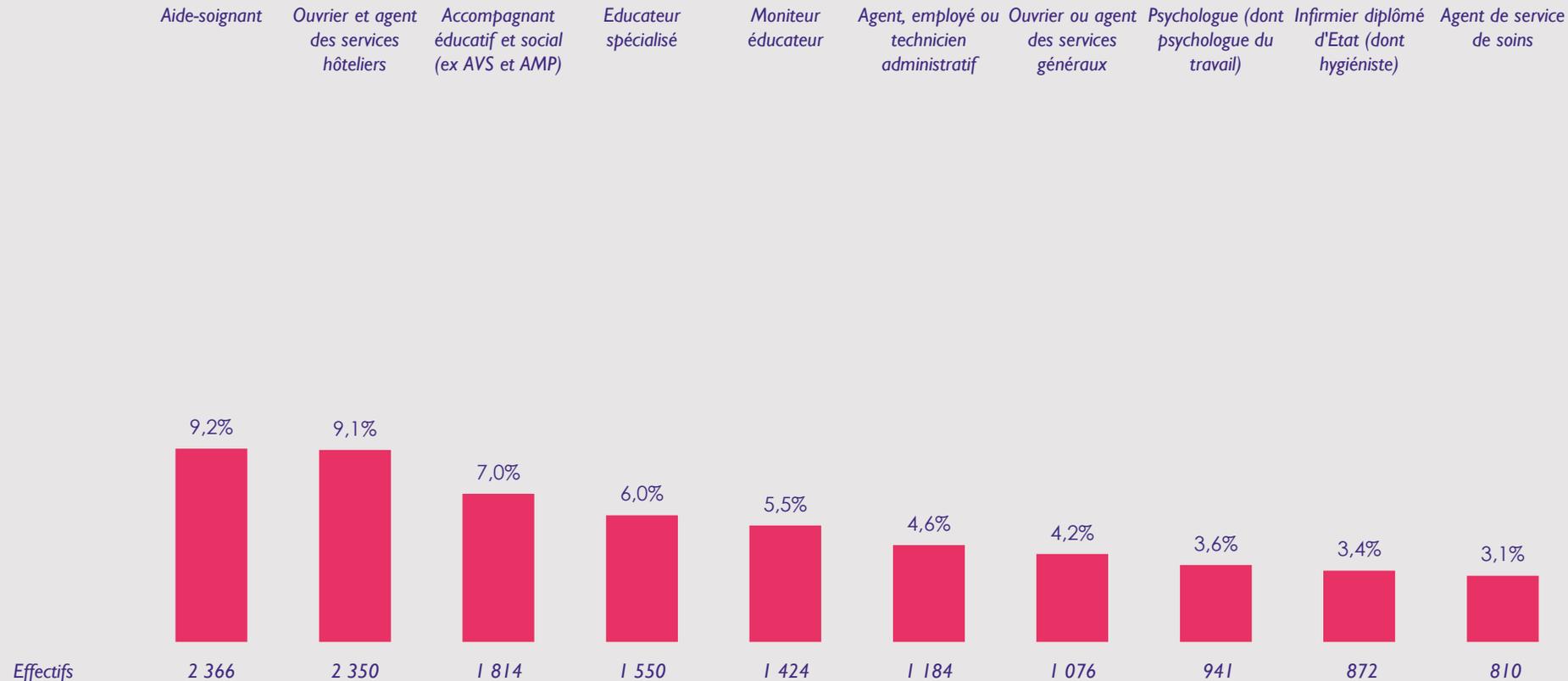


Rappel taux d'encadrement toutes branches confondues : 5,9

CARACTÉRISTIQUES DÉTAILLÉES DE L'EMPLOI PAR BRANCHE D'ACTIVITÉ

PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS – BRANCHE SSSMS

TOP 10 DES MÉTIERS EXERCÉS DE LA BRANCHE



Près d'1 salarié sur 10 (9,2%) exerce le métier d'aide-soignant.

Le métier d'Ouvrier et agent des services hôteliers devient le 2ème métier le plus représenté dans la branche en Centre-Val de Loire (2 350 salariés / 9,1% des effectifs) devant Accompagnant éducatif et social (1 814 salariés / 7,0%).

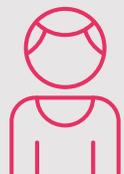
Quant au métier d'IDE, il semble être plus en retrait que dans les autres branches en proportion (3,4%).

CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS DANS LA BRANCHE SSSMS

SEXE



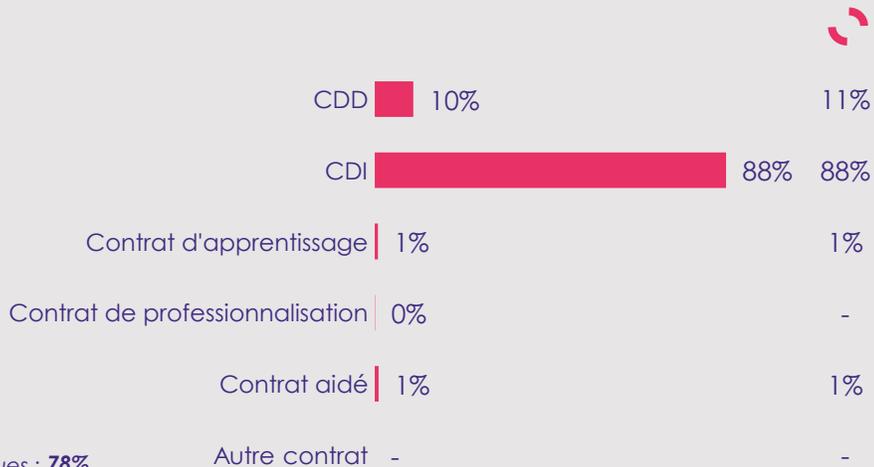
75%



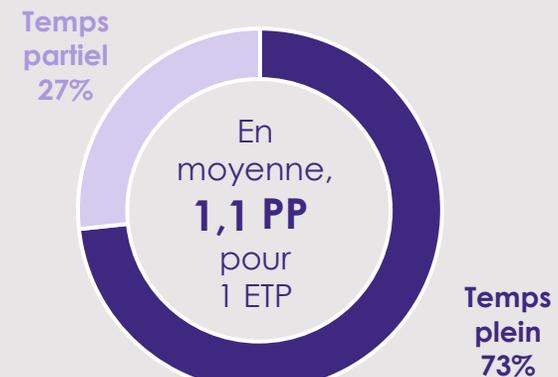
25%

Rappel taux de féminisation toutes branches confondues : 78%

TYPE DE CONTRAT



QUOTITE DE TRAVAIL



Rappel temps partiel toutes branches confondues : 23%

PYRAMIDE DES ÂGES



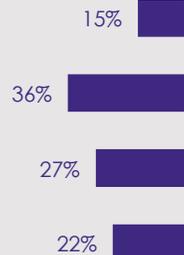
17%

36%

26%

20%

Âge moyen : 44,1 ans



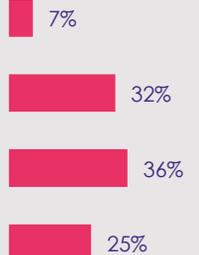
Moins de 30 ans

30 à 44 ans

45 à 54 ans

55 ans et plus

Âge moyen : 47,1 ans



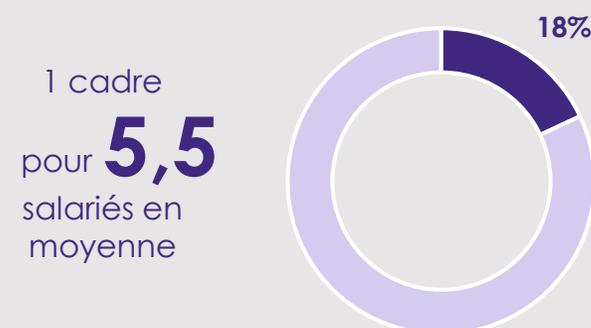
11%

31%

32%

25%

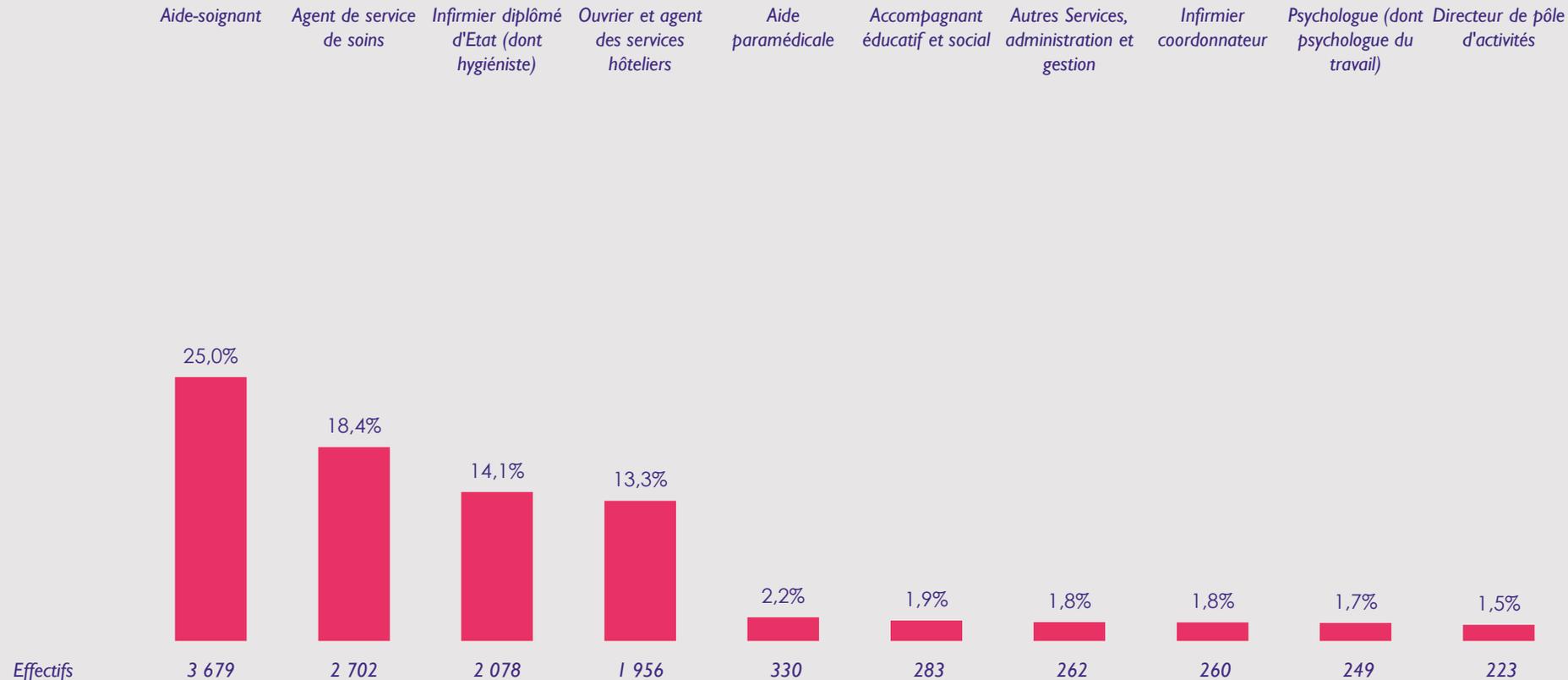
TAUX D'ENCADREMENT



Rappel taux d'encadrement toutes branches confondues : 5,9

PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS – BRANCHE HP

TOP 10 DES MÉTIERS EXERCÉS DE LA BRANCHE



Dans la Branche HP, **les métiers du Soin occupent une place de choix** dans la hiérarchie des effectifs :

- 3 679 Aides-soignants
- 2 702 Agents de services de soins / aides de vie / auxiliaires de vie.
- 2 078 IDE.

A noter : les Ouvriers et agents des services hôteliers suivent de près avec plus de 13% des effectifs (1 956 salariés).

CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS DANS LA BRANCHE HP

SEXE



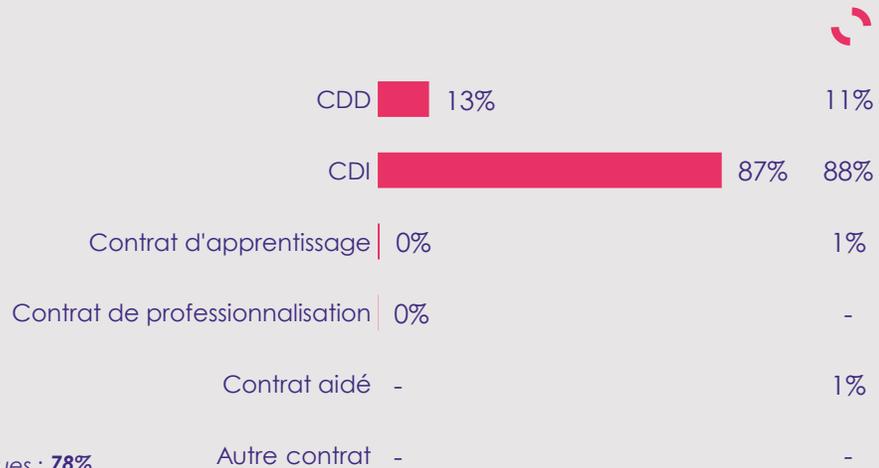
83%



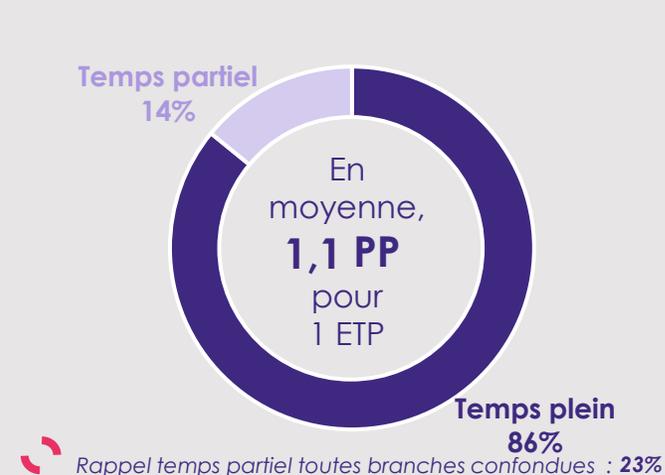
17%

Rappel taux de féminisation toutes branches confondues : 78%

TYPE DE CONTRAT



QUOTITE DE TRAVAIL



PYRAMIDE DES ÂGES



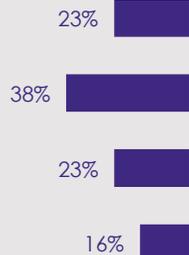
17%

36%

26%

20%

Âge moyen : 40,7 ans



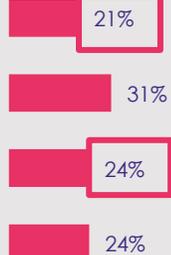
Moins de 30 ans

30 à 44 ans

45 à 54 ans

55 ans et plus

Âge moyen : 43,3 ans



11%

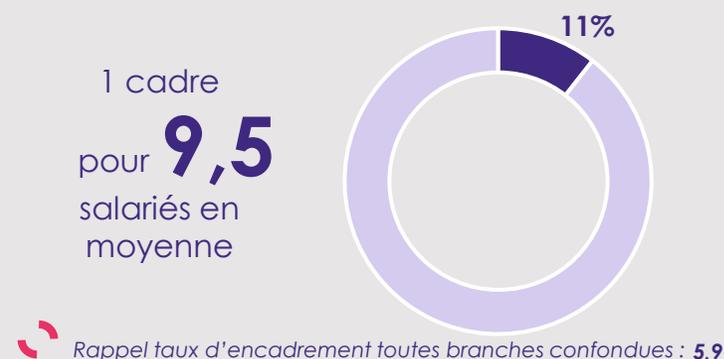
31%

32%

25%



TAUX D'ENCADREMENT



FOCUS SUR DES SITUATIONS À ENJEUX

LA FÉMINISATION DES EMPLOIS

TAUX DE FÉMINISATION PAR FILIÈRE

RAPPEL TAUX DE FÉMINISATION GLOBAL

78%

Moyenne nationale : **78%**

SOIN : 88% de femmes  **86%**

Soins et prévention



Paramédical et médico-technique



Médical



EDUCATIF ET SOCIAL : 74% de femmes  **73%**

Éducatif, social, insertion



Travail protégé



Enseignement formation



FONCTIONS SUPPORTS : 69% de femmes  **71%**

Services et moyens généraux



Services administratifs et gestion



Direction



QUELLE EST LA PART DE CADRES PARMI LES SALARIÉES FEMMES ?

TAUX DE FÉMINISATION
PARMI LES CADRES

14%

Moyenne nationale : **13%**

*Note de lecture : Au sein des fonctions de direction, 96,8% des femmes en poste sont des cadres

SOIN : 15% de femmes cadres

15%

Soins et prévention

11%

Paramédical et médico-technique

Médical

98%

EDUCATIF ET SOCIAL : 9% de femmes cadres

5%

Éducatif, social, insertion

Travail protégé

Enseignement formation

56%

FONCTIONS SUPPORTS : 16% de femmes cadres

16%

Services et moyens généraux

8%

Services administratifs et gestion

15%

Direction

99%

LES CADRES

PART DES CADRES PAR FILIÈRE

AU NIVEAU RÉGIONAL

**1 CADRE POUR
5,9 SALARIÉS (17%)***

Moyenne nationale :
1 CADRE POUR 7 SALARIÉS

* Y compris Personnel médical

SOIN : 19% de cadres

17%

Soins et prévention

13%

Paramédical et médico-technique

Médical

99%

EDUCATIF ET SOCIAL : 11% de cadres

6%

Éducatif, social, insertion

Travail protégé

Enseignement formation

64%

FONCTIONS SUPPORTS : 19% de cadres

18%

Services et moyens généraux

8%

Services administratifs et gestion

19%

Direction

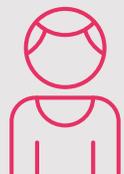
99%

CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS CADRES

SEXE



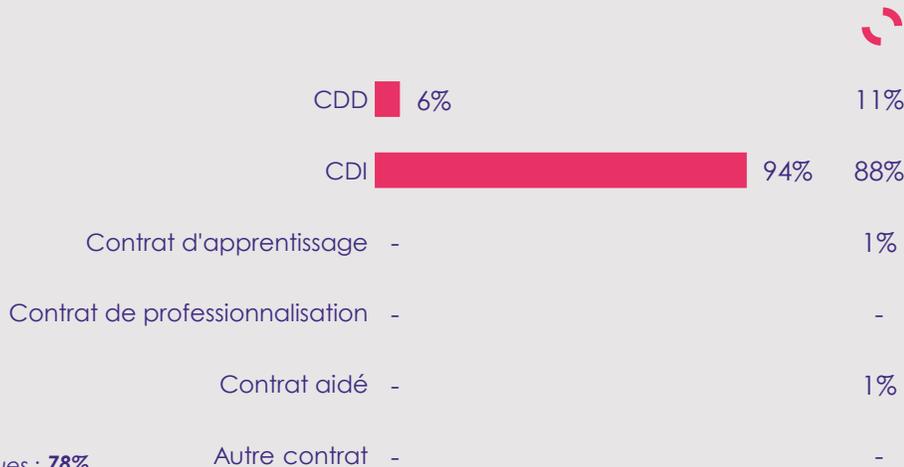
64%



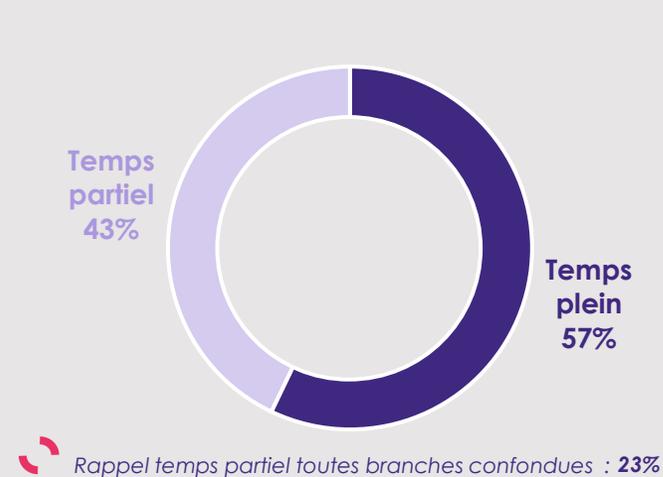
36%

Rappel taux de féminisation toutes branches confondues : 78%

TYPE DE CONTRAT



QUOTITE DE TRAVAIL



PYRAMIDE DES ÂGES



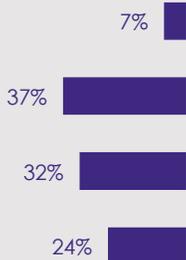
17%

36%

26%

20%

Âge moyen : 46,6 ans



Âge moyen : 49,9 ans



11%

31%

32%

25%

LES SENIORS (55 ANS ET PLUS)

PART DES 55 ANS ET PLUS PAR FILIÈRE

PROPORTION
DE SENIORS

21%

Moyenne nationale : **20%**

SOIN : 18% de seniors

19%

Soins et prévention

15%

Paramédical et médico-technique

14%

Médical

51%

EDUCATIF ET SOCIAL : 20% de seniors

17%

Éducatif, social, insertion

18%

Travail protégé

Enseignement formation

FONCTIONS SUPPORTS : 25% de seniors

25%

Services et moyens généraux

25%

Services administratifs et gestion

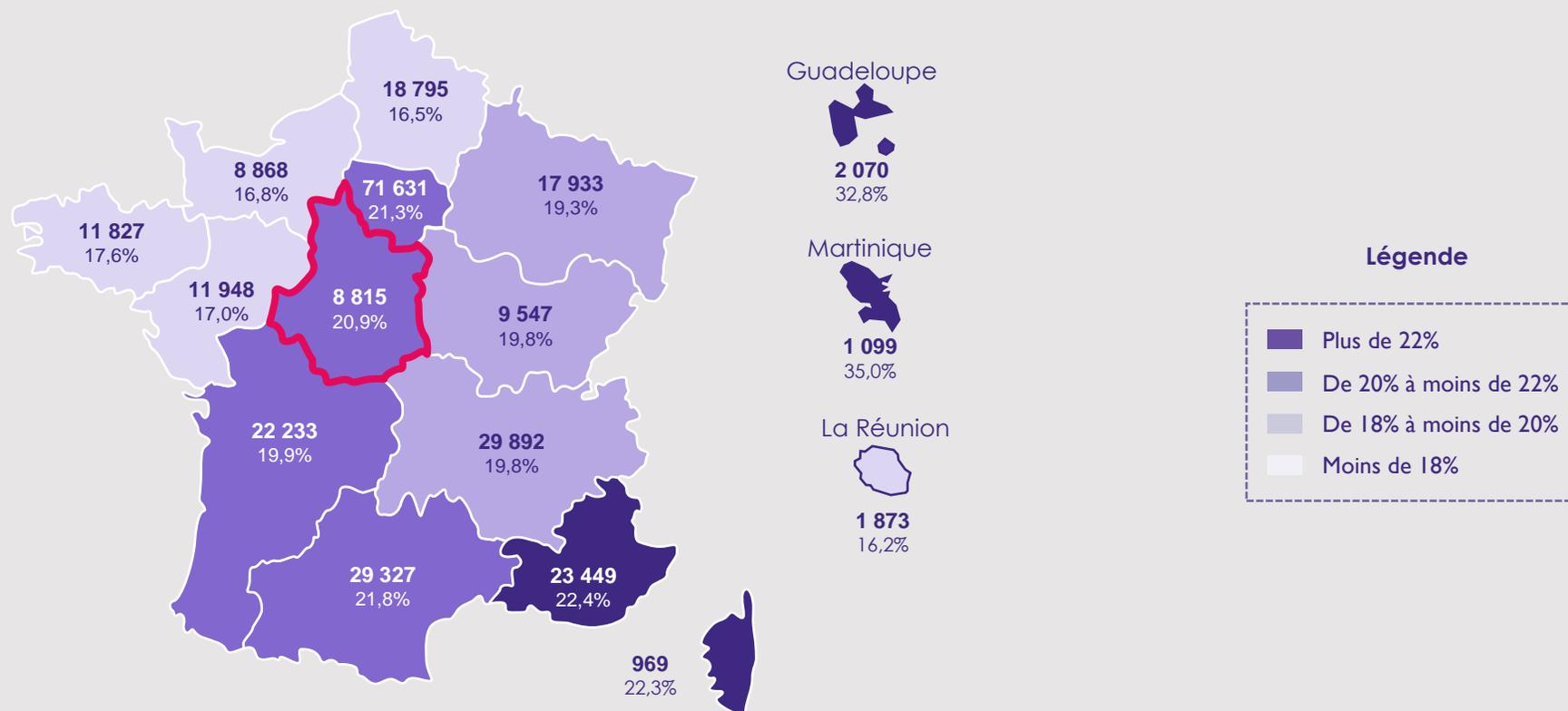
25%

Direction

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

8 815 SALARIÉS DU SECTEUR ONT 55 ANS ET PLUS

Moyenne nationale : 20%



A l'instar de la répartition de la population française, **3 régions présentent des taux de seniors plus élevés :**

- La région PACA : 22,4% de salariés âgés de plus de 55 ans
- La Guadeloupe : 32,8%
- Et la Martinique : 35%.

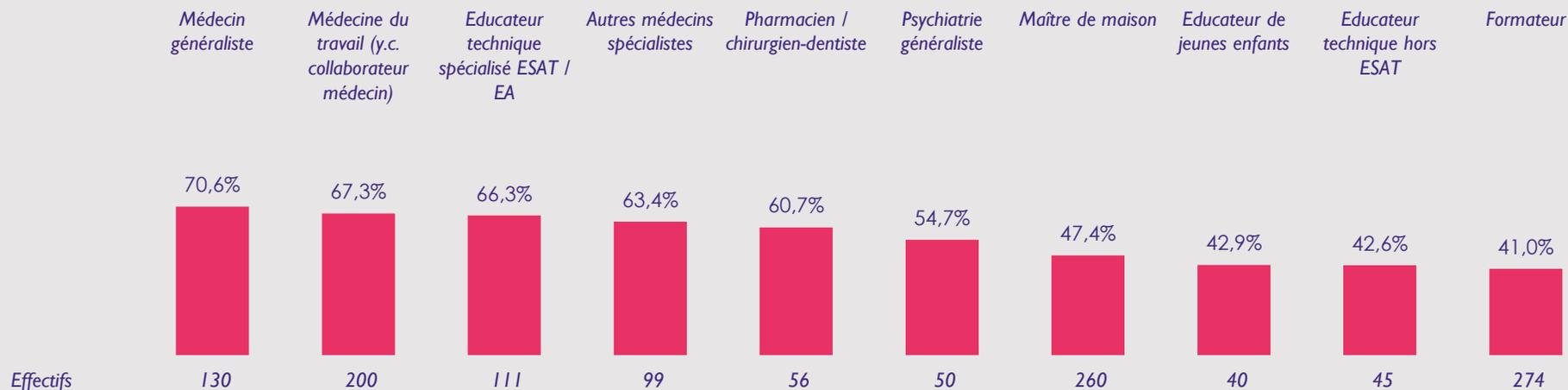
La région Centre-Val de Loire apparaît très proche de la moyenne nationale sur cet indicateur.

PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS PAR LES SALARIÉS DE 55 ANS ET PLUS

PROPORTION DE 55 ANS ET PLUS PARMIS LES SALARIÉS DU SECTEUR



TOP 10 DES MÉTIERS EXERCÉS AVEC LA PLUS FORTE PROPORTION DE 55 ANS ET PLUS*



Plus d'1 salarié sur 5 du secteur de l'OPCO Santé en Centre-Val de Loire est âgé de plus de 55 ans, 8% ont plus de 60 ans et 6% plus de 65 ans.

De nombreux métiers présentent des taux de séniors importants dans la région, en premier lieu **Médecin généraliste**, **Médecin du travail** et **Educateur technique spécialisé ESAT**.

LES SALARIÉS EN CDD

PART DES SALARIÉS EN CDD PAR FILIÈRE



SOIN : 14% de salariés en CDD

13%

Soins et prévention

15%

Paramédical et médico-technique

Médical

21%

EDUCATIF ET SOCIAL : 6% de salariés en CDD

11%

Éducatif, social, insertion

7%

Travail protégé

Enseignement formation

FONCTIONS SUPPORTS : 10% de salariés en CDD

14%

Services et moyens généraux

14%

Services administratifs et gestion

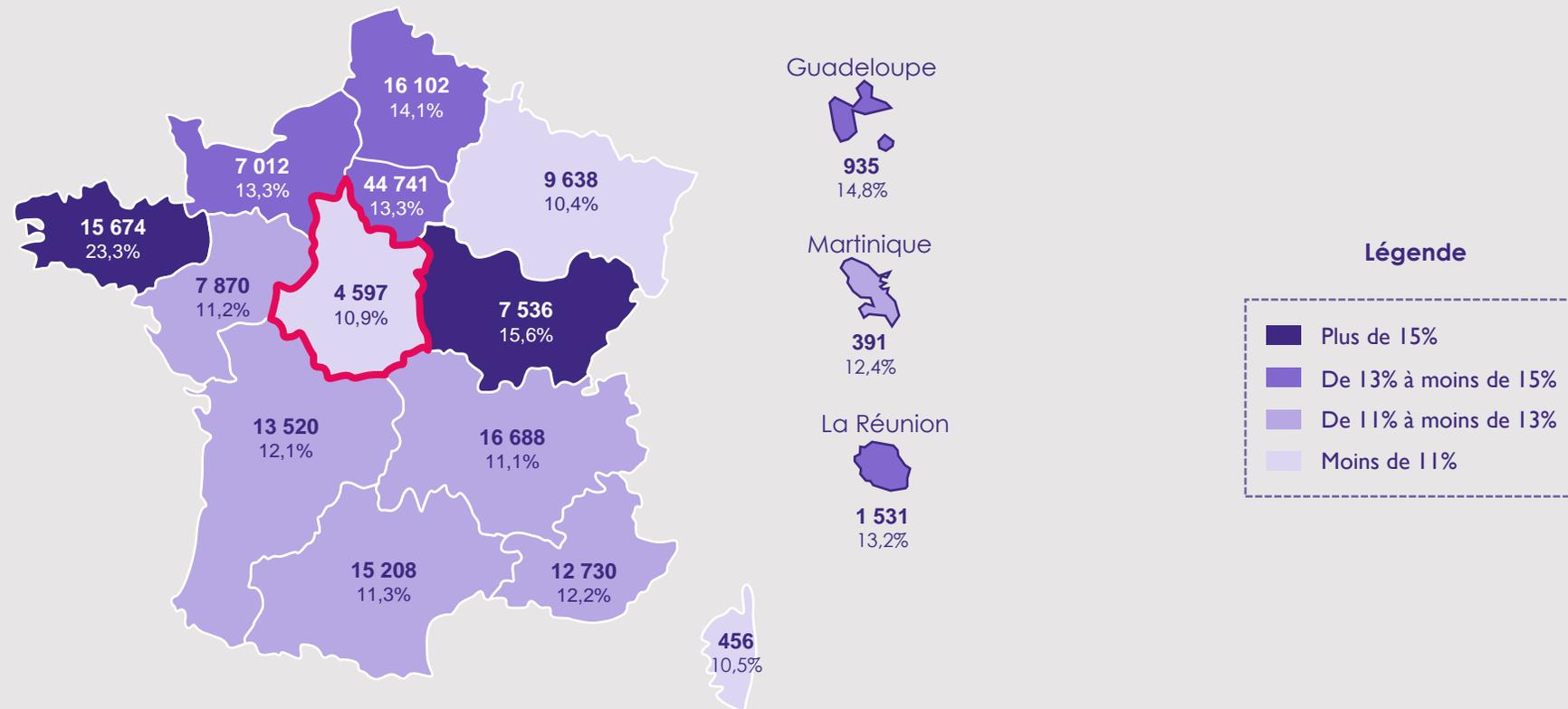
5%

Direction

PART DES SALARIÉS EN CDD AU SEIN DE CHAQUE RÉGION

4 597 SALARIÉS SONT EN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE DANS LE SECTEUR

Moyenne nationale : 13%



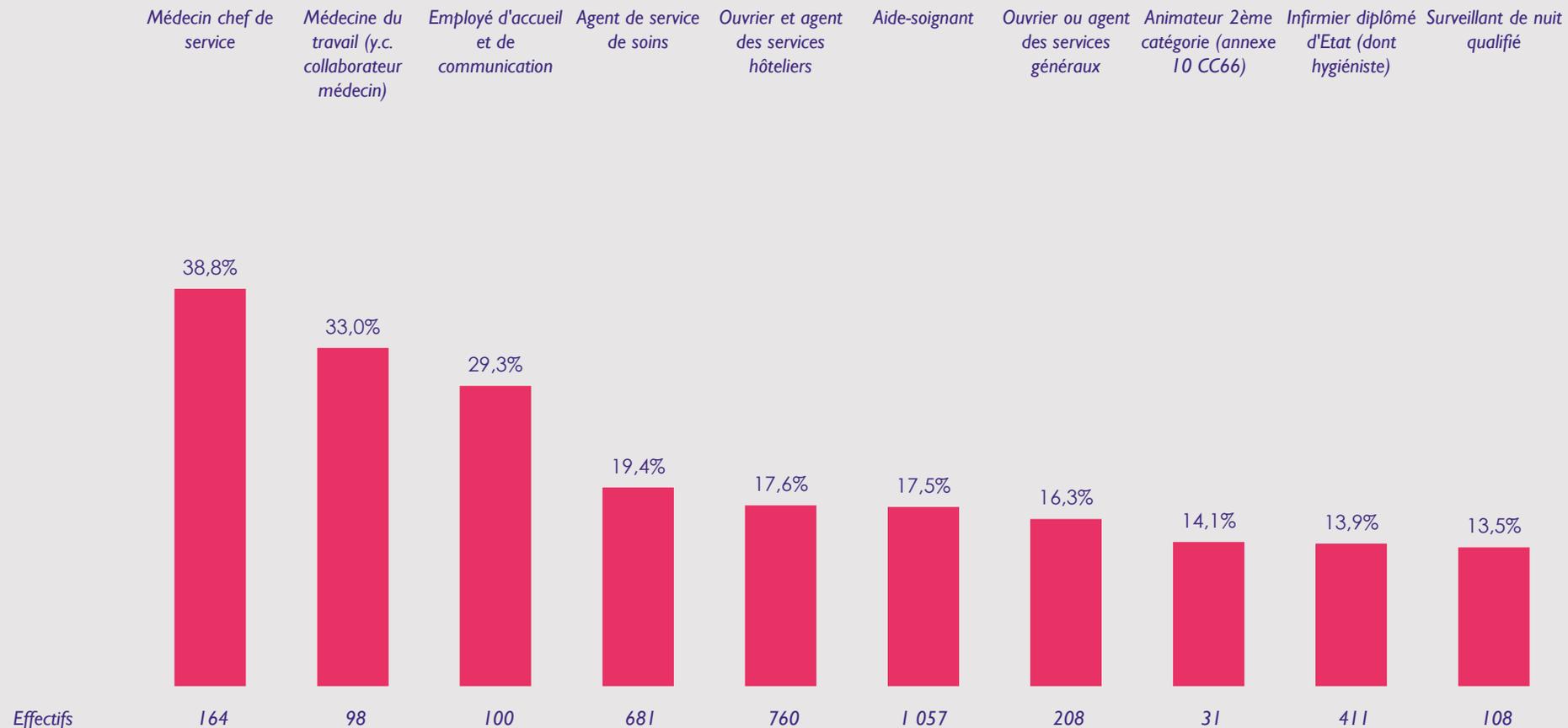
La région Centre-Val de Loire s'inscrit légèrement en-dessous de la tendance nationale au niveau de la part des CDD sachant que les niveaux sont assez homogènes entre les différentes régions.

Légende

- Plus de 15%
- De 13% à moins de 15%
- De 11% à moins de 13%
- Moins de 11%

PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS PAR DES SALARIÉS EN CDD

TOP 10 DES MÉTIERS EXERCÉS PAR LES SALARIÉS EN CDD



10,9% des salariés du secteur de l'OPCO Santé en Centre-Val de Loire sont en CDD (7% en France).**

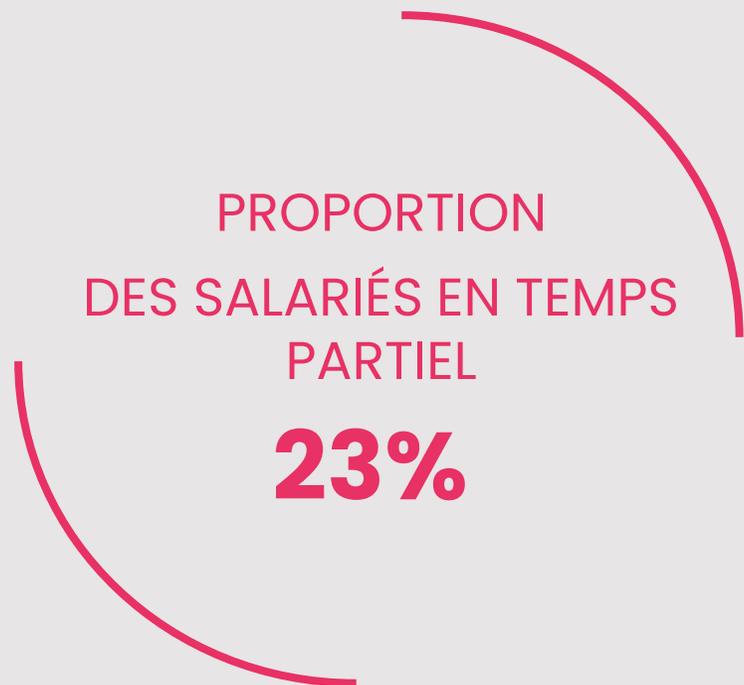
Parmi le TOP 10 des métiers présentant les plus forts taux de CDD, **3 présentent des taux supérieurs à 30%** :

- Médecin chef de service
- Médecin du travail
- Employé d'accueil et de communication.

**Source : DARES 2021 (hors Mayotte, hors apprentis)

LES SALARIÉS EN TEMPS PARTIEL

PART DES SALARIÉS EN TEMPS PARTIEL PAR FILIÈRE



Moyenne nationale : **25%**

SOIN : 26% de temps partiel

31%

Soins et prévention



Paramédical et médico-technique



Médical



EDUCATIF ET SOCIAL : 16% de temps partiel

17%

Éducatif, social, insertion



Travail protégé



Enseignement formation



FONCTIONS SUPPORTS : 24% de temps partiel

25%

Services et moyens généraux



Services administratifs et gestion



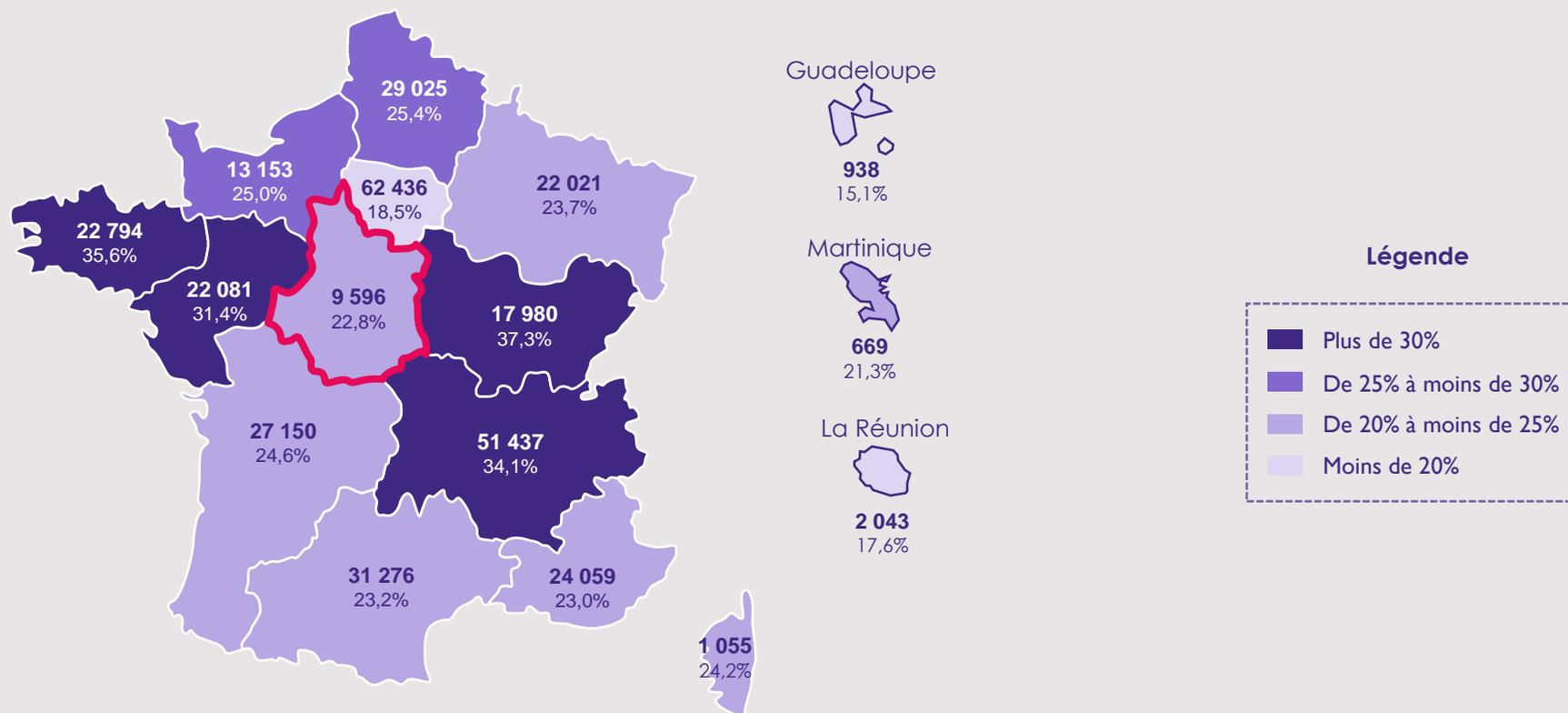
Direction



PART DES SALARIÉS EN TEMPS PARTIEL AU SEIN DE CHAQUE RÉGION

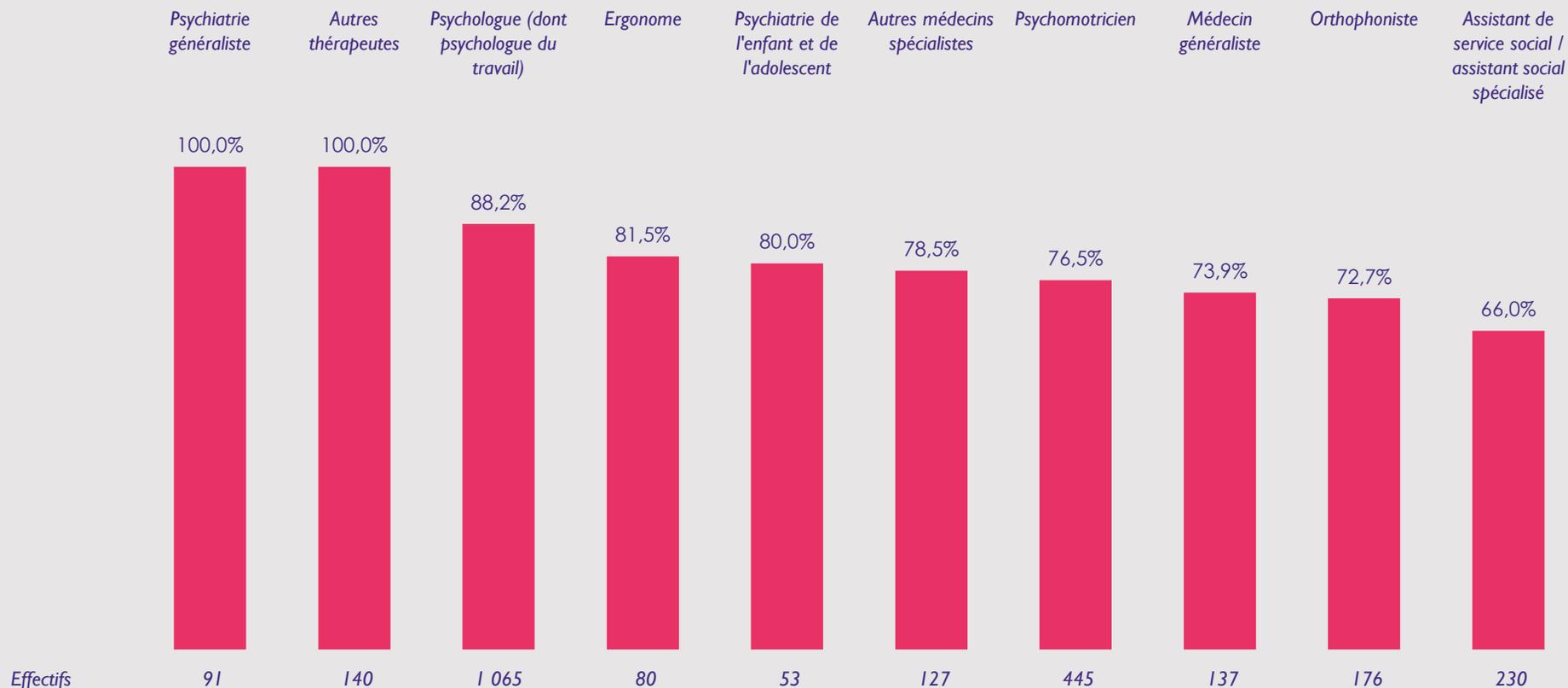
9 596 SALARIÉS SONT EN TEMPS PARTIEL DANS LE SECTEUR

Moyenne nationale : 25%



PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS PAR DES SALARIÉS EN TEMPS PARTIEL

TOP 10 DES MÉTIERS EXERCÉS PAR LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL



22,8% des salariés de l'OPCO Santé en Centre-Val de Loire sont à temps partiel (18% en France).**

Le TOP des métiers présentant les plus forts taux de temps partiel laisse apparaître **plusieurs réalités** :

- Des métiers partagés entre établissements
- Des métiers dont l'exercice se répartit entre établissement et activité libérale
- Des métiers sur lesquels les établissements rencontrent des difficultés de recrutement.

**Source : DARES 2021 (hors Mayotte, hors apprentis)

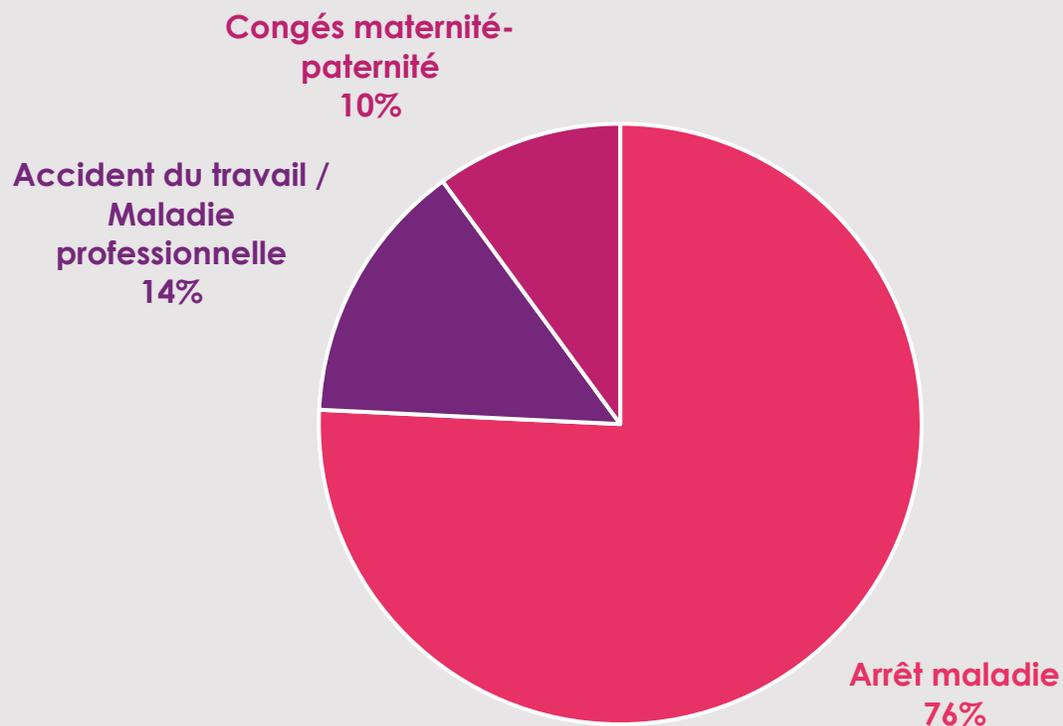
ABSENCES POUR RAISONS DE SANTÉ ET CONGÉS MATERNITÉ/PATERNITÉ

A RETENIR

- ▶ Le Baromètre Emploi-Formation 2022 permet de recenser **plus d'un million de jours d'absence en 2021 en Centre-Val de Loire. Les trois quarts (76%) de ces absences sont dues à un arrêt maladie. 14%** font suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle et **10%** un congé maternité / paternité.
- ▶ De manière générale, la répartition du nombre de jours d'absence en Centre-Val de Loire (notamment suite à une maladie professionnelle, un accident du travail et/ou un congé maternité/paternité) laisse apparaître **une prévalence du secteur Médico-Social**, là où le secteur Sanitaire semble davantage préservé.

LES JOURS D'ABSENCE RECENSÉS DANS LE SECTEUR DE L'OPCO SANTÉ

RÉPARTITION DES JOURS D'ABSENCE SELON LE MOTIF D'ABSENCE (% du nombre de jours d'absence)



Le Baromètre Emploi-Formation 2022 recense **près d'un million de jours d'absence** des salariés du secteur de l'OPCO Santé en Centre-Val de Loire (sur 35 millions en France).

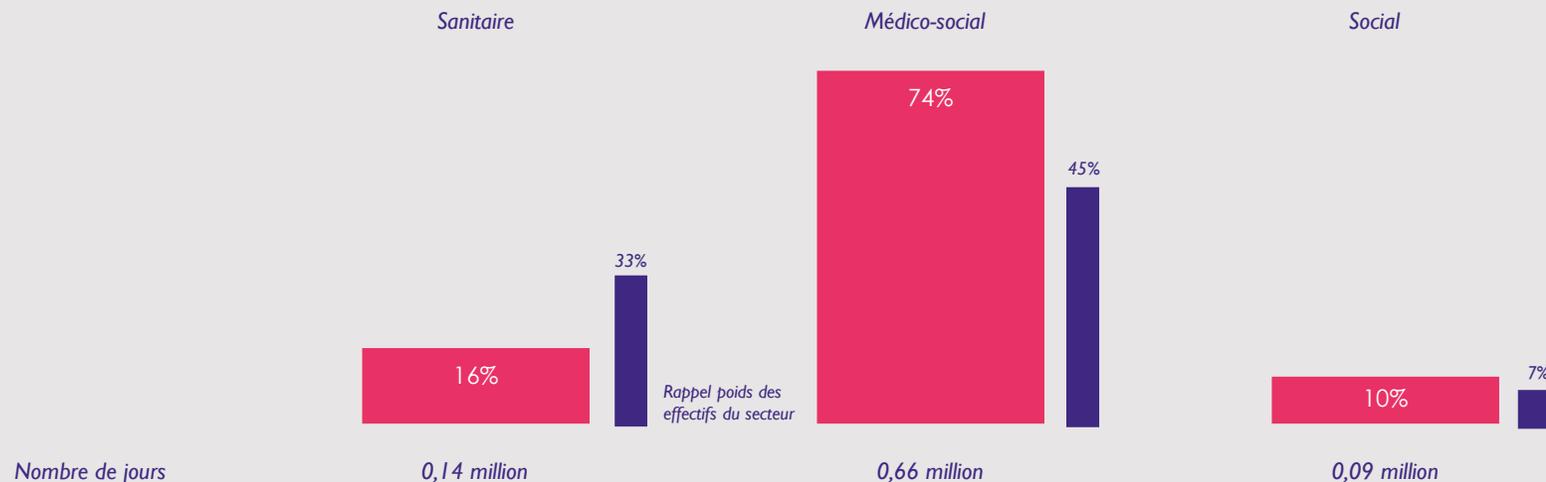
Les 3 quarts (76%) de ces jours d'absence sont dus à un arrêt maladie. 14% font suite à un accident ou une maladie professionnelle et 10% un congé maternité / paternité.

LES ABSENCES POUR MALADIE

NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE POUR MALADIE DANS LE SECTEUR DE L'OPCO SANTÉ

**0,92 MILLIONS DE JOURS D'ABSENCE
POUR MALADIE**

PART ET NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE POUR MALADIE PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



La répartition du nombre de jours d'absence pour maladie **est très marquée par une surreprésentation du secteur Médico-Social** : 74% dans le secteur Médico-social, 16% dans le Médico-social et 10% dans le Social.

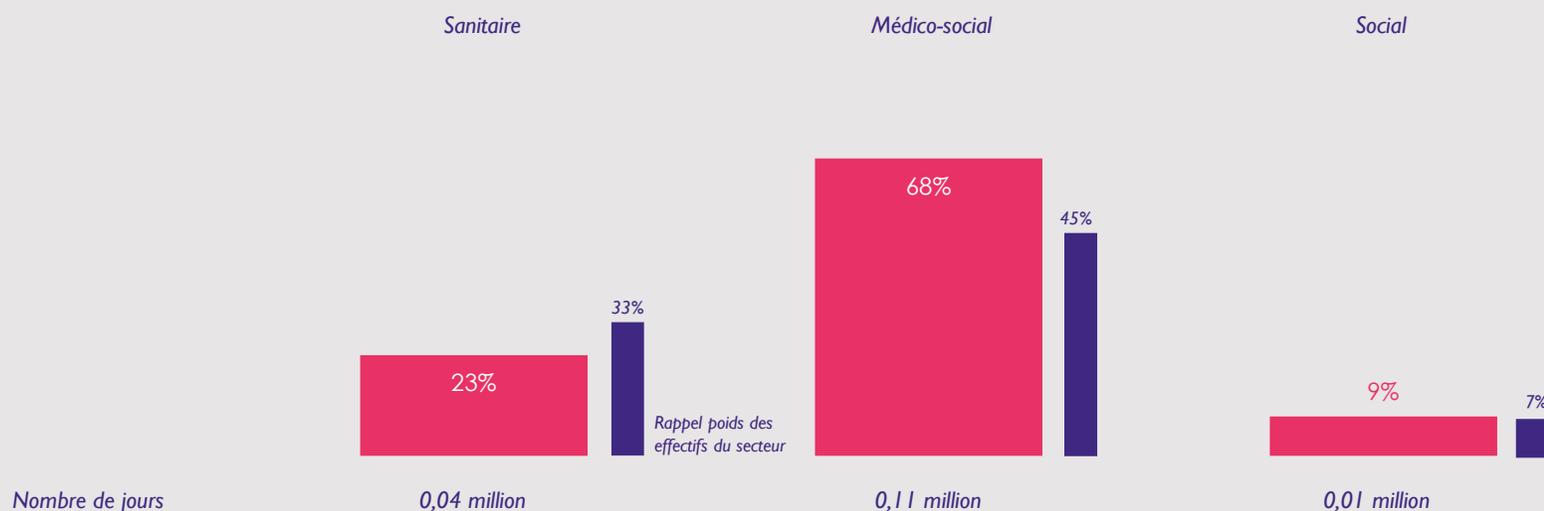
LES ABSENCES SUITE À UN ACCIDENT DU TRAVAIL OU UNE MALADIE PROFESSIONNELLE (AT/MP)

NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE SUITE À UN AT/MP DANS LE SECTEUR DE L'OPCO SANTÉ

172 839 JOURS D'ABSENCE

SUITE À UN ACCIDENT DE TRAVAIL OU UNE MALADIE PROFESSIONNELLE

PART ET NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE SUITE À UN AT/MP PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Un **constat identique** s'agissant des jours suite à un AT/MP :

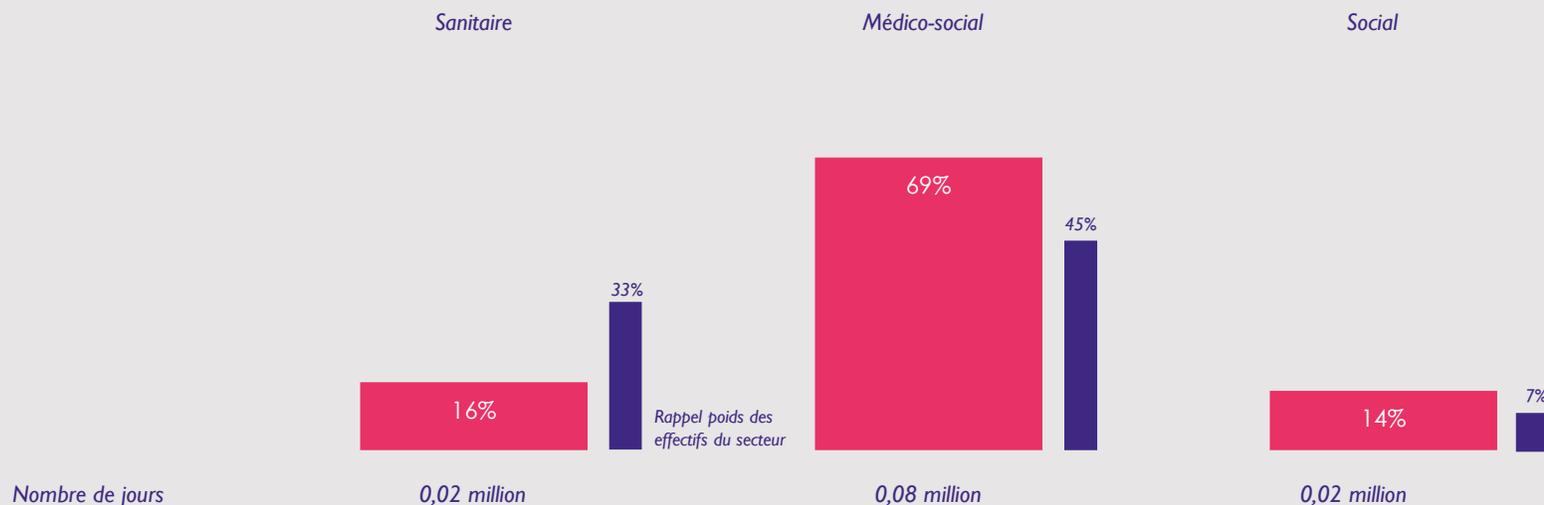
- **Prévalence du secteur Médico-Social** qui représente 68% des jours d'absence suite à un accident de travail pour 45% des effectifs salariés du secteur d'OPCO Santé en Centre-Val de Loire.
- **Secteur Sanitaire qui semble plus préservé** : 23% des jours d'absence pour 33% des effectifs.

LES ABSENCES SUITE À UN CONGÉ MATERNITÉ/PATERNITÉ

NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE SUITE À UN CONGÉ MATERNITÉ/PATERNITÉ DANS LE SECTEUR DE L'OPCO SANTÉ

121 839 JOURS D'ABSENCE
SUITE À UN CONGÉ MATERNITÉ / PATERNITÉ

PART ET NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE SUITE À UN CONGÉ MATERNITÉ/PATERNITÉ PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

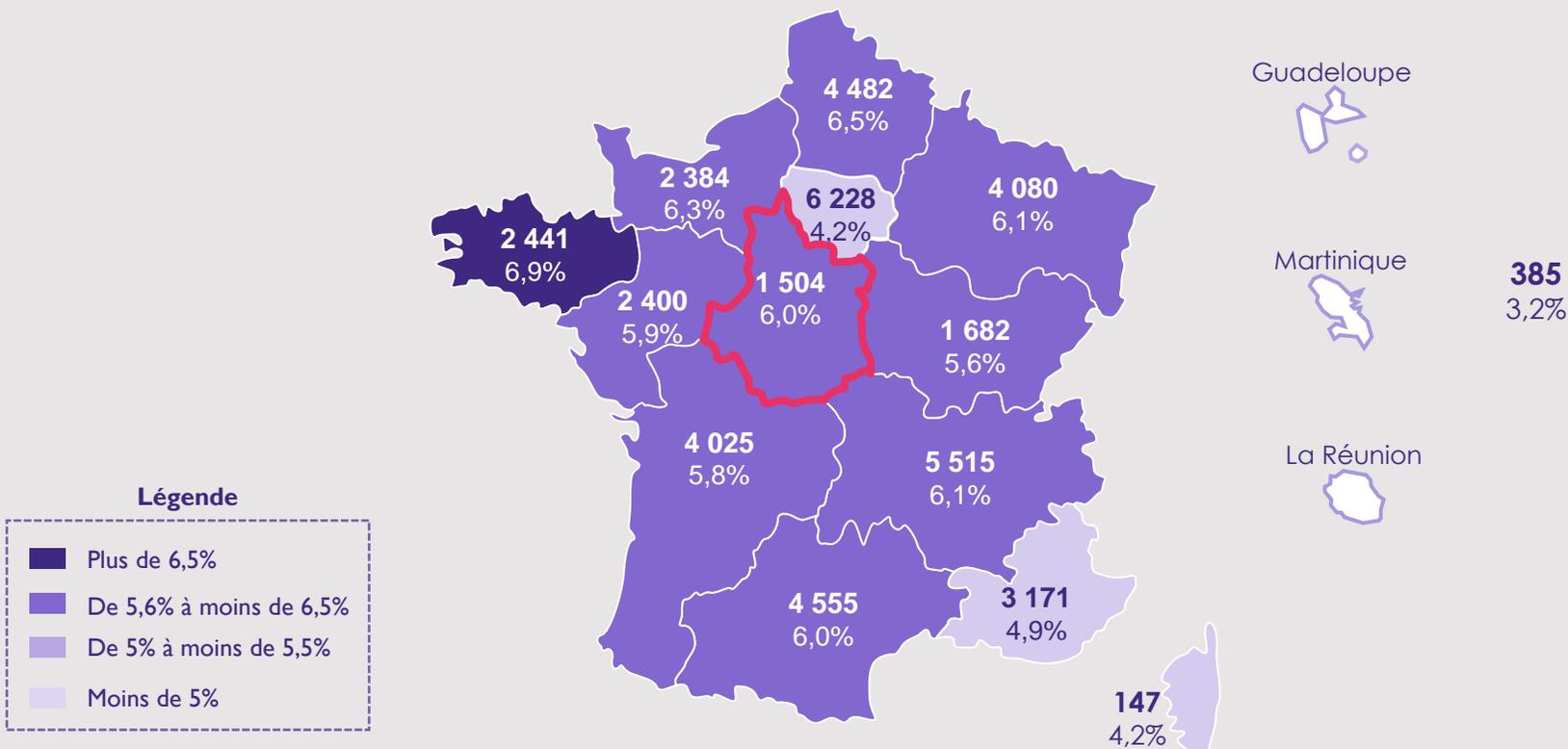


Une nouvelle fois, une **prévalence du secteur Médico-Social** dans les jours d'absence suite à un congé maternité / paternité.

EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

SOURCE AGEFIPH-OETH 2019

TAUX D'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP PAR RÉGION



Plus de **43 000** travailleurs en situation de handicap employés par les établissements des branches pour un taux d'emploi national de **5,6%**.

La région Centre-Val de Loire présente un taux d'emploi de personnes en situation de handicap supérieur à **6%** (soit 1 504 salariés en situation de handicap).

* Le taux d'emploi représente le ratio des bénéficiaires employés sur les effectifs d'assujettis à l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap

3

RECRUTEMENT ET MOBILITÉ DES SALARIÉS : QUELLE SITUATION ?

Besoins en recrutement, difficultés et solutions

Mobilité des salariés

Eclairage sur les tensions et besoins sur les principaux métiers

RECRUTEMENT : BESOINS, DIFFICULTÉS RENCONTRÉES ET SOLUTIONS MISES EN PLACE

A RETENIR

- ▶ **Près des deux tiers des établissements** du secteur de l'OPCO Santé rencontrent **des difficultés dans le recrutement de leurs salariés** (64%). Ces difficultés sont plus significatives pour la branche de l'Hospitalisation Privée où la quasi-totalité des établissements déclarent être concernés (88%). D'ailleurs, **les besoins en recrutement se concentrent plus particulièrement dans les métiers du soin** : ils représentent plus de 1 500 des quelque 2 300 postes vacants. Le Centre-Val de Loire apparaît dans la moyenne nationale au regard de ces tensions.
- ▶ **Deux métiers de la filière Soins - infirmier en soins généraux et aide-soignant - concentrent à eux seuls environ 850 postes vacants.** Si on rapporte le nombre de postes vacants au nombre de postes actuels sur le territoire, **deux métiers sont les plus en tension** : les **ouvriers de production / manutentionnaires** (autant que les postes actuels) et les **médecins généralistes** (68%). Les principales causes identifiées pour ces deux métiers sont **la pénurie de candidats avec le diplôme recherché et la rémunération.**
- ▶ Pour pallier ces difficultés, **les réorganisations du travail sont privilégiées** (64%) devant le recours à **l'intérim**, à des **contrats courts**, ou encore à des **heures supplémentaires**. Dans le même temps, **59% des établissements en Centre-Val de Loire développent des collaborations avec Pôle Emploi, les Missions locales ou les écoles.**

DIFFICULTÉS ET BESOINS EN RECRUTEMENT

PART DES ÉTABLISSEMENTS DÉCLARANT DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

64%

DES ÉTABLISSEMENTS
DÉCLARENT AVOIR DES
DIFFICULTÉS DE
RECRUTEMENT

Moyenne nationale : **64%**

SSSMS

62%

HP

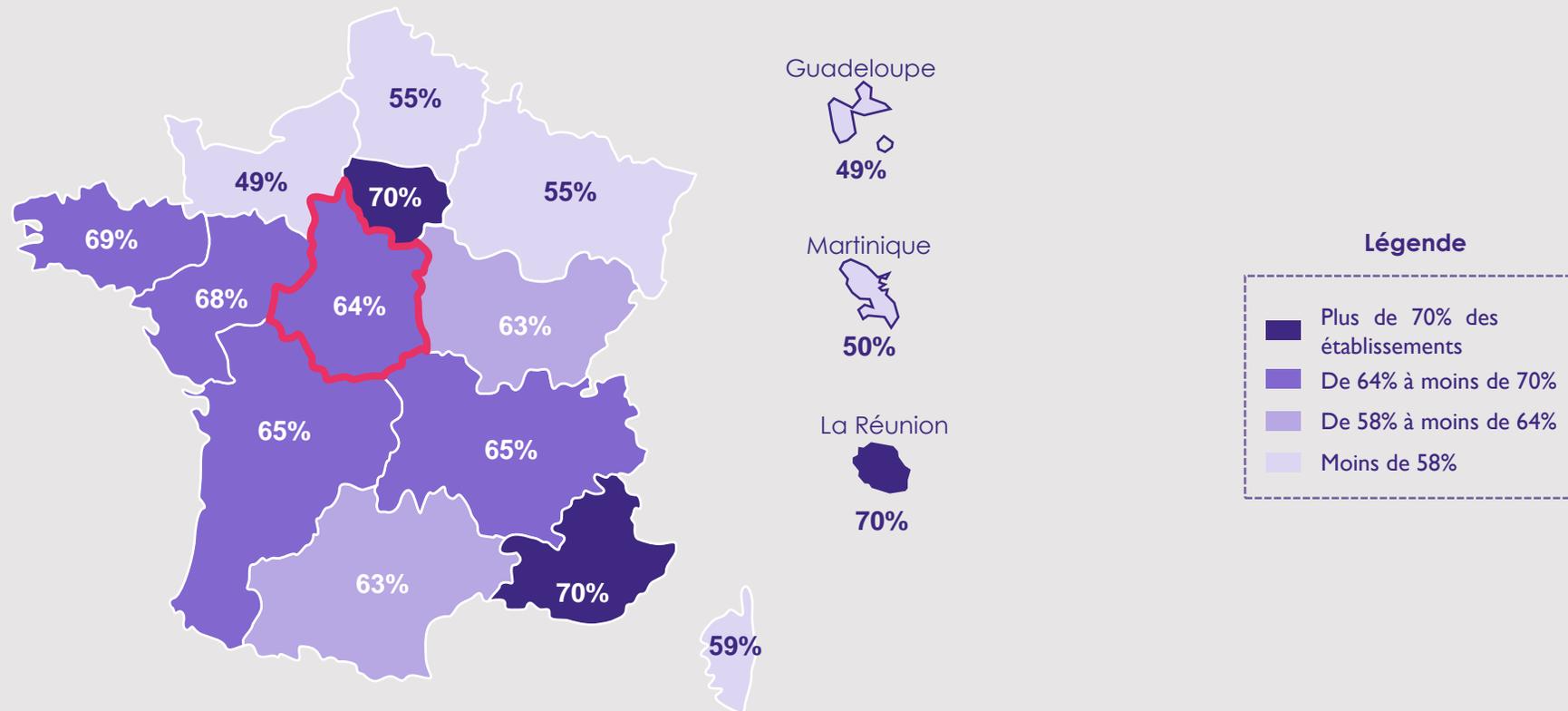
88%

SPSTI

24%

PART DES ÉTABLISSEMENTS DÉCLARANT DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR RÉGION

64% DES ÉTABLISSEMENTS AU NIVEAU NATIONAL DÉCLARENT RENCONTRER DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



Au niveau national, **près de 2 établissements sur 3** sont concernés par des difficultés de recrutement.

Ce taux est significativement plus élevé dans trois régions :

- L'Île-de-France
- La région PACA
- La Réunion.

BESOINS DE RECRUTEMENT PAR FILIÈRE

BESOINS EN RECRUTEMENT

2 348 POSTES

A POURVOIR

SOIN : 1 518 postes

Soins et prévention



Postes à pourvoir / effectif total (en %)

7%

Paramédical et médico-technique



11%

Médical



18%

EDUCATIF ET SOCIAL : 589 postes

Educatif, social et insertion



6%

Travail protégé



15%

Enseignement formation



<1%

FONCTIONS SUPPORTS : 241 postes

Services et moyens généraux



1%

Services administratifs et gestion



2%

Direction



2%

MÉTIERS LES PLUS EN TENSION ET RAISONS INVOQUÉES

MÉTIERS AVEC LES EFFECTIFS A POURVOIR LES PLUS IMPORTANTS

POSTES A POURVOIR PAR METIER EN EFFECTIF ET POIDS DANS LES EFFECTIFS TOTAUX

| | | Postes à pourvoir / effectif total (en %) |
|---|-----|---|
| Aide-soignant | 564 | 9.4% |
| Infirmier diplômé d'Etat (dont hygiéniste) | 299 | 10.2% |
| Accompagnant éducatif et social (ex AVS et AMP) | 141 | 6.8% |
| Educateur spécialisé | 124 | 7.9% |
| Médecin généraliste | 124 | 67.8% |
| Orthophoniste | 108 | 42.5% |
| Ouvrier de production / manutentionnaire / cariste/salarié en insertion | 83 | 100% |
| 'Agent de service de soins / aide de vie / auxiliaire de vie en institution | 83 | 2.4% |
| Ouvrier et agent des services hôteliers | 83 | 1.9% |
| Moniteur éducateur | 75 | 5.3% |

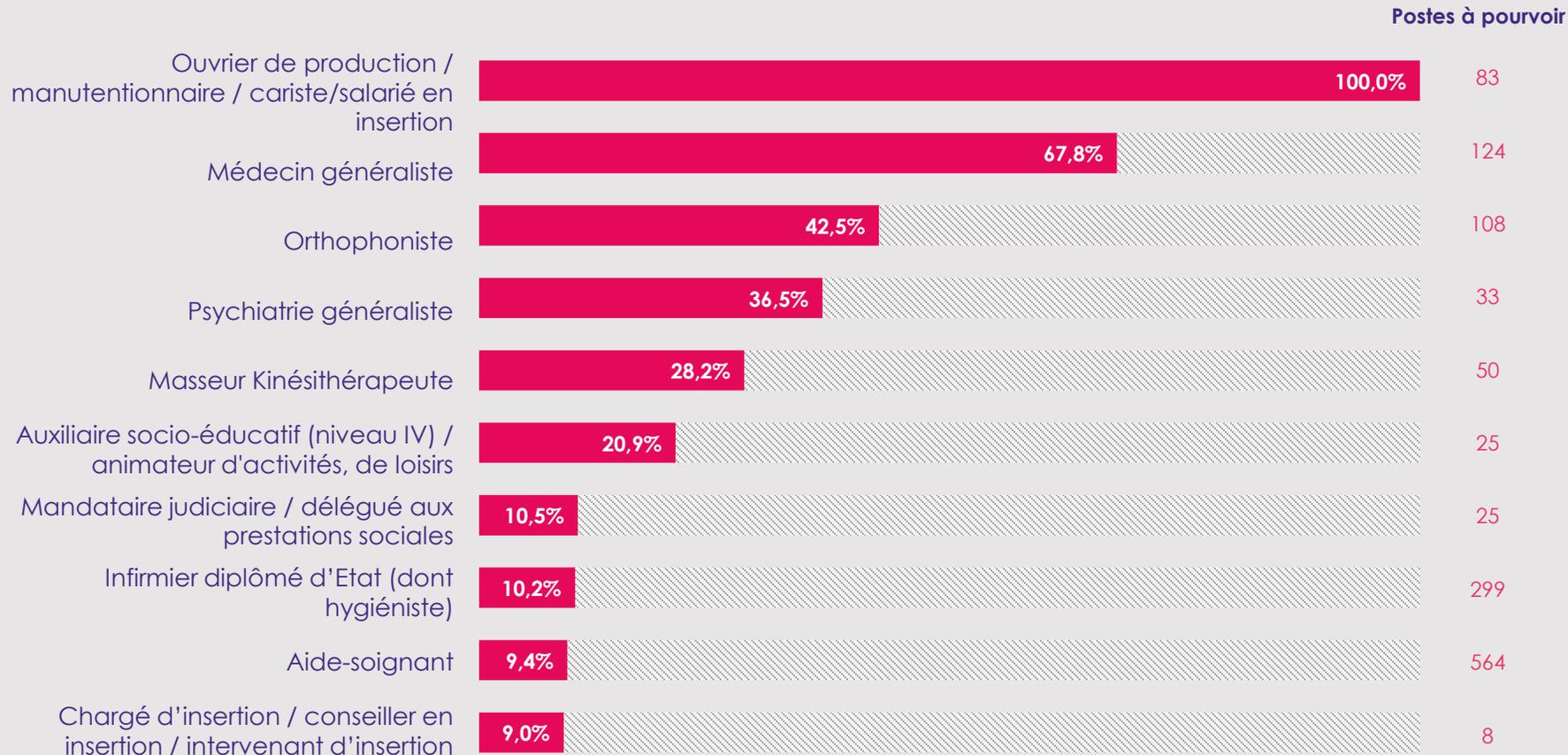


Les 3 métiers en tension avec le plus de postes à pourvoir sont aussi les métiers les plus exercés dans le secteur : **les AS (564) et les infirmiers diplômés d'Etat (dont hygiénistes) (299).**

Ensuite, on trouve des métiers en tension dans la filière éducative et sociale : **les AES (141) et les éducateurs spécialisés (124).**

MÉTIERS AVEC LES TAUX DE POSTES A POURVOIR LES PLUS FORTS

POSTES A POURVOIR EN POIDS DANS LES EFFECTIFS TOTAUX (EN %) ET EFFECTIFS PAR METIER*



**Parmi les métiers comptant plus de 20 salariés en région



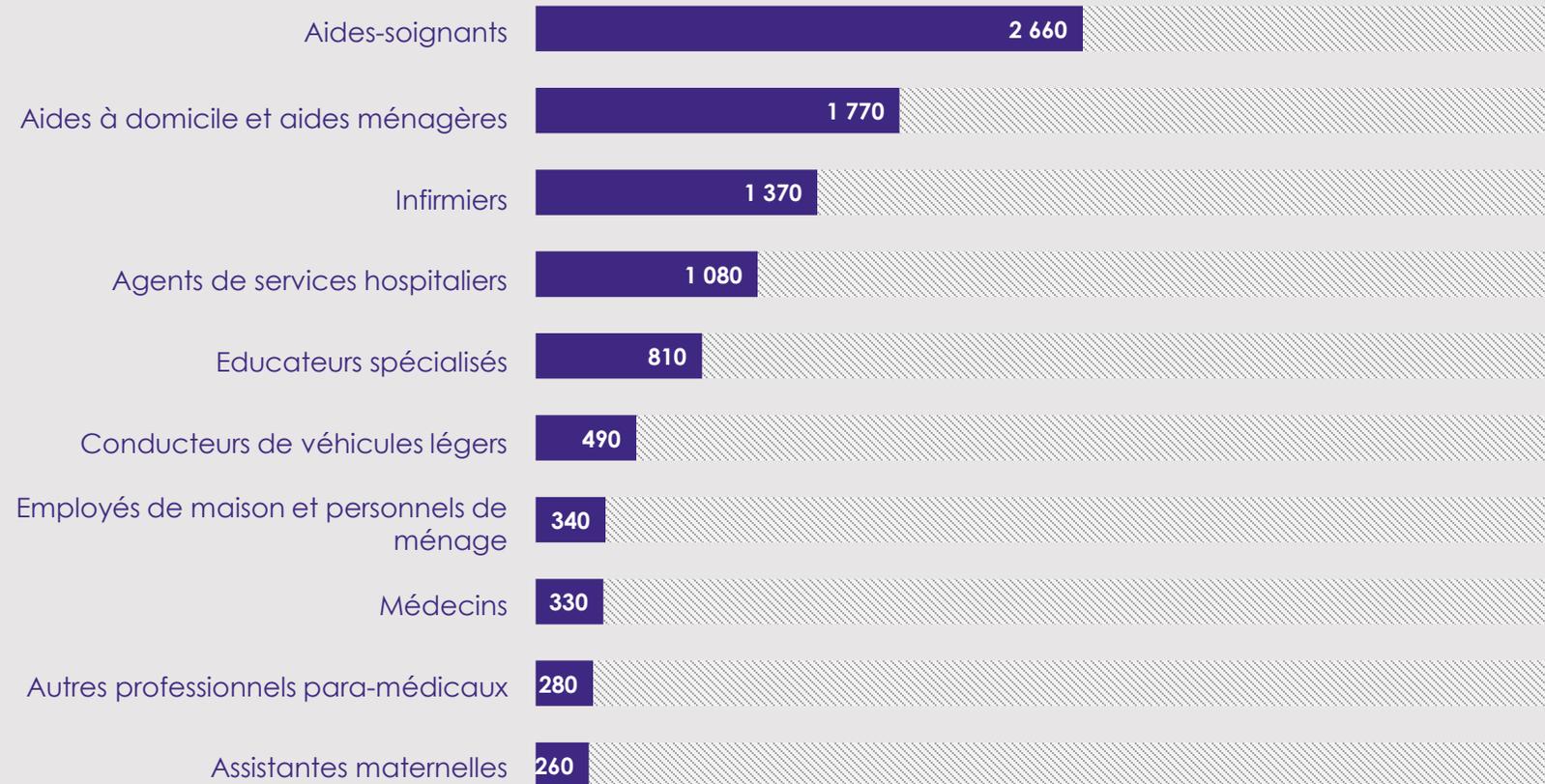
En termes de poids des postes à pourvoir ramené au nombre de professionnels en poste (100%), ce sont les **ouvriers de production qui sont les plus en tension, loin devant les médecins généralistes (67,8%).**

En forte tension aussi, les orthophonistes et les psychiatres généralistes combinent un effectif et un taux de postes vacants important.

COMPARAISON AVEC L'ENQUÊTE BMO DE PÔLE EMPLOI – SECTEUR SANTÉ, ACTION SOCIALE EN CENTRE-VAL DE LOIRE



TOP 10 EN NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT EN 2022 PAR MÉTIER



Le TOP 10 des projets de recrutement par métier du secteur Santé Action Sociale (BMO 2022) témoigne d'**une hiérarchie très proche de celle du secteur de l'OPCO Santé** : Aides-soignants, Infirmiers et Educateurs spécialisés apparaissent ainsi dans le TOP 5.

Les Aides à domicile et aides ménagères (hors champ de l'OPCO Santé) et les ASH complètent ce TOP 5.

RAISONS DES DIFFICULTÉS POUR LES PRINCIPAUX MÉTIERS EN TENSION- RÉCAPITULATIF

CAUSES PAR METIER – EXPRIMÉES EN CLASSEMENT (de 1 la principale cause à 6 la moins citée)

| | Aide-soignant | Educateur spécialisé | Infirmier diplômé d'Etat (dont hygiéniste) | Aide paramédicale | Directeur de pôle d'activités | Ouvrier ou agent des services généraux | Ouvrier et agent des services hôteliers | Cadre fonctionnel | Moniteur éducateur | Psychologue (dont psychologue du travail) |
|---|---------------|----------------------|--|-------------------|-------------------------------|--|---|-------------------|--------------------|---|
| Pénurie de candidats sur le diplôme recherché | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 |
| Déficit de candidat avec le profil ou l'expérience recherchés | 4 | 1 | 5 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 |
| Déficit d'attractivité du secteur ou de l'activité de l'établissement | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 |
| Situation géographique de l'établissement | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 |
| Rémunération | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| Autres conditions contractuelles (durée du contrat, temps partiel, horaires...) | 3 | 5 | 6 | 6 | 6 | 2 | 4 | 2 | 5 | 1 |



Pour la plupart des métiers les plus exercés, **la pénurie de candidats avec le diplôme recherché** est la principale explication aux difficultés de recrutement.

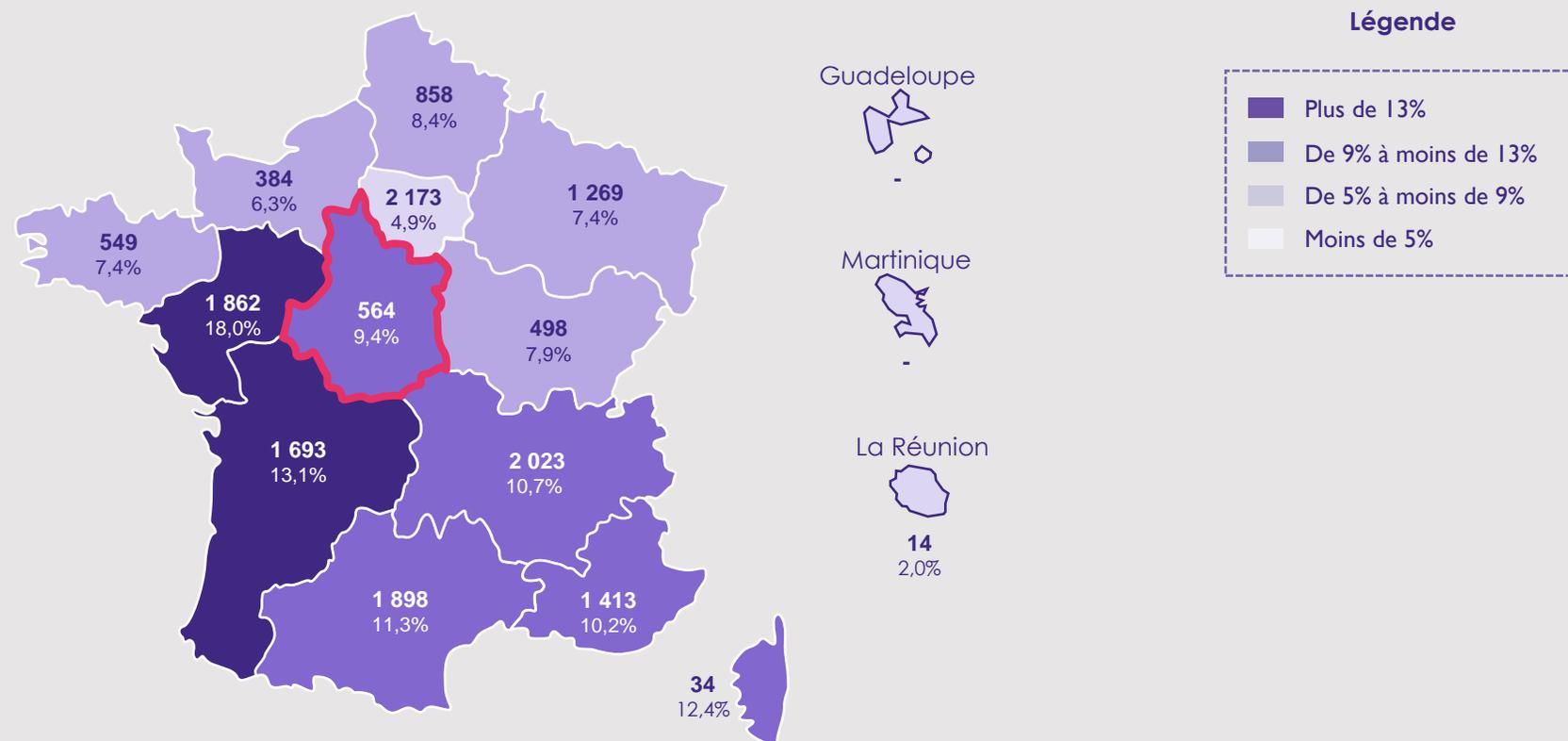
La rémunération apparaît comme un point beaucoup plus sensible en Centre-Val de Loire que dans les autres régions en étant plus souvent mise en avant par les établissements.

*Exemple de métiers exercés : Jardinier, Ouvriers qualifiés d'entretien général des bâtiments, ouvriers de production du travail du bois et de l'ameublement, ouvriers non qualifié de type industriel, ouvrier du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifié

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES POSTES À POURVOIR POUR LES MÉTIERS LES PLUS EN TENSION

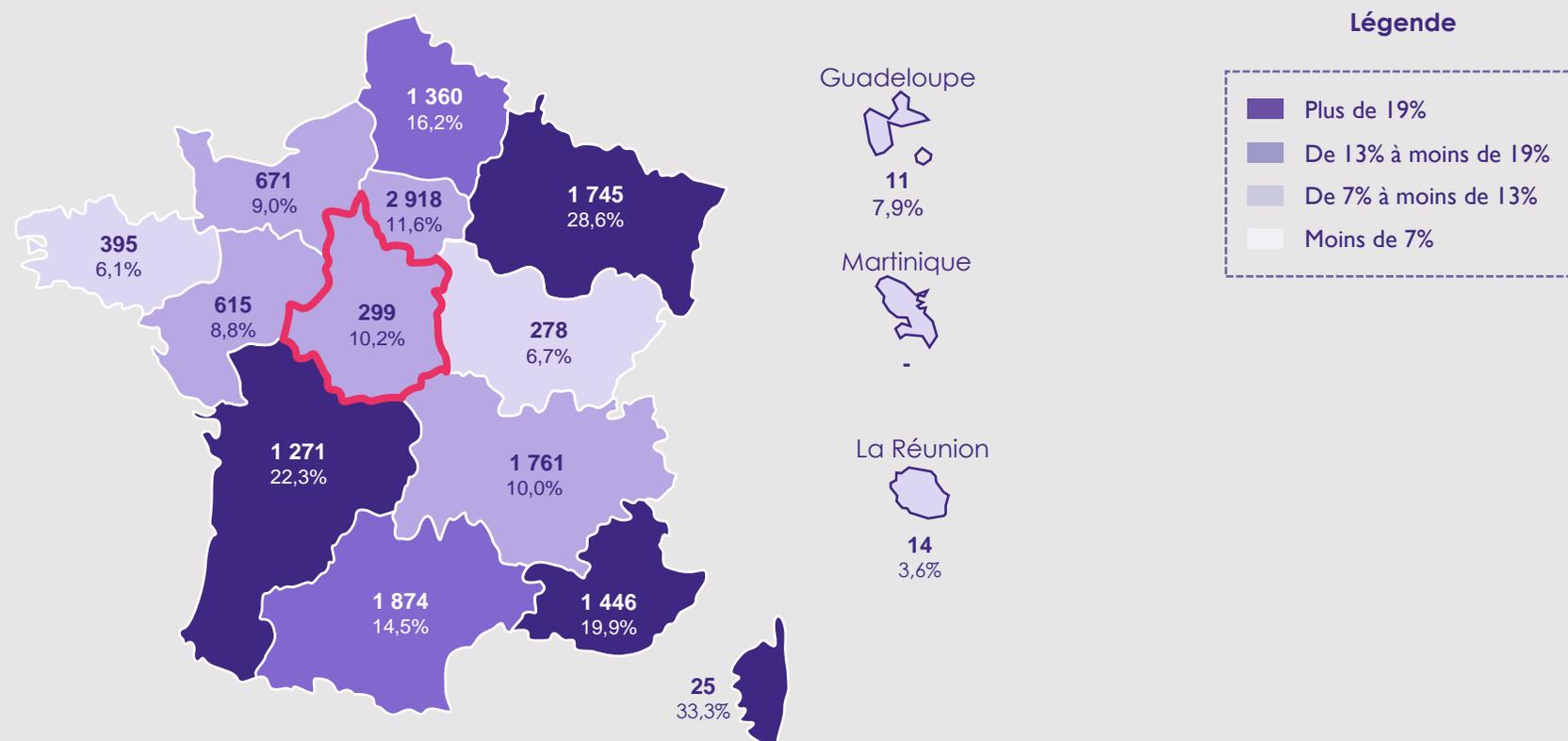
POIDS DES POSTES D'AIDE-SOIGNANT A POURVOIR PAR RÉGION

AU NIVEAU NATIONAL, IL MANQUE 15 481 AIDES-SOIGNANTS POUR QUE LES ÉTABLISSEMENTS FONCTIONNENT NORMALEMENT, SOIT L'ÉQUIVALENT DE 9,2% DES POSTES. **564 EN CENTRE-VAL DE LOIRE SOIT 9,4% DES POSTES.**



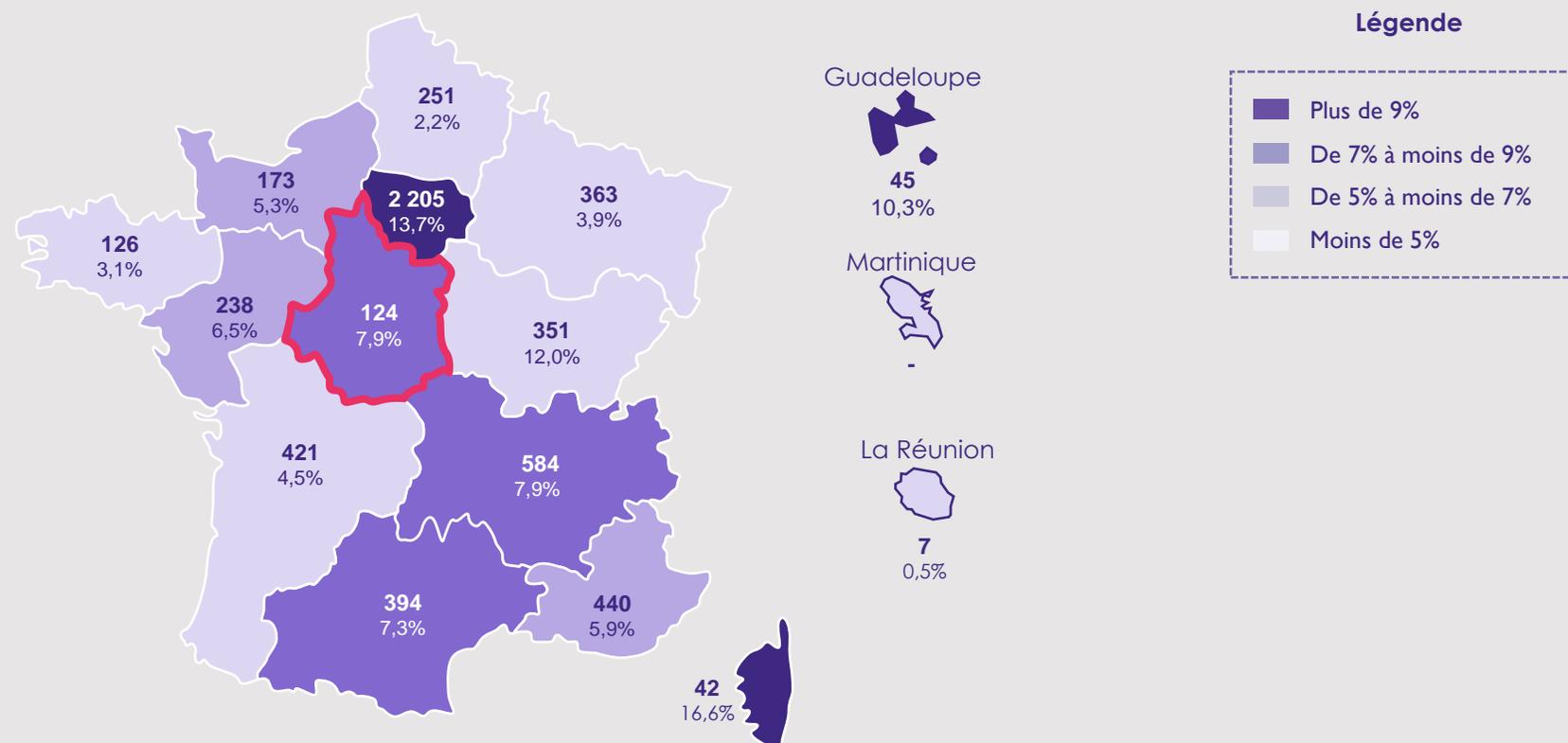
POIDS DES POSTES D'INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX A POURVOIR PAR RÉGION

AU NIVEAU NATIONAL, IL MANQUE 14 651 INFIRMIERS EN SOINS GÉNÉRAUX POUR QUE LES ÉTABLISSEMENTS FONCTIONNENT NORMALEMENT SOIT L'ÉQUIVALENT DE 13,1% DES POSTES. 299 EN CENTRE-VAL DE LOIRE SOIT 10,2% DES POSTES.



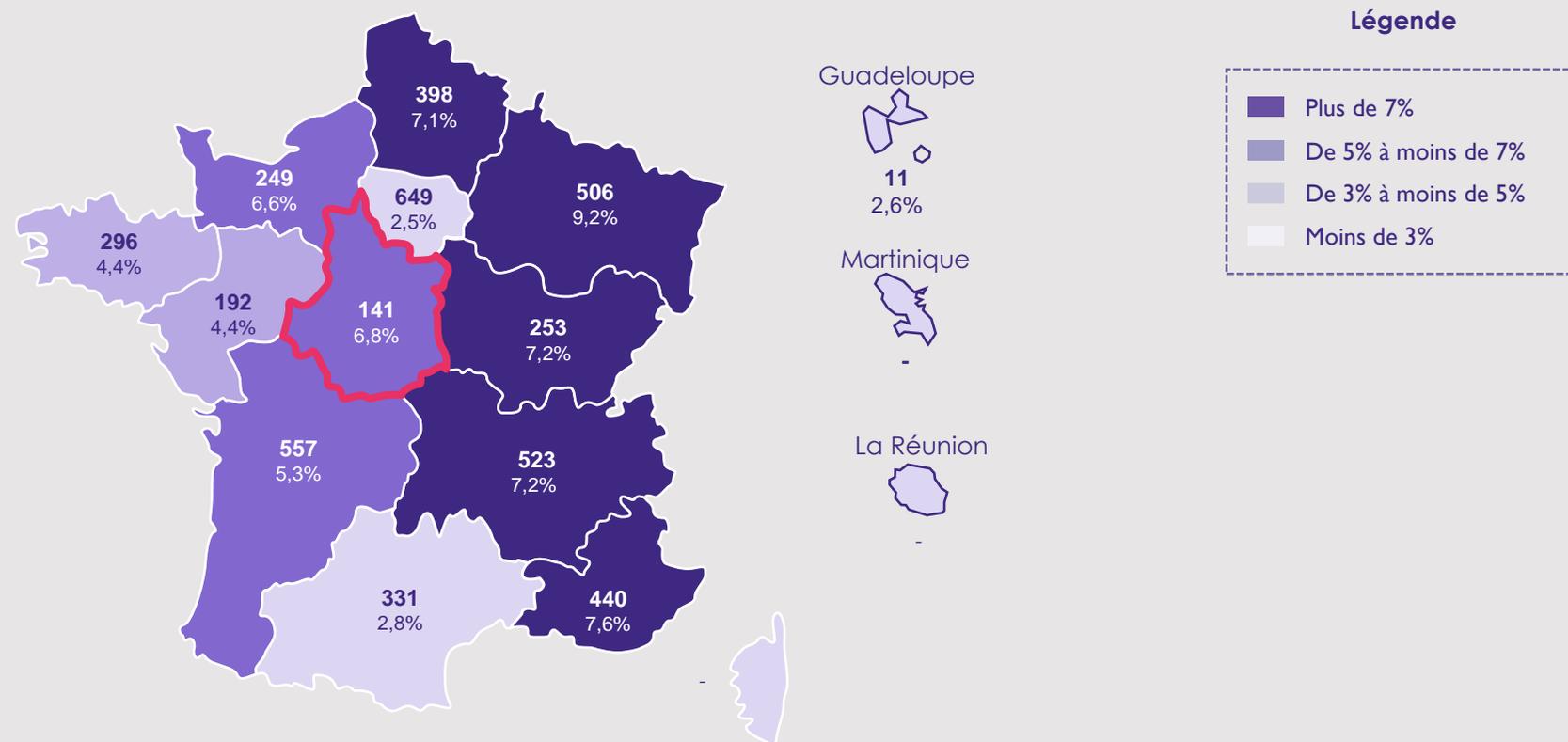
POIDS DES POSTES D'ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ A POURVOIR PAR RÉGION

AU NIVEAU NATIONAL, IL MANQUE 5 812 ÉDUCATEURS SPÉCIALISÉS POUR QUE LES ÉTABLISSEMENTS FONCTIONNENT NORMALEMENT, SOIT L'ÉQUIVALENT DE 6,9% DES POSTES. **124 EN CENTRE-VAL DE LOIRE SOIT 7,9% DES POSTES.**



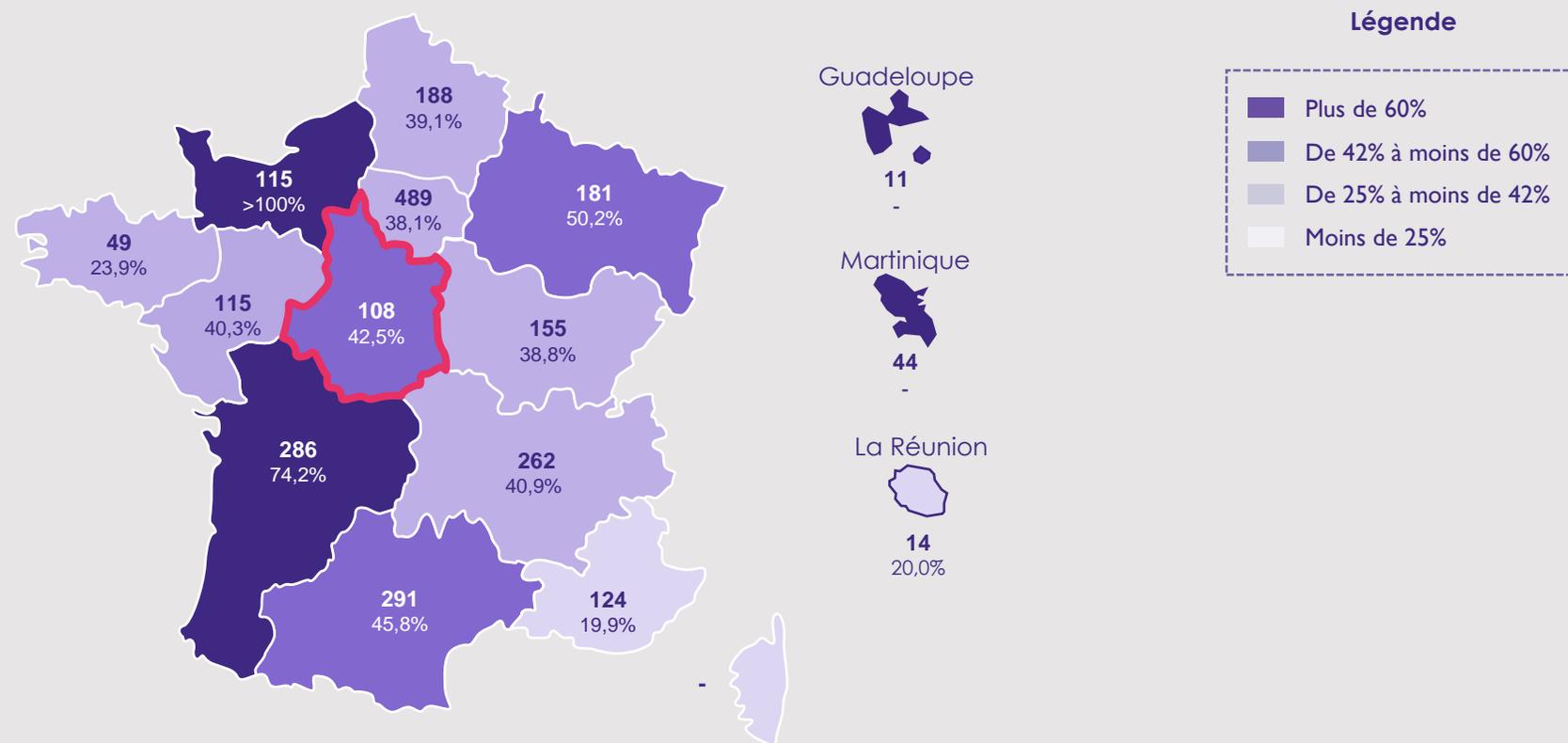
POIDS DES POSTES D'ACCOMPAGNANT ÉDUCATIF ET SOCIAL A POURVOIR PAR RÉGION

AU NIVEAU NATIONAL, IL MANQUE 4 626 ACCOMPAGNANTS ÉDUCATIFS ET SOCIAUX POUR QUE LES ÉTABLISSEMENTS FONCTIONNENT NORMALEMENT, SOIT L'ÉQUIVALENT DE 4,8% DES POSTES. **141 EN CENTRE-VAL DE LOIRE SOIT 6,8% DES POSTES.**



TAUX DE POSTES A POURVOIR D'ORTHOPHONISTE PAR RÉGION

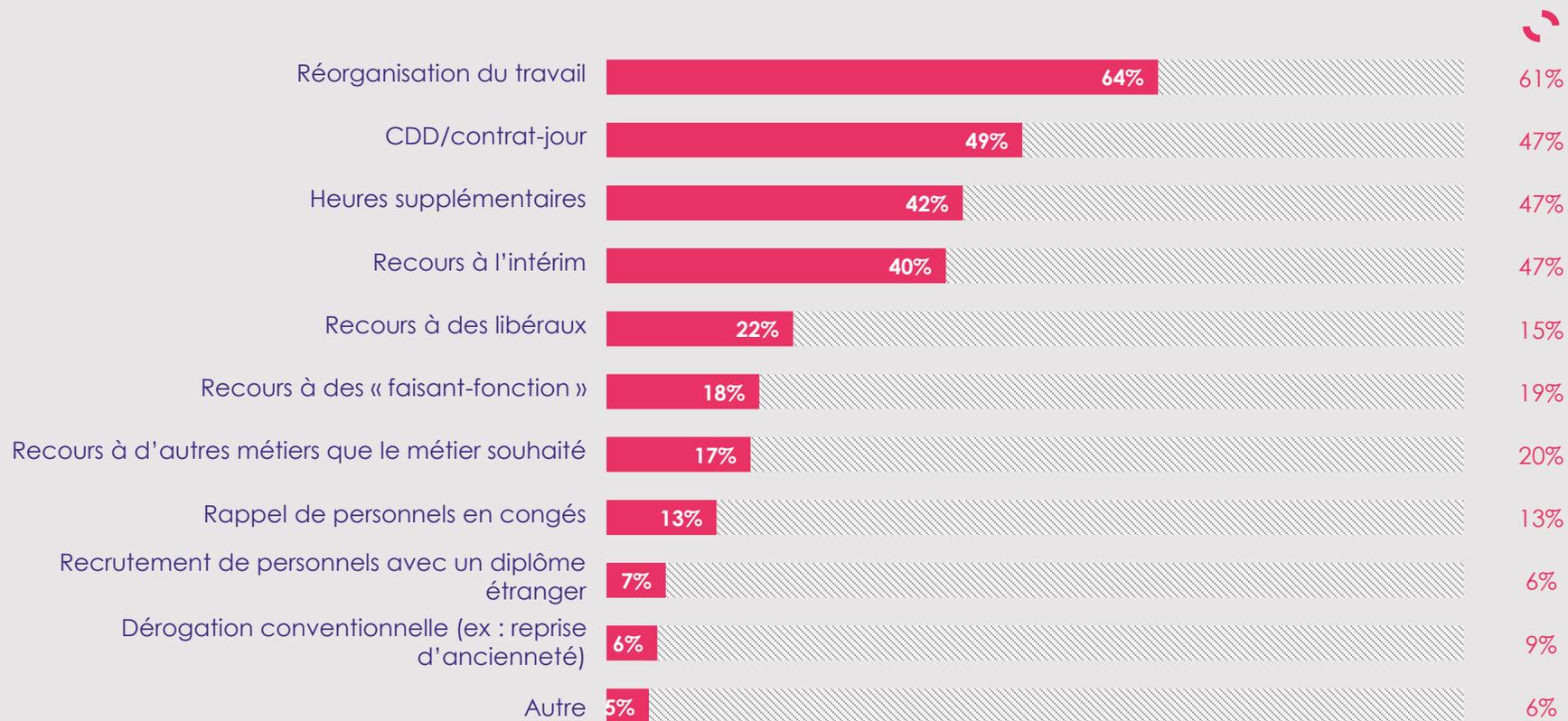
AU NIVEAU NATIONAL, IL MANQUE 2 405 ORTHOPHONISTES POUR QUE LES ÉTABLISSEMENTS FONCTIONNENT NORMALEMENT, SOIT L'ÉQUIVALENT DE 41,9% DES POSTES ACTUELS. **108 EN CENTRE-VAL DE LOIRE SOIT 42,5% DES POSTES.**



SOLUTIONS ET DÉMARCHES ADOPTÉES POUR PALLIER LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

SOLUTIONS ADOPTÉES POUR PALLIER LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

PART DES ETABLISSEMENTS AYANT ADOPTÉ CES DIFFERENTES SOLUTIONS (% établissements)



Autre - ex. : mutualisation avec d'autres établissements, recours à des prestataires externes, stagiaires ou alternants à des postes, mobilité interne...

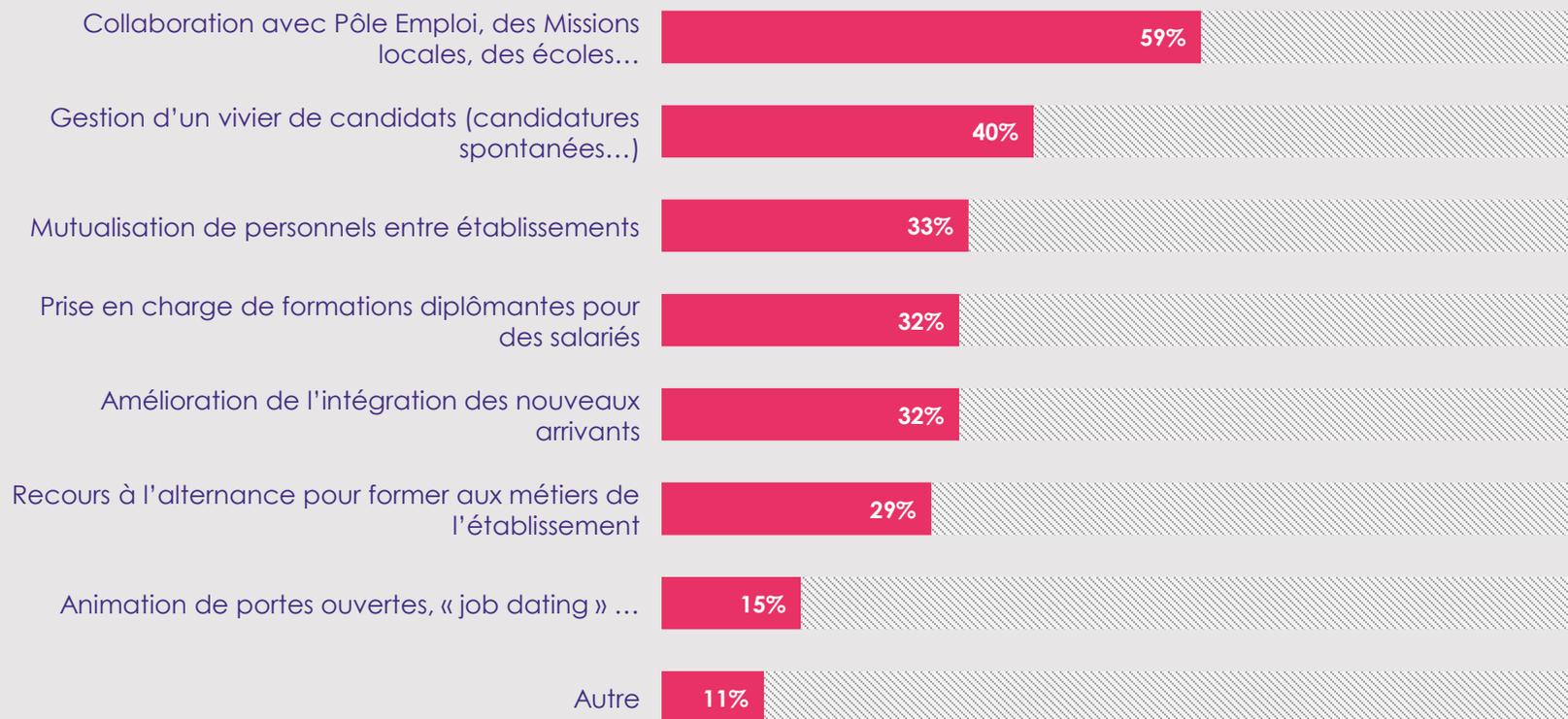


La réorganisation du travail est la première solution mise en place face aux difficultés de recrutement (64% des établissements en Centre-Val de Loire).

Près de la moitié des établissements mobilise aussi comme solutions le recours à l'intérim, le CDD/contrat jour et/ou les heures supplémentaires.

DÉMARCHES POUR FAIRE FACE AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

PART DES ETABLISSEMENTS AYANT MIS EN ŒUVRE CES DIFFERENTES DEMARCHES (% établissements)



Ex. : aucune solution, augmentation des salaires et meilleures conditions de travail, prime d'engagement, présence sur les réseaux sociaux



La collaboration avec Pôle Emploi, Missions locales ou écoles est la démarche la plus déployée pour faire face aux difficultés de recrutement (59%).

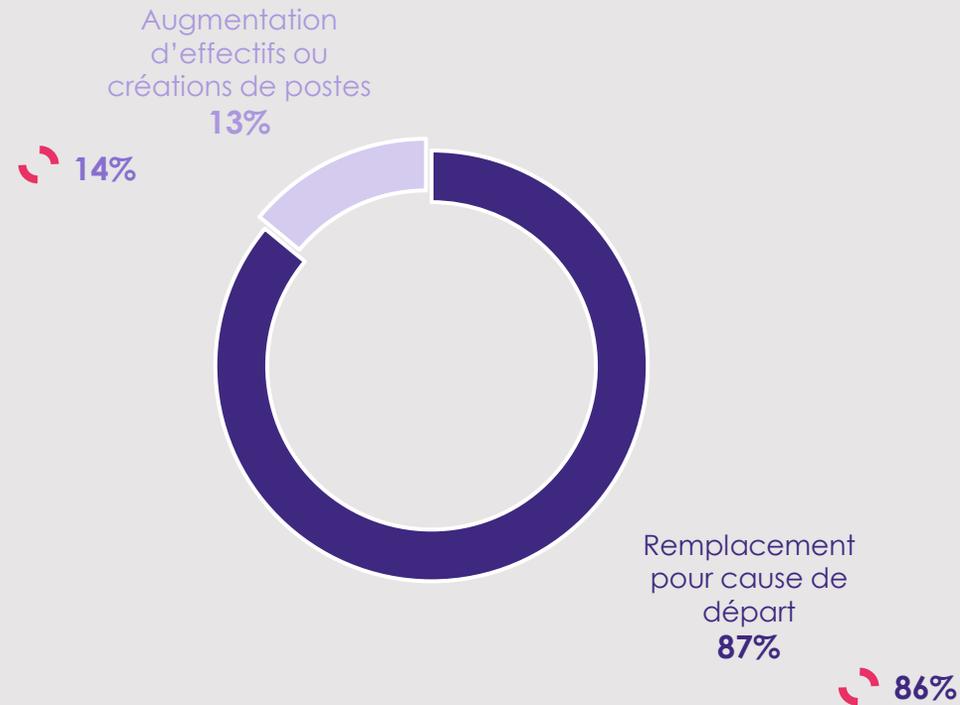
Plus d'un tiers des établissements a recours également à d'autres démarches : amélioration de l'intégration des nouveaux arrivants, prise en charge de formations diplômantes...

MOBILITÉ DES SALARIÉS

TYPOLOGIE DES EMBAUCHES

DES EMBAUCHES PRINCIPALEMENT LIÉES À DES REMPLACEMENTS POUR CAUSE DE DÉPART

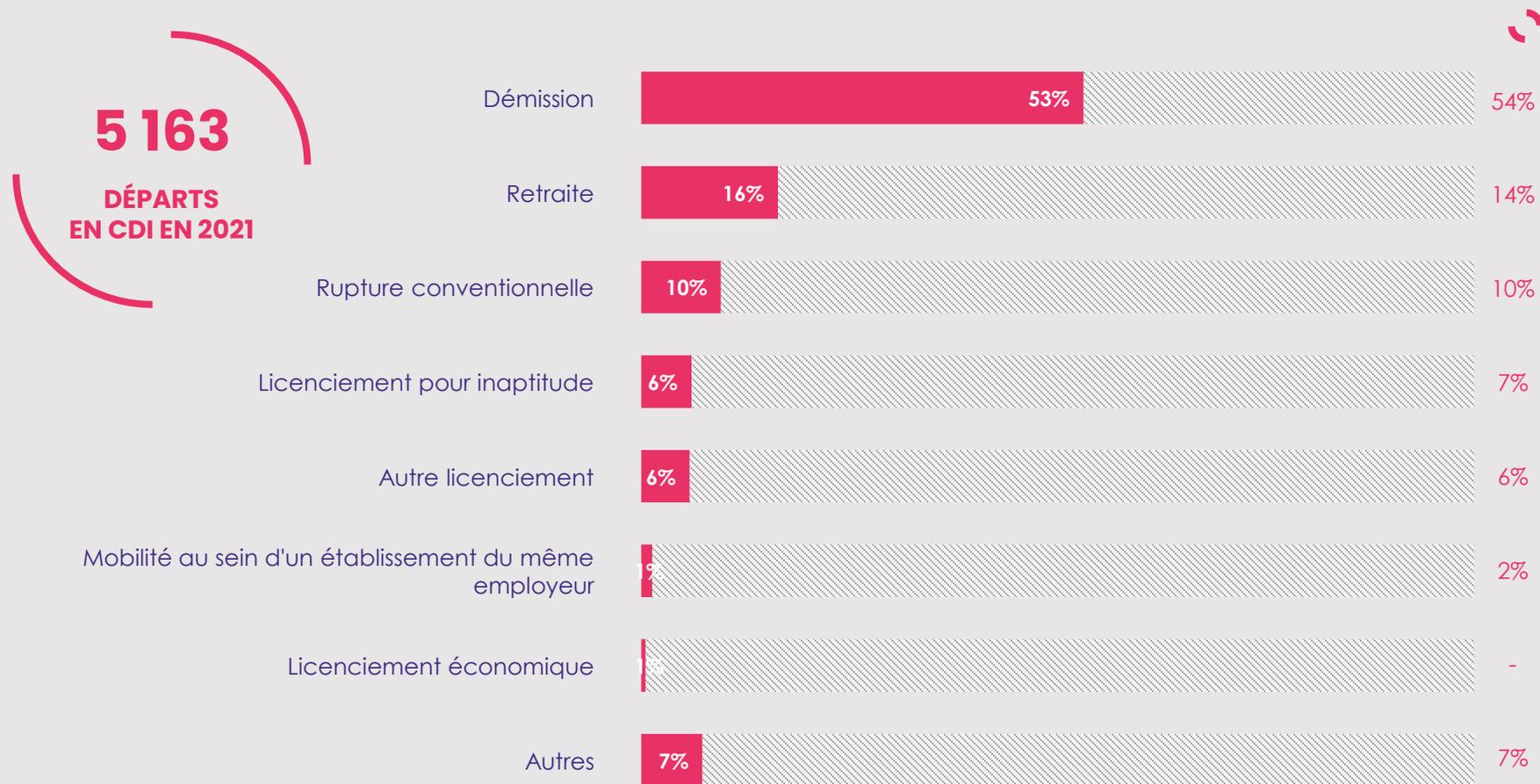
5 054
EMBAUCHES EN CDI
EN 2021



Plus de 5 000 embauches ont été enregistrées en 2021.

Celles-ci sont principalement le fait de remplacements (87%).

RAISONS DE DÉPART DES SALARIÉS EN CDI

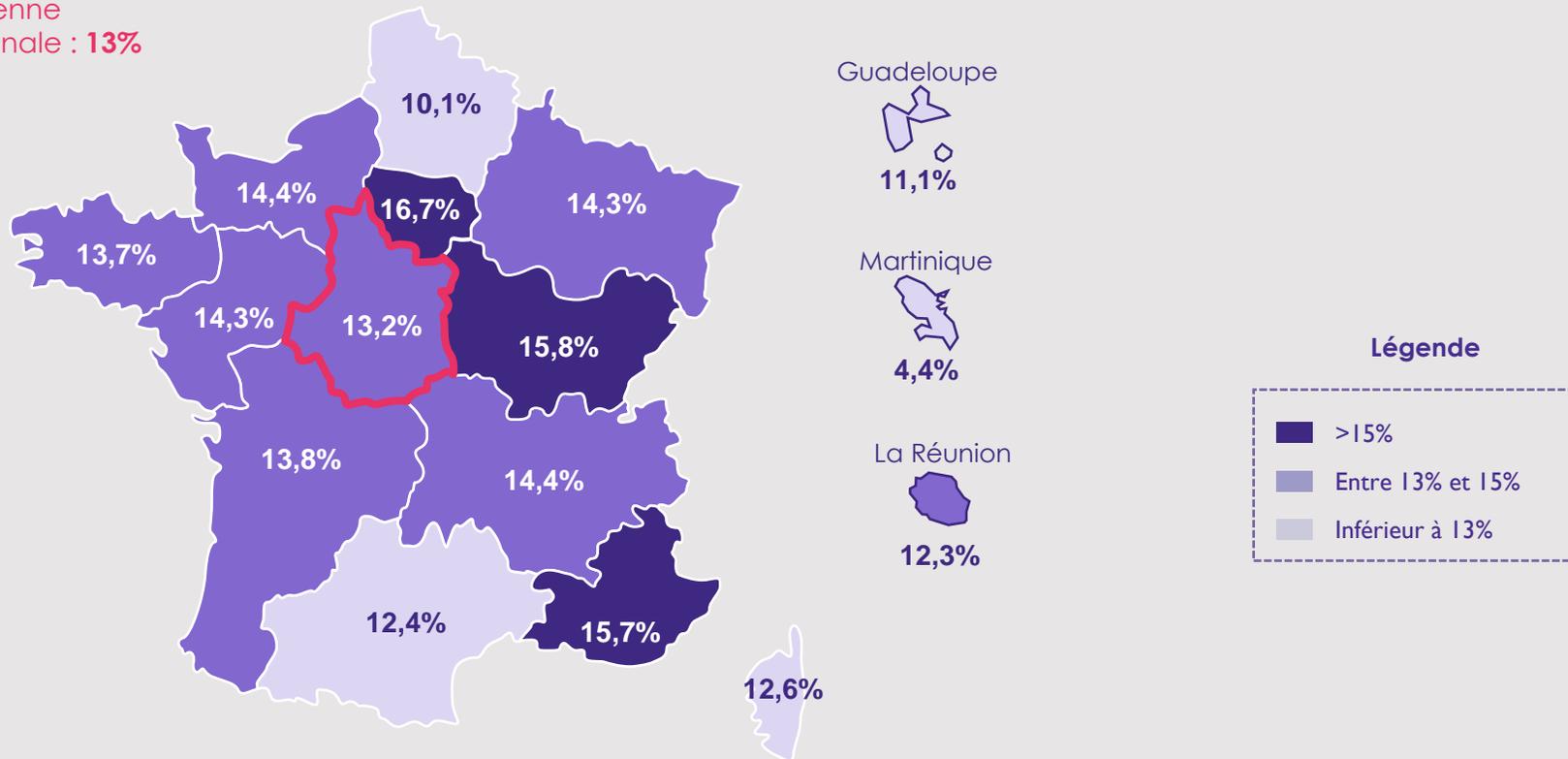


Plus d'un départ sur deux (53%) est lié à une démission, tandis que les départs en retraite ne représentent que 16% d'entre eux.

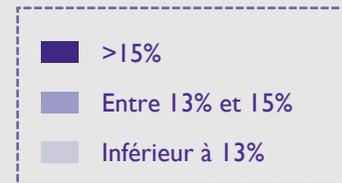
TAUX DE MOBILITÉ PAR RÉGION

UN TAUX DE MOBILITÉ ÉLEVÉ SUR TOUT LE TERRITOIRE, DANS LA MOYENNE NATIONALE POUR LE CENTRE-VAL DE LOIRE

Moyenne nationale : 13%



Légende



Le secteur enregistre un turn-over de 13% en 2021, ce qui se situe dans la moyenne haute des secteurs économiques en France.

La région Centre-Val de Loire se situe sensiblement dans cette moyenne, avec un taux de turnover de 13,2%.

* Taux de mobilité = (entrées en CDI + sorties en CDI) / (2 x total des CDI).

Le taux de mobilité moyen est compris entre 5 et 15%, un taux de mobilité supérieur à 15% est considéré comme élevé. Aussi appelé « Turn Over ».

ECLAIRAGE SUR LES TENSIONS ET BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE SUR LES PRINCIPAUX MÉTIER S DU CHAMP SANTÉ-SOCIAL

NOTA : les pages suivantes présentent l'évolution des indicateurs de tension relatifs au champ Santé-Social dans son ensemble. Ainsi, les besoins en recrutement de la fonction publique hospitalière sont également couverts par ces indicateurs.

Sources : enquête BMO de Pôle Emploi (2022)

A RETENIR

- ▶ L'**évolution des indices de tension au recrutement et des volumes d'intention de recrutement sur le champ Santé-social** rejoint les difficultés de recrutement exprimées par les établissements des branches de l'OPCO Santé sur ce baromètre 2022.
- ▶ La **hausse des intentions et des difficultés de recrutement** est particulièrement **marquée depuis 2016** et il est intéressant de noter que **cette augmentation est, depuis 2018, plus rapide sur les principaux métiers de la santé** que sur la moyenne des autres métiers de l'économie.
- ▶ De façon **convergente avec les résultats du baromètre 2022**, ce sont les métiers d'**infirmier** et d'**aide-soignant** qui ont connu ces dernières années la **plus forte hausse** d'intentions et de difficultés de recrutement.
- ▶ Le **recrutement de médecin** ressort aussi comme **particulièrement difficile** sur le champ Santé-social, avec des problématiques de recrutement rencontrées par 8 employeurs sur 10, comme pour les infirmiers.

LES INTENTIONS DE RECRUTEMENT PAR RÉGION SUR LES PRINCIPAUX MÉTIERS DU CHAMP SANTÉ-SOCIAL

L'enquête Besoin en Main d'Œuvre est réalisée tous les ans par Pôle emploi auprès de 2,5 millions d'établissements (420 000 répondants). Basée sur le déclaratif des entreprises, elle permet de mesurer l'évolution des difficultés de recrutement sur plusieurs métiers ou familles de métiers du champ Santé social.

| | Aides-soignants | Infirmiers | Agents de services hospitaliers | Educateurs 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 | 3340 | 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 | 1 110 | 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 |



4

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

Actions de formation financées par l'OPCO Santé

Souhaits des établissements pour mieux répondre aux besoins en formation

Focus sur l'alternance

Formations diplômantes aux professions de santé et aux professions sociales

A RETENIR

- ▶ En 2020, **358 000 actions de formation** ont été financées par l'OPCO Santé au national pour un montant de **360 M€** ; en 2021, ce sont **574 000 départs en formation** qui ont été financés, pour **519 M€** au total.
- ▶ La **représentation plus marquée** des actions de formation à destination des établissements de **moins de 50 salariés** (42%), par rapport à leur poids en salariés (27%), illustre **le rôle déterminant de l'OPCO Santé dans le soutien à la formation vis-à-vis des petites structures**.
- ▶ Les **formations diplômantes** (DE Aide-soignant, DE Accompagnant éducatif et social, DE Educateur spécialisé...) représentent **6% des actions de formation** financées en 2020 en France. La hausse du nombre de formations sur la plupart des diplômes entre 2020 et 2021 reflète les efforts de l'OPCO Santé pour dynamiser l'accès aux diplômes dans un contexte post crise COVID.
- ▶ **Un quart des établissements en Centre-Val de Loire (25%)** éprouvent des **difficultés à répondre aux besoins en formation** et souhaiteraient avant tout, pour mieux y répondre, bénéficier de **financements supplémentaires, remplacer plus facilement** les salariés partis en formation et **mieux connaître les dispositifs et aides possibles**.
- ▶ Avec **8 922 contrats d'alternance** en 2020 et **11 894** engagés en 2021, l'alternance s'affirme comme **un levier-clé de formation et de recrutement** dans le secteur de l'OPCO Santé. **Un établissement sur deux envisage d'y avoir recours** en 2022, avec 18 898 alternants potentiels.

ACTIONS DE FORMATION FINANCÉES PAR L'OPCO SANTÉ

Sources : base de données 2020 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.*

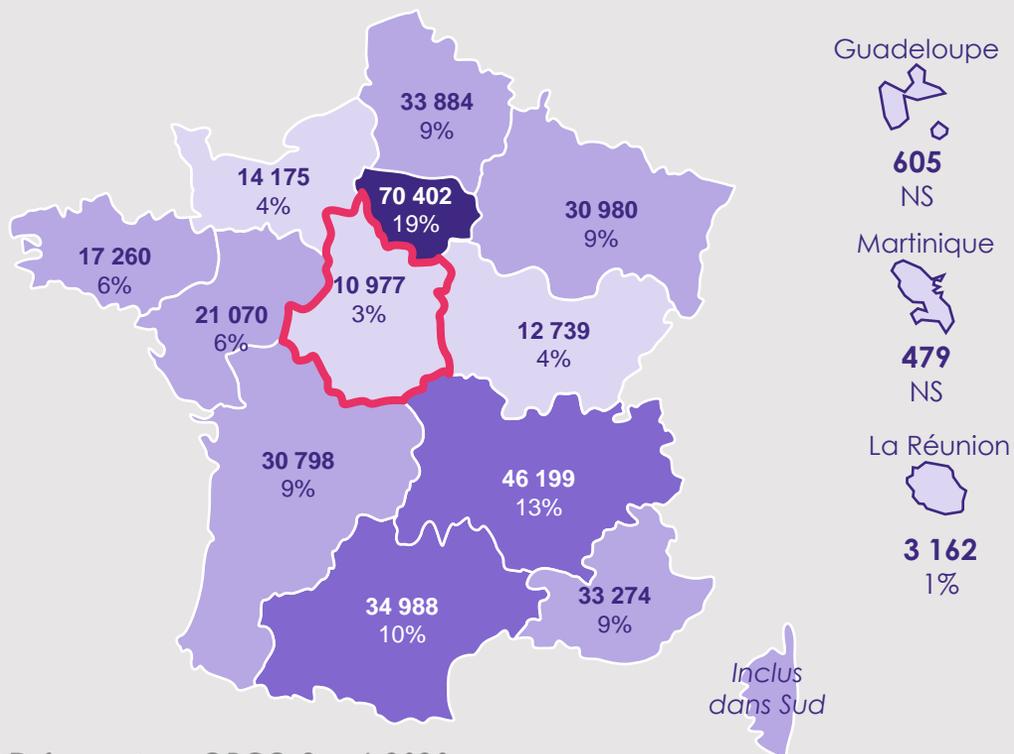
ACTIONS DE FORMATION PAR RÉGION

La répartition régionale des actions de formation correspond globalement à la répartition des salariés sur le territoire national. Deux régions ressortent avec une représentation légèrement plus marquée (1 point environ) des actions de formation : Bretagne et Pays-de-la-Loire.

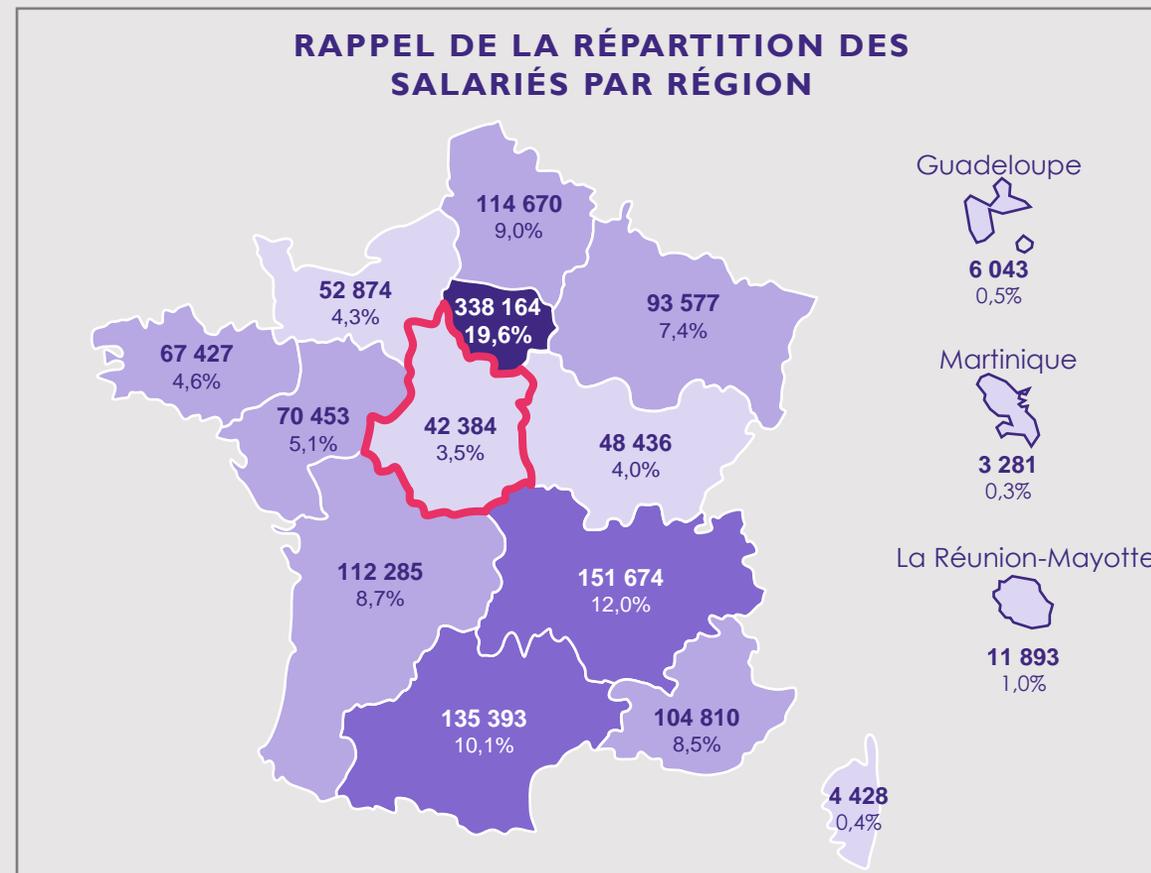
Légende

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

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



RAPPEL DE LA RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR RÉGION



Source : BDD formations OPCO Santé 2020

ACTIONS DE FORMATION FINANCÉES PAR L'OPCO SANTÉ EN CENTRE-VAL DE LOIRE

10 977

ACTIONS DE FORMATION
FINANCÉES PAR
L'OPCO SANTÉ EN 2020

Dont :

- **84%** des actions de formation sur le **Plan de développement des compétences**
- Plus de **1 300 actions de formation diplômantes**, soit **11%** des actions au niveau régional
- **75%** de **femmes** bénéficiaires
- **78%** de départs pour le secteur **SSSMS**

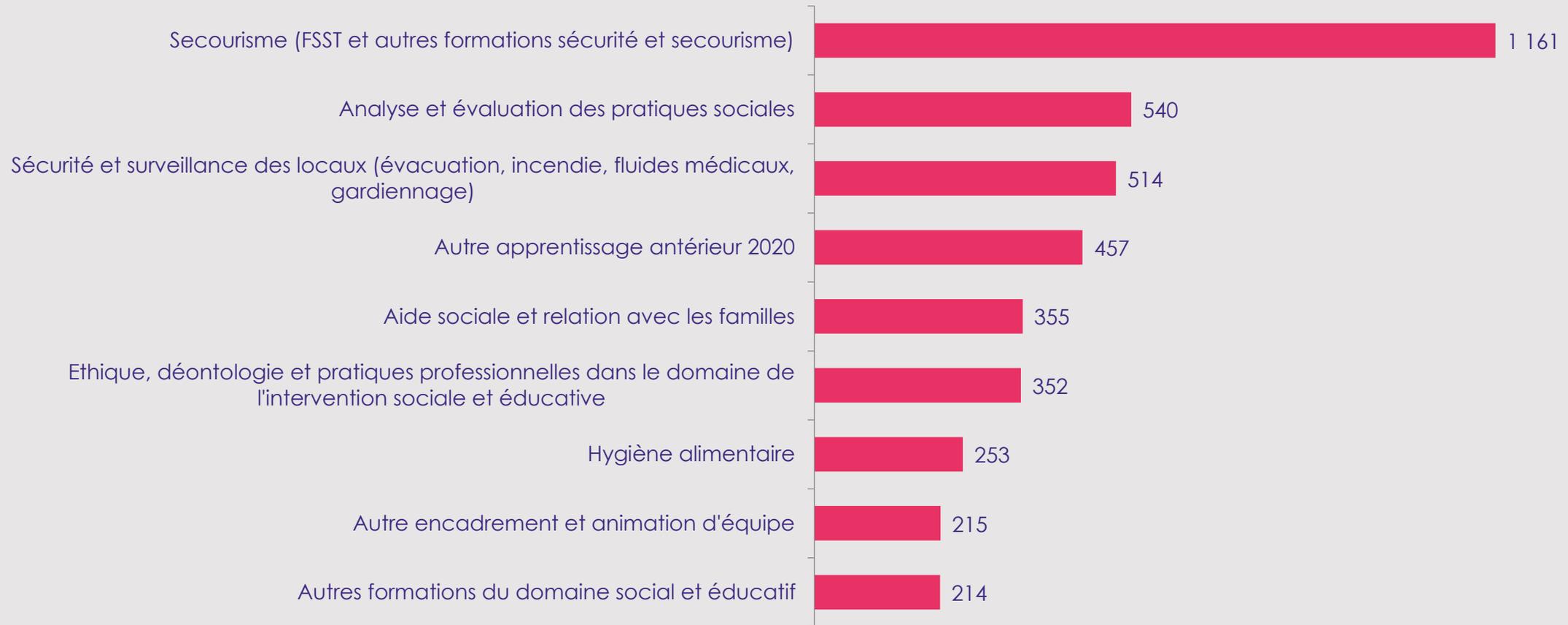


En 2021, 19 635 départs en formation ont été financés par l'OPCO Santé.

Source Rapport d'activité OPCO Santé 2021

Source : BDD formations OPCO Santé 2020

PRINCIPAUX DOMAINES DE FORMATION

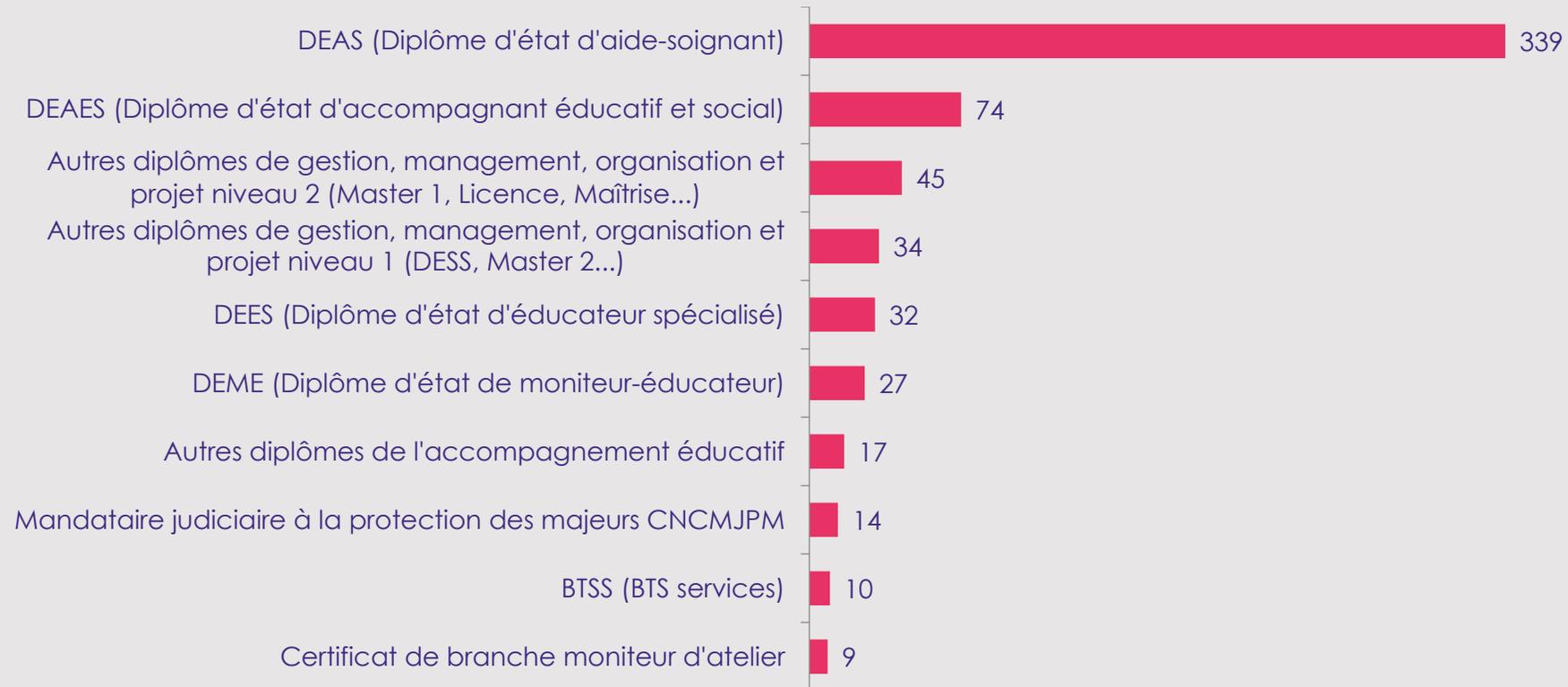


Nota : Sur l'ensemble des actions de formation, diplômantes et non diplômantes

Source : BDD formations OPCO Santé 2020

PRINCIPALES FORMATIONS CONTINUES DIPLÔMANTES

Plus de **1 300 actions de formation diplômantes** financées en 2020 en région Centre-Val de Loire, soit **6%** des actions diplômantes au niveau national.



Source : BDD formations OPCO Santé 2020

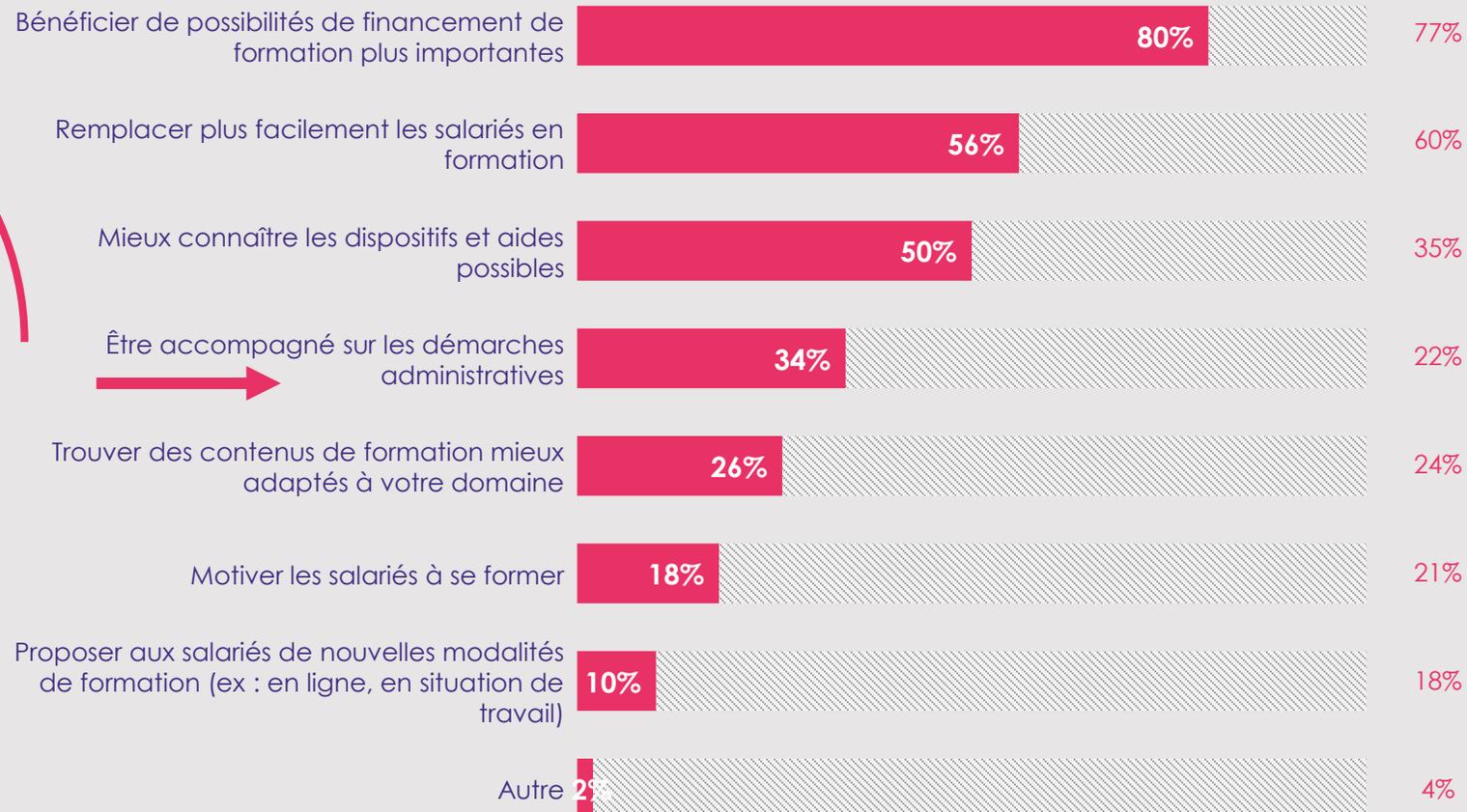
SOUHAITS DES ÉTABLISSEMENTS POUR MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS EN FORMATION

Source : enquête BVA

SOUHAITS DES ÉTABLISSEMENTS POUR MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS EN FORMATION

25%
DES ÉTABLISSEMENTS
ÉPROUVENT DES
DIFFICULTÉS À RÉPONDRE
AUX BESOINS
EN FORMATION

Moyenne nationale : **26%**

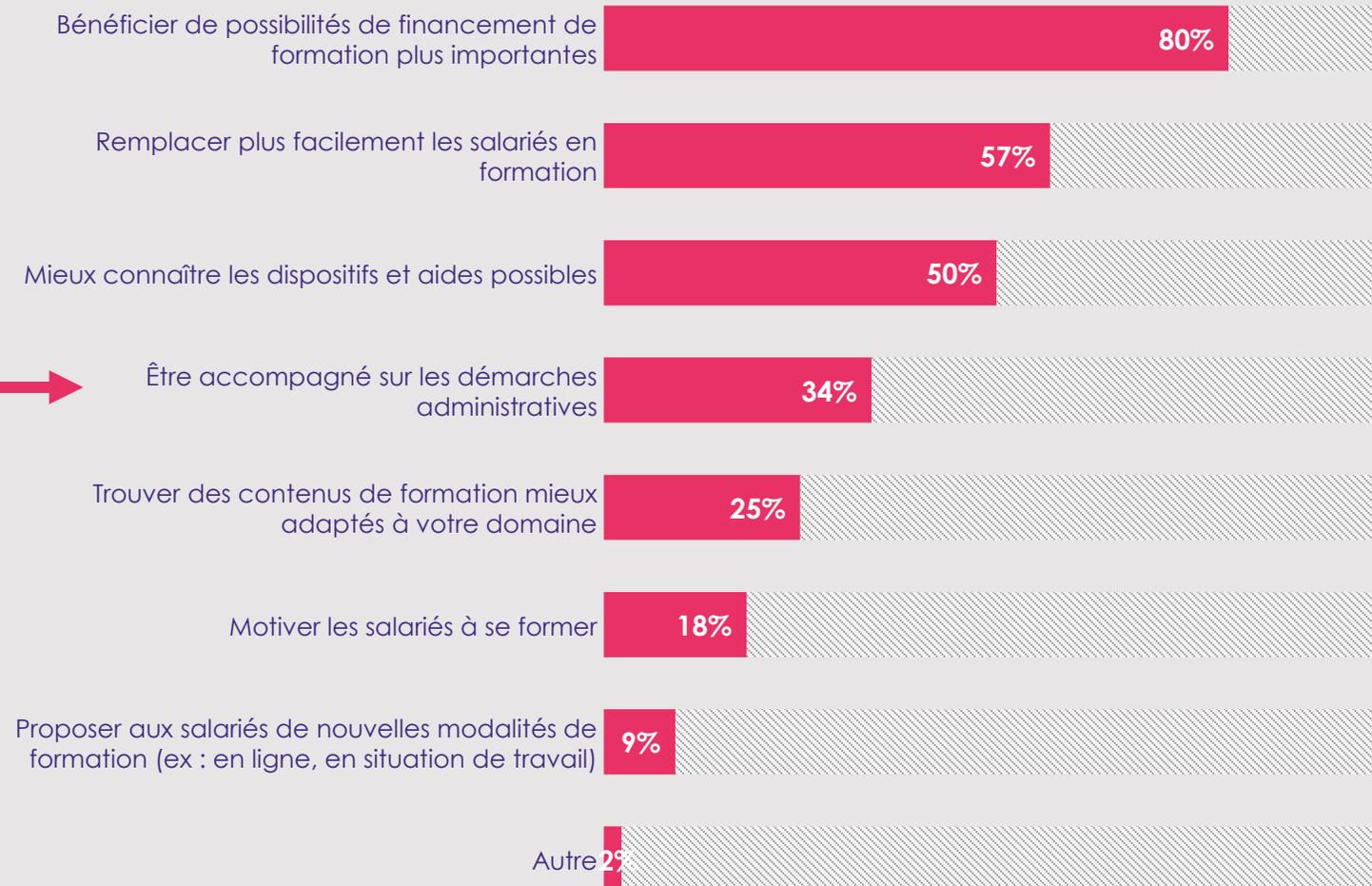


* Les souhaits exprimés dans la rubrique « Autre » portent principalement les budgets et financements et la proximité géographique des formations.

Source : Enquête BVA

SOUHAITS DES ÉTABLISSEMENTS POUR MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS EN FORMATION – BRANCHE SSSMS

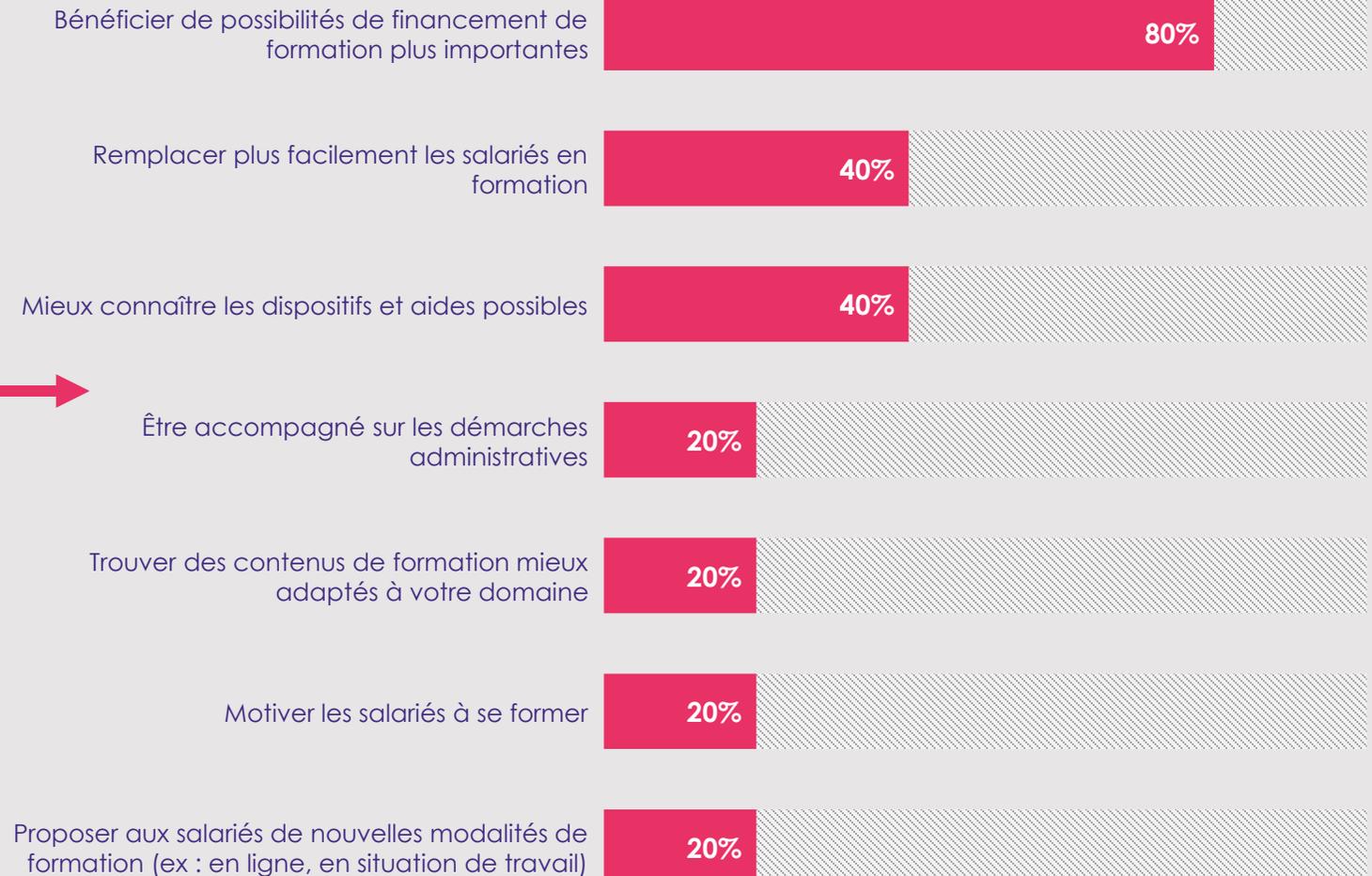
25%
DES ÉTABLISSEMENTS
ÉPROUVENT DES
DIFFICULTÉS À RÉPONDRE
AUX BESOINS
EN FORMATION



Source : Enquête BVA

SOUHAITS DES ÉTABLISSEMENTS POUR MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS EN FORMATION – BRANCHE HP

28%
DES ÉTABLISSEMENTS
ÉPROUVENT DES
DIFFICULTÉS À RÉPONDRE
AUX BESOINS
EN FORMATION



Source : Enquête BVA

FOCUS SUR L'ALTERNANCE

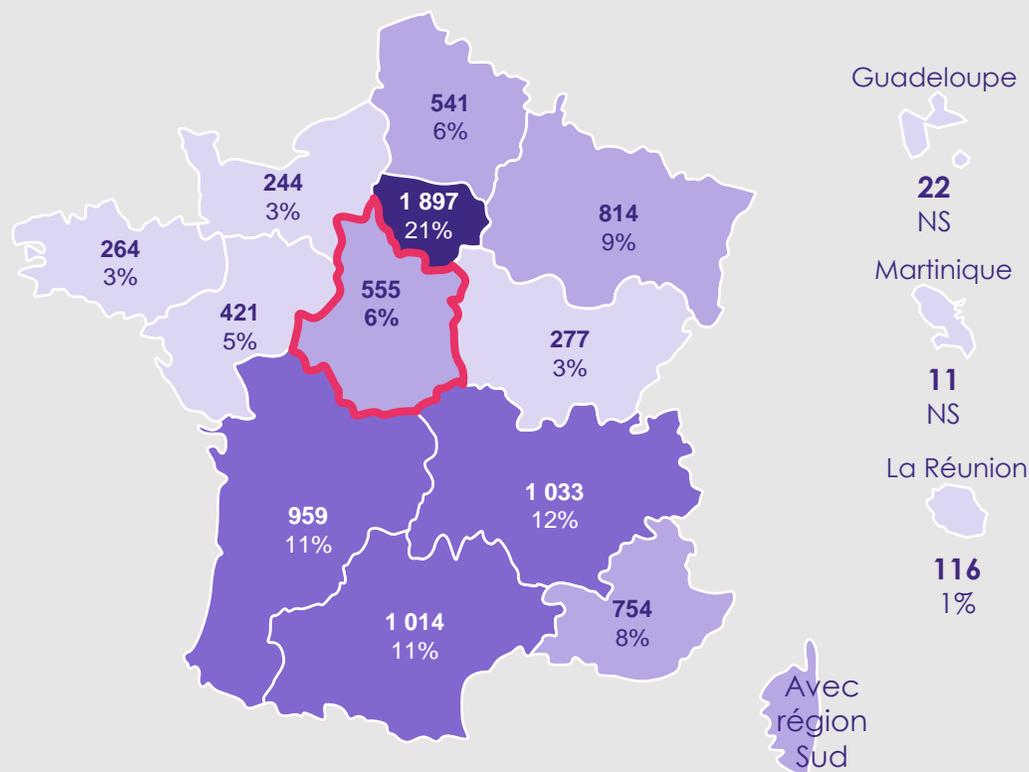
Sources : base de données 2020 des formations financées par l'OPCO Santé, enquête BVA, base SIRENE et Rapport d'activité 2021

NB : L'alternance regroupe ici les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation

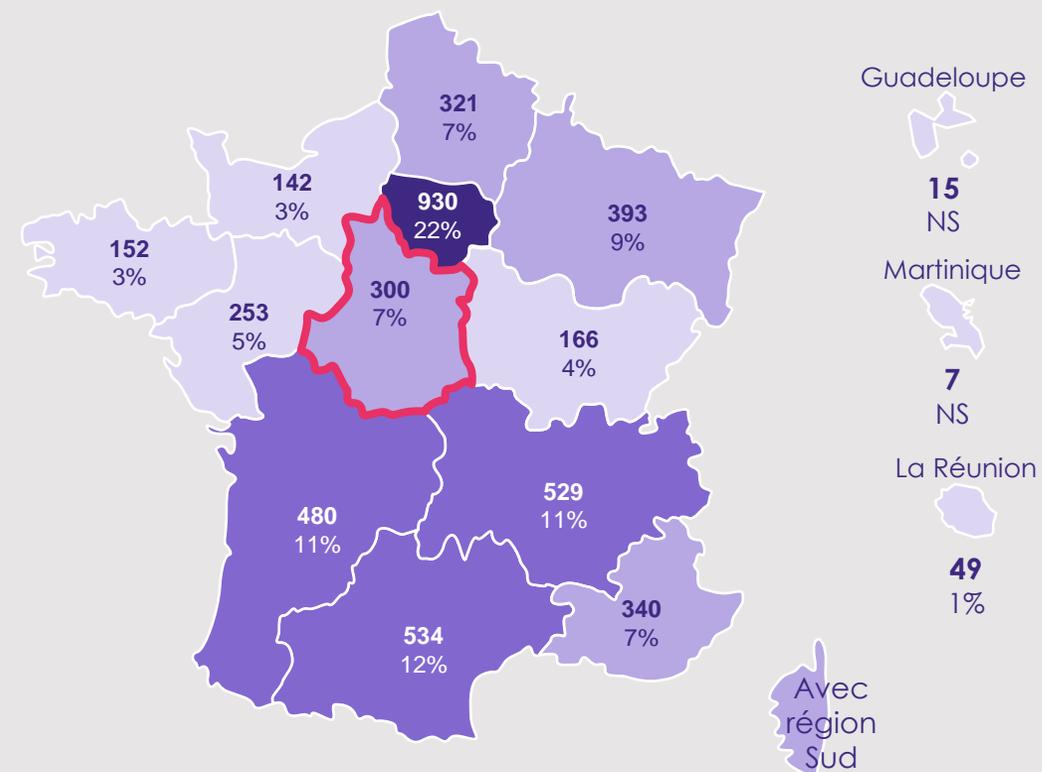
LA RÉPARTITION RÉGIONALE DES ALTERNANTS ET DES ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS D'ALTERNANTS

La répartition régionale des alternants et des établissements employeurs d'alternants ne fait pas ressortir de différence notable. L'écart est au maximum d'un point dans certaines régions (Hauts-de-France, Bourgogne Franche Comté, Occitanie, Auvergne Rhône-Alpes, Sud et Île-de-France).

RÉPARTITION REGIONALE DES ALTERNANTS



RÉPARTITION REGIONALE DES ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS



Nota : Données sur les contrats d'alternance engagés en 2020

Source : BDD formations OPCO Santé 2020

CHIFFRES CLÉS SUR LES CONTRATS D'ALTERNANCE ENGAGÉS

555

**CONTRATS
D'ALTERNANCE
ENGAGÉS EN 2020
EN RÉGION CENTRE-VAL
DE LOIRE**

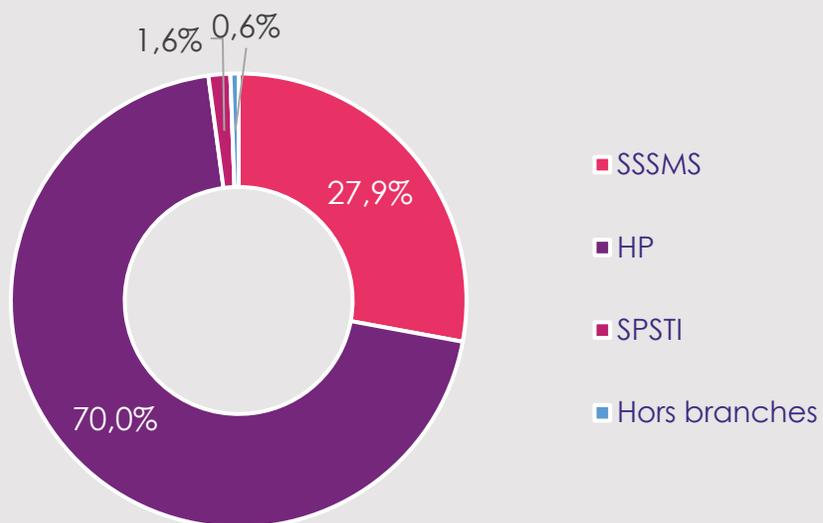


- **88%** de contrats d'apprentissage et **12%** de contrats de professionnalisation
- **28 %** des alternants dans le secteur du SSSMS en Centre-Val de Loire
- **72%** des alternants accueillis dans les établissements de **50 à 249 salariés**

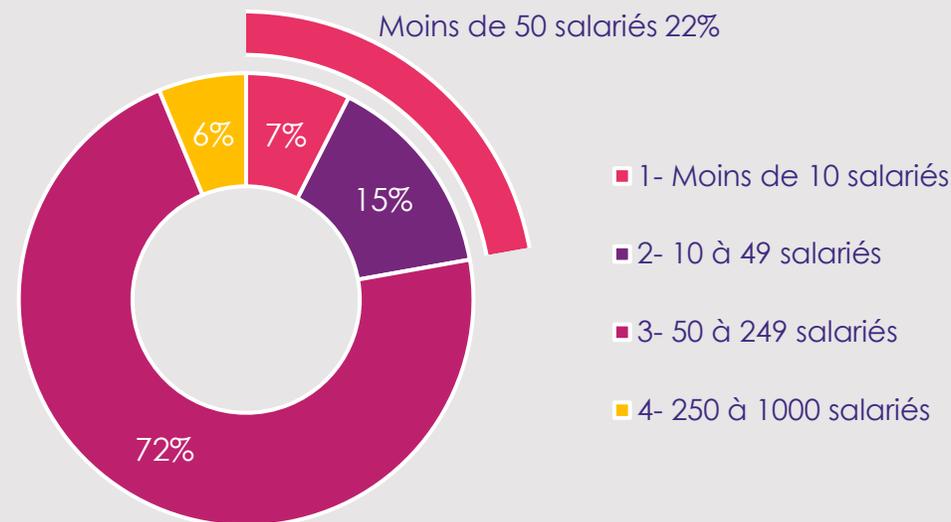
Source : BDD formations OPCO Santé 2020

CONTRATS ENGAGÉS SELON LE SECTEUR ET LA TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT EMPLOYEUR

RÉPARTITION DES ALTERNANTS SELON LE SECTEUR DE L'ÉTABLISSEMENT EMPLOYEUR

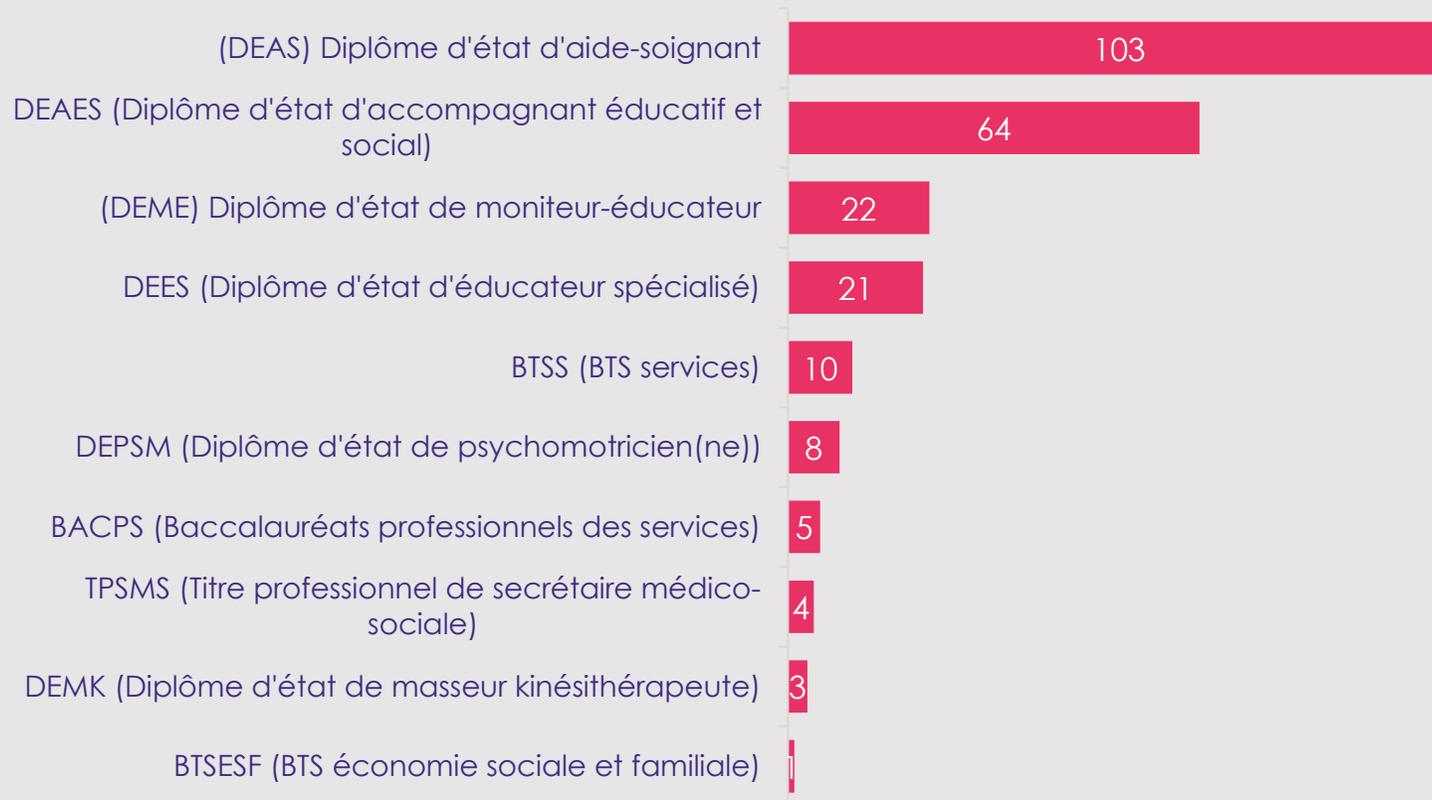


RÉPARTITION DES ALTERNANTS SELON LA TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT EMPLOYEUR

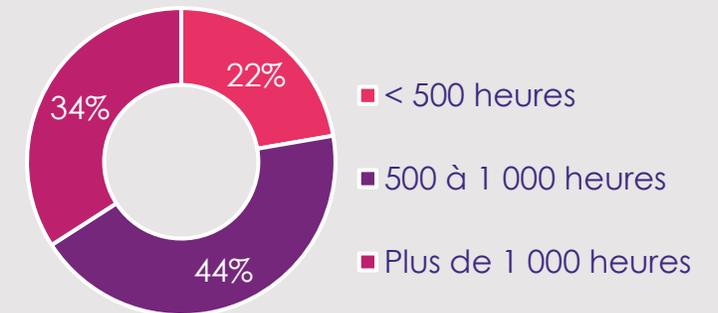


Sources : BDD formations OPCO Santé 2020 et Base SIRENE

TOP 10 DES DIPLÔMES VISÉS PAR LES ALTERNANTS



DURÉE TOTALE DES FORMATIONS SUIVIES



Source : BDD formations OPCO Santé 2020

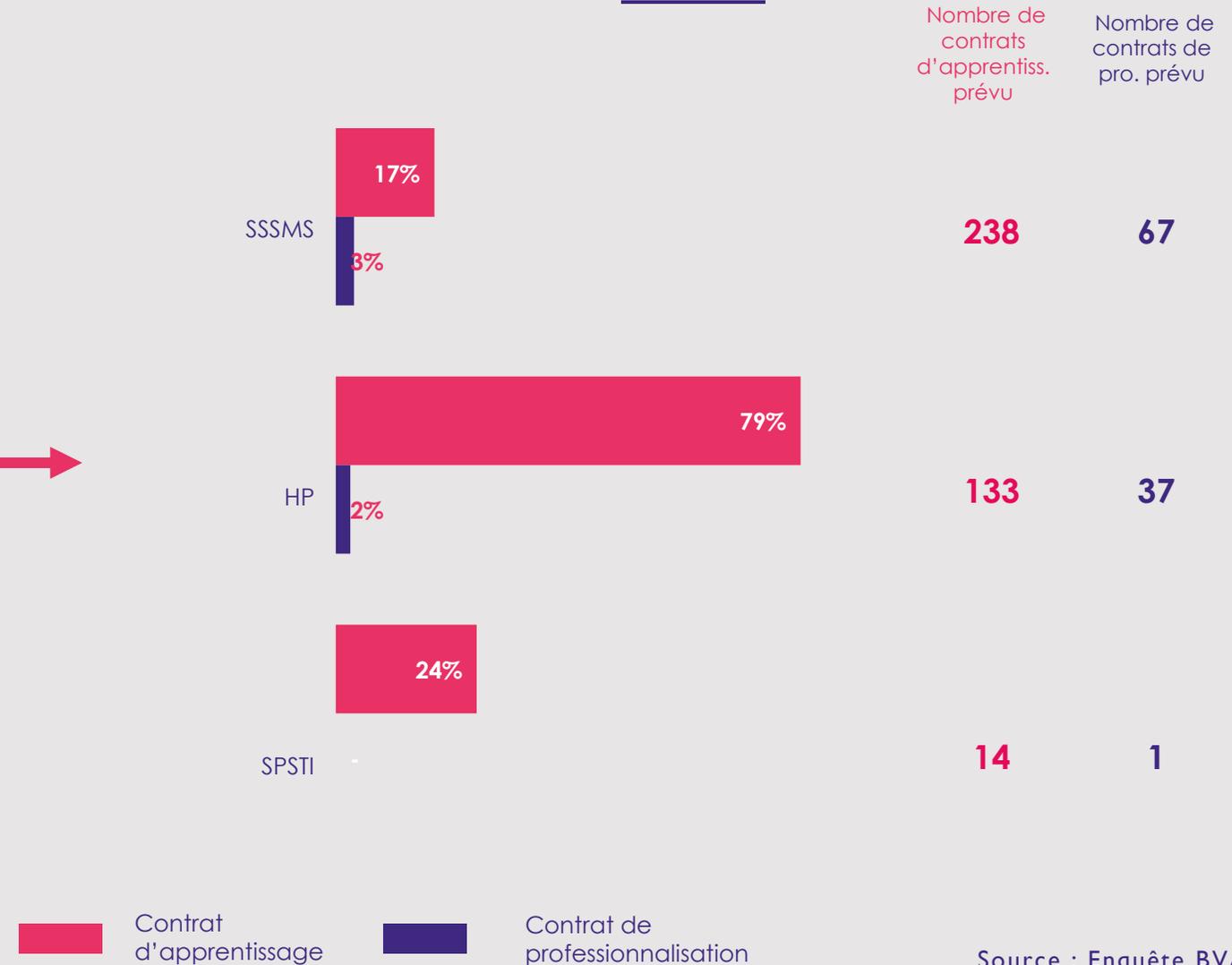
INTENTIONS DE RECRUTEMENT D'ALTERNANTS EN 2022

Moyenne nationale : **41%**

26%
DES ETABLISSEMENTS ENVISAGENT DE RECRUTER DES ALTERNANTS EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE EN **2022**
POUR UN TOTAL DE **391 ALTERNANTS***

4%
DES ETABLISSEMENTS ENVISAGENT DE RECRUTER DES ALTERNANTS EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN **2022**
POUR UN TOTAL DE **110 ALTERNANTS***

Moyenne nationale : **12%**



INTENTIONS DE RECRUTEMENT D'ALTERNANTS EN 2023

Moyenne nationale : **32%**

23%

DES ETABLISSEMENTS ENVISAGENT DE RECRUTER DES ALTERNANTS EN **CONTRAT D'APPRENTISSAGE** EN 2023

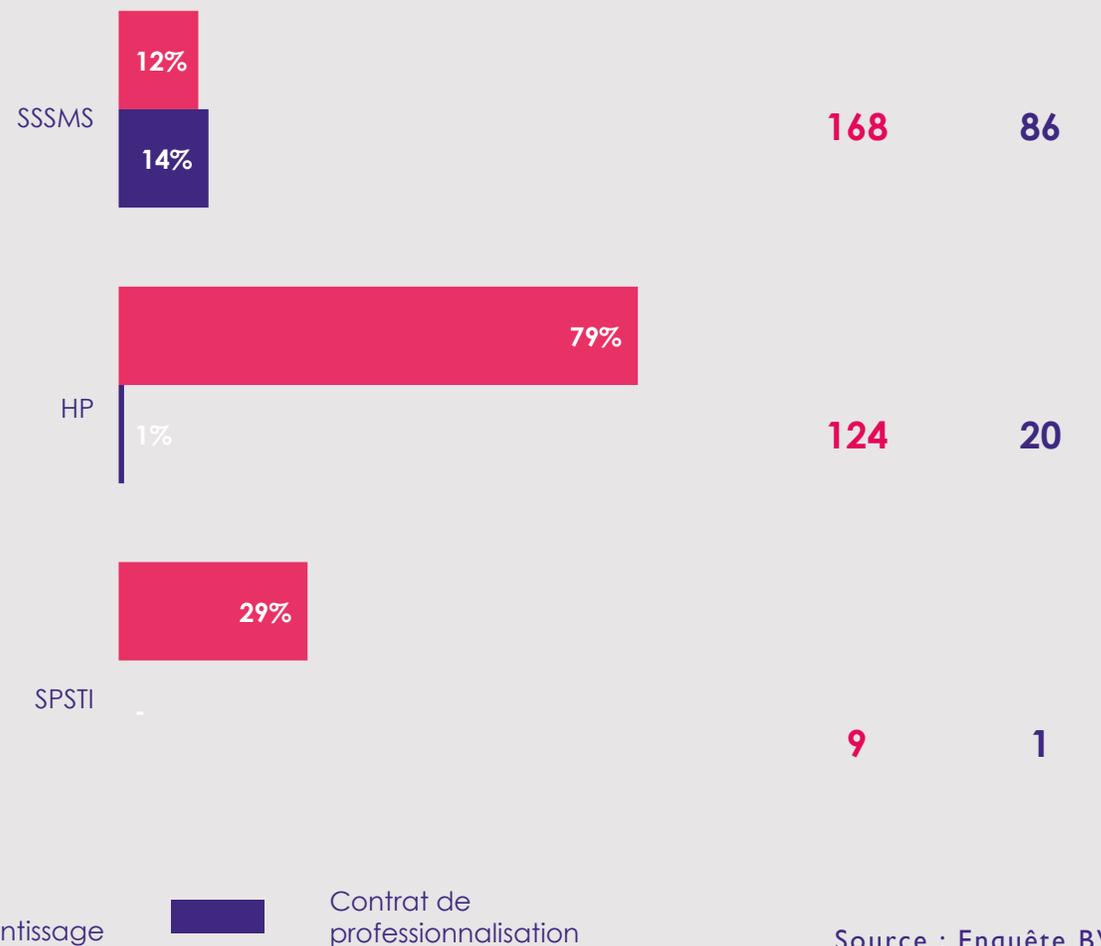
POUR UN TOTAL DE **302 ALTERNANTS***

12%

DES ETABLISSEMENTS ENVISAGENT DE RECRUTER DES ALTERNANTS EN **CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION** EN 2023

POUR UN TOTAL DE **110 ALTERNANTS***

Moyenne nationale : **9%**



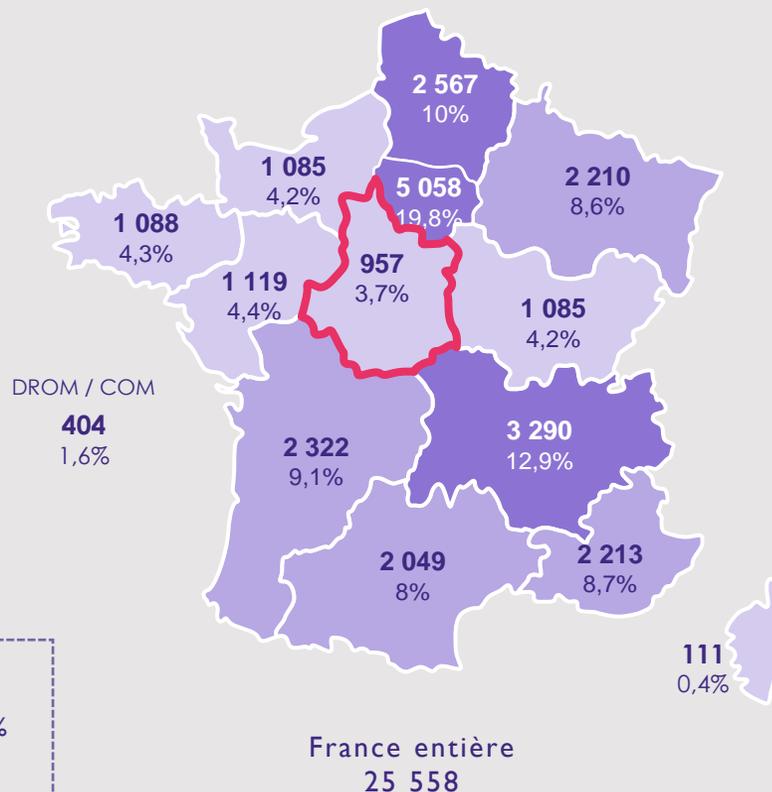
FORMATIONS DIPLÔMANTES AUX PROFESSIONS DE SANTÉ ET AUX PROFESSIONS SOCIALES

Source : Drees 2020

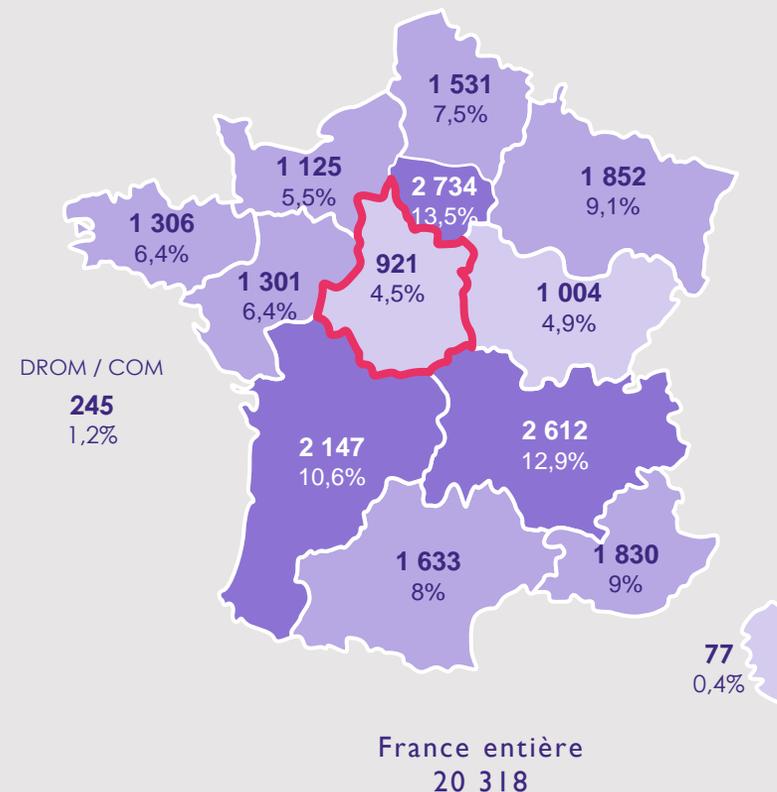
FORMATIONS EN SANTÉ : REPARTITION DES DIPLÔMÉS PAR REGION EN 2020 (1/3)

4% des infirmiers et 4,5% des aides-soignants sont diplômés en région Centre-Val de Loire.

Infirmiers diplômés d'Etat



Aides-soignants



Légende

- Au moins 10%
- De 5% à moins de 10%
- Moins de 5%

Source : DREES 2020

FORMATIONS EN SANTÉ : REPARTITION DES DIPLÔMÉS PAR REGION EN 2020 (2/3)

| RÉGION | Infirmiers diplômés d'Etat | | Aides-soignants | | Masseurs Kinésithérapeutes | | Cadres de Santé | | Psychomotriciens | |
|----------------------------|----------------------------|-----------|-----------------|-----------|----------------------------|-----------|-----------------|-----------|------------------|-----------|
| AUVERGNE RHÔNE-ALPES | 3 290 | 13% | 2 612 | 13% | 295 | 10% | 175 | 13% | 63 | 6% |
| BOURGOGNE FRANCHE-COMTE | 1 085 | 4% | 1 004 | 5% | 159 | 6% | 56 | 4% | 0 | 0% |
| BRETAGNE | 1 088 | 4% | 1 306 | 6% | 115 | 4% | 48 | 4% | 0 | 0% |
| CENTRE-VAL DE LOIRE | 957 | 4% | 921 | 5% | 88 | 3% | 48 | 4% | 28 | 3% |
| CORSE | 111 | 0% | 77 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| GRAND-EST | 2 210 | 9% | 1 852 | 9% | 210 | 7% | 104 | 8% | 23 | 2% |
| HAUTS-DE-FRANCE | 2 567 | 10% | 1 531 | 8% | 296 | 10% | 148 | 11% | 69 | 7% |
| ILE-DE-FRANCE | 5 058 | 20% | 2 734 | 14% | 699 | 25% | 306 | 23% | 435 | 45% |
| NORMANDIE | 1 085 | 4% | 1 125 | 6% | 157 | 6% | 52 | 4% | 59 | 6% |
| NOUVELLE AQUITAINE | 2 322 | 9% | 2 147 | 11% | 260 | 9% | 104 | 8% | 61 | 6% |
| OCCITANIE | 2 049 | 8% | 1 633 | 8% | 177 | 6% | 76 | 6% | 50 | 5% |
| PAYS DE LA LOIRE | 1 119 | 4% | 1 301 | 6% | 136 | 5% | 55 | 4% | 0 | 0% |
| PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR | 2 213 | 9% | 1 830 | 9% | 200 | 7% | 140 | 11% | 158 | 16% |
| DROM COM | 404 | 2% | 245 | 1% | 43 | 2% | 0 | 0% | 27 | 3% |
| FRANCE ENTIÈRE | 25 558 | | 20 318 | | 2 835 | | 1 312 | | 973 | |

Effectifs significativement supérieurs aux autres régions

Effectifs significativement inférieurs aux autres régions

Source : DREES 2020

FORMATIONS EN SANTÉ : REPARTITION DES DIPLÔMÉS PAR REGION EN 2020 (3/3)

| RÉGION | Ergothérapeutes | | Sages-femmes | | Infirmiers Anesthésistes | | Manipulateurs d'ERM | | Infirmiers de bloc opératoire | | Techniciens en analyse biomédicales | |
|----------------------------|-----------------|-----------|--------------|-----------|--------------------------|-----------|---------------------|-----------|-------------------------------|-----------|-------------------------------------|------------|
| AUVERGNE RHÔNE-ALPES | 69 | 7% | 118 | 13% | 75 | 12% | 85 | 15% | 54 | 10% | 41 | 58% |
| BOURGOGNE FRANCHE-COMTE | 24 | 3% | 23 | 3% | 29 | 5% | 23 | 4% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| BRETAGNE | 71 | 8% | 52 | 6% | 35 | 6% | 32 | 6% | 34 | 6% | 0 | 0% |
| CENTRE-VAL DE LOIRE | 33 | 4% | 30 | 3% | 19 | 3% | 32 | 6% | 41 | 7% | 15 | 21% |
| CORSE | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| GRAND-EST | 75 | 8% | 114 | 13% | 60 | 10% | 61 | 11% | 70 | 13% | 0 | 0% |
| HAUTS-DE-FRANCE | 110 | 12% | 104 | 12% | 47 | 8% | 25 | 4% | 60 | 11% | 15 | 21% |
| ILE-DE-FRANCE | 154 | 17% | 139 | 15% | 132 | 21% | 113 | 20% | 85 | 15% | 0 | 0% |
| NORMANDIE | 91 | 10% | 47 | 5% | 24 | 4% | 20 | 3% | 36 | 6% | 0 | 0% |
| NOUVELLE AQUITAINE | 93 | 10% | 53 | 6% | 57 | 9% | 60 | 10% | 24 | 4% | 0 | 0% |
| OCCITANIE | 113 | 12% | 86 | 10% | 51 | 8% | 65 | 11% | 64 | 11% | 0 | 0% |
| PAYS DE LA LOIRE | 15 | 2% | 51 | 6% | 21 | 3% | 21 | 4% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR | 56 | 6% | 54 | 6% | 52 | 8% | 35 | 6% | 58 | 10% | 0 | 0% |
| DROM COM | 20 | 2% | 27 | 3% | 14 | 2% | 0 | 0% | 31 | 6% | 0 | 0% |
| FRANCE ENTIÈRE | 924 | | 898 | | 616 | | 572 | | 557 | | 71 | |

Effectifs significativement supérieurs aux autres régions

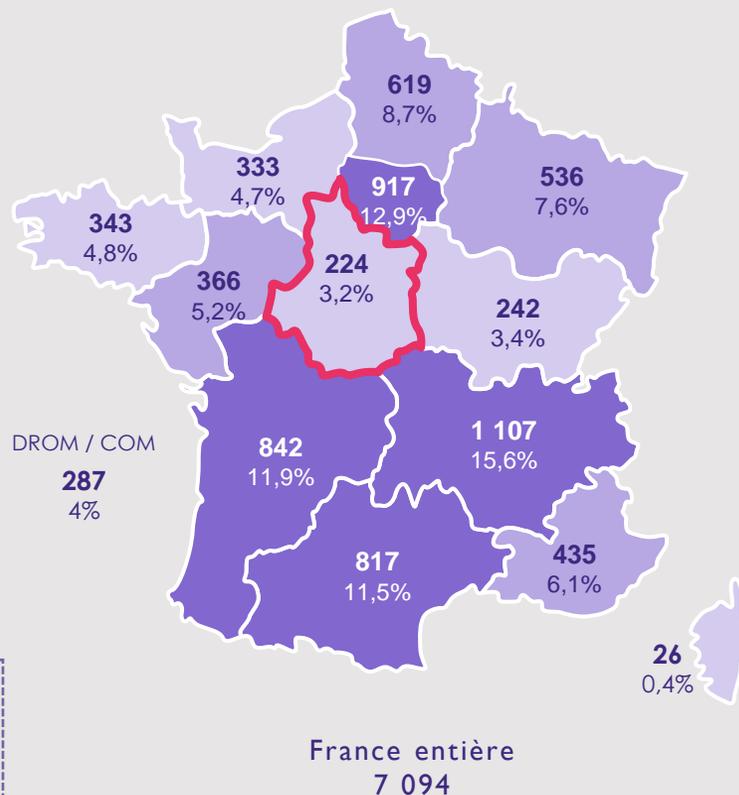
Effectifs significativement inférieurs aux autres régions

Source : DREES 2020

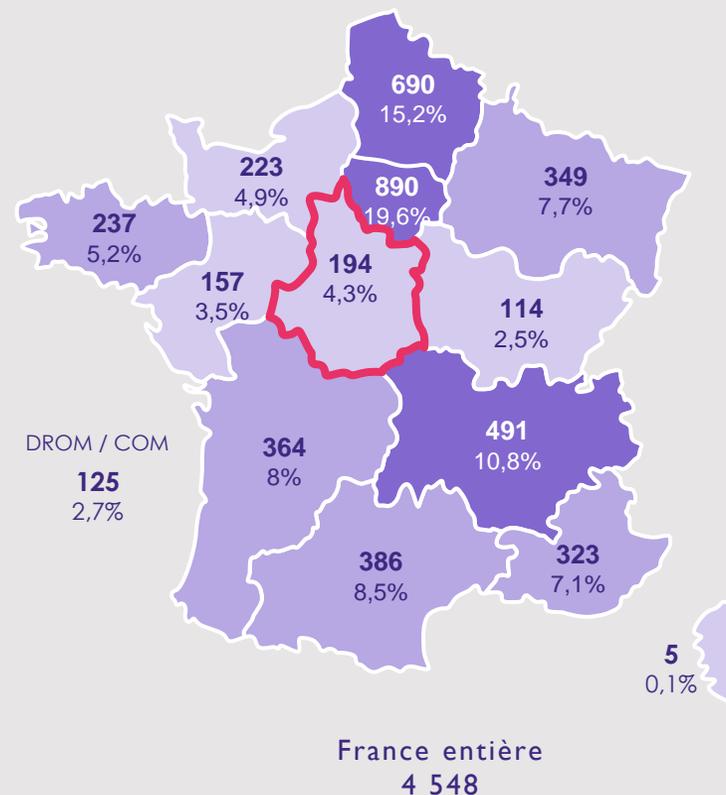
FORMATIONS SOCIALES : RÉPARTITION DES DIPLÔMÉS PAR RÉGION EN 2020 (1/4)

4% des éducateurs et moniteurs éducateurs ont été diplômés en Centre-Val de Loire en 2020, tandis que c'est le cas pour 3% des diplômés AES,

Accompagnants éducatif et social (AES)



Éducateurs spécialisés



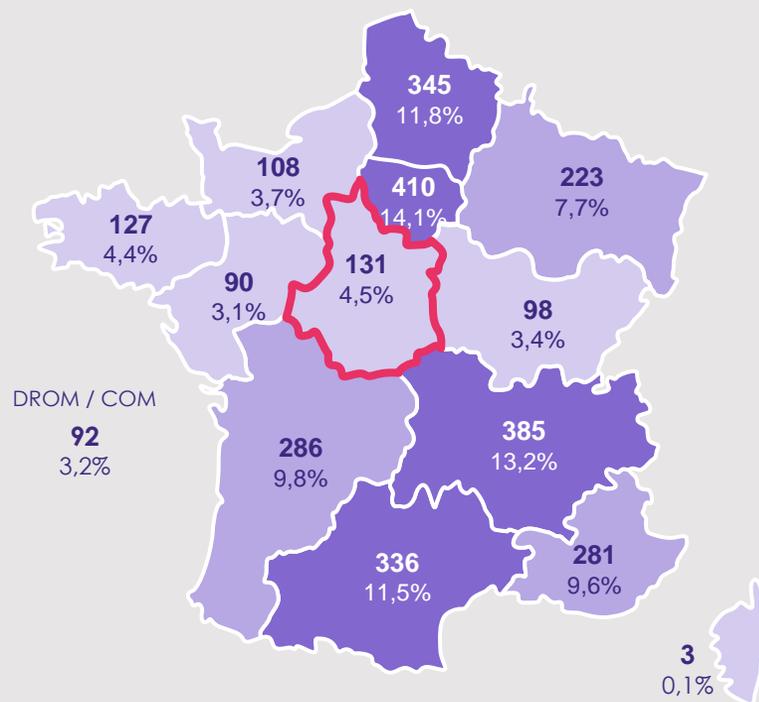
Légende

- Au moins 10%
- De 5% à moins de 10%
- Moins de 5%

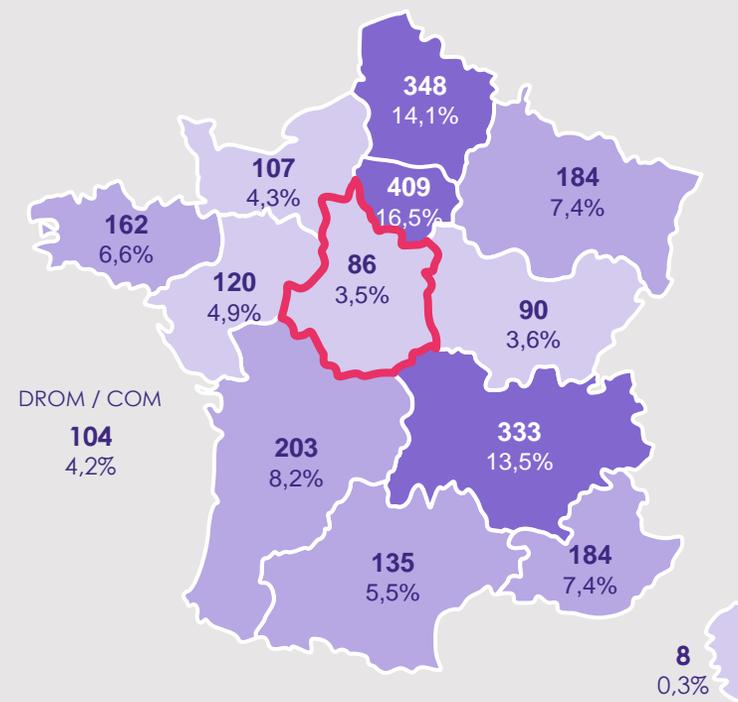
Source : DREES 2020

FORMATIONS SOCIALES : RÉPARTITION DES DIPLÔMÉS PAR RÉGION EN 2020 (2/4)

Moniteurs éducateurs



Assistants de service social



Légende

- Au moins 10%
- De 5% à moins de 10%
- Moins de 5%

Source : DREES 2020

FORMATIONS SOCIALES : RÉPARTITION DES DIPLÔMÉS PAR RÉGION EN 2020 (3/4)

| Région | Accompagnants éducatif et social (AES) | | Educateurs spécialisés | | Moniteurs éducateurs | | Assistants de service social | | Educateurs de jeunes enfants | | Conseillers en économie sociale et familiale | |
|----------------------------|--|-----------|------------------------|-----------|----------------------|-----------|------------------------------|-----------|------------------------------|-----------|--|-----------|
| AUVERGNE RHÔNE-ALPES | 1 107 | 16% | 491 | 11% | 385 | 13% | 333 | 14% | 175 | 9% | 159 | 11% |
| BOURGOGNE FRANCHE-COMTE | 242 | 3% | 114 | 3% | 98 | 3% | 90 | 4% | 80 | 4% | 76 | 5% |
| BRETAGNE | 343 | 5% | 237 | 5% | 127 | 4% | 162 | 7% | 55 | 3% | 98 | 7% |
| CENTRE-VAL DE LOIRE | 224 | 3% | 194 | 4% | 131 | 5% | 86 | 4% | 45 | 2% | 49 | 3% |
| CORSE | 26 | 0% | 5 | 0% | 3 | 0% | 8 | 0% | 1 | 0% | 0 | 0% |
| GRAND-EST | 536 | 8% | 349 | 8% | 223 | 8% | 184 | 7% | 161 | 8% | 134 | 9% |
| HAUTS-DE-FRANCE | 619 | 9% | 690 | 15% | 345 | 12% | 348 | 14% | 134 | 7% | 131 | 9% |
| ILE-DE-FRANCE | 917 | 13% | 890 | 20% | 410 | 14% | 409 | 17% | 617 | 32% | 198 | 13% |
| NORMANDIE | 333 | 5% | 223 | 5% | 108 | 4% | 107 | 4% | 37 | 2% | 71 | 5% |
| NOUVELLE AQUITAINE | 842 | 12% | 364 | 8% | 286 | 10% | 203 | 8% | 125 | 7% | 163 | 11% |
| OCCITANIE | 817 | 12% | 386 | 9% | 336 | 12% | 135 | 6% | 153 | 8% | 167 | 11% |
| PAYS DE LA LOIRE | 366 | 5% | 157 | 4% | 90 | 3% | 120 | 5% | 113 | 6% | 129 | 9% |
| PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR | 435 | 6% | 323 | 7% | 281 | 10% | 184 | 7% | 135 | 7% | 97 | 7% |
| DROM COM | 287 | 4% | 125 | 3% | 92 | 3% | 104 | 4% | 73 | 4% | 18 | 1% |
| FRANCE ENTIÈRE | 7 094 | | 4 548 | | 2 915 | | 2 473 | | 1 904 | | 1 490 | |

Effectifs significativement supérieurs aux autres régions

Effectifs significativement inférieurs aux autres régions

Source : DREES 2020

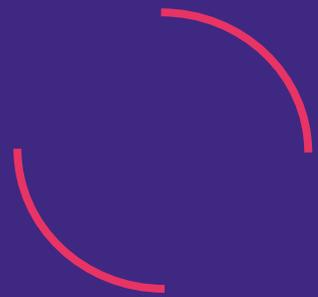
FORMATIONS SOCIALES : RÉPARTITION DES DIPLÔMÉS PAR RÉGION EN 2020 (4/4)

| Région | CAFERUIS | | Assistants familiaux | | Mandataire judiciaire à la protection des majeurs | | Techniciens intervention sociale et familiale | | CAFDES | | Educateurs techniques spécialisés | |
|----------------------------|--------------|-----|----------------------|-----|---|-----|---|-----|------------|-----|-----------------------------------|-----|
| AUVERGNE RHÔNE-ALPES | 165 | 12% | 33 | 3% | 56 | 11% | 81 | 18% | 45 | 15% | 20 | 14% |
| BOURGOGNE FRANCHE-COMTE | 32 | 2% | 73 | 6% | 4 | 1% | 11 | 2% | 18 | 6% | 12 | 9% |
| BRETAGNE | 88 | 6% | 130 | 10% | 24 | 5% | 43 | 10% | 16 | 5% | 14 | 10% |
| CENTRE-VAL DE LOIRE | 16 | 1% | 46 | 4% | 14 | 3% | 19 | 4% | 16 | 5% | 18 | 13% |
| CORSE | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| GRAND-EST | 97 | 7% | 132 | 10% | 33 | 6% | 18 | 4% | 30 | 10% | 19 | 13% |
| HAUTS-DE-FRANCE | 125 | 9% | 25 | 2% | 52 | 10% | 51 | 12% | 12 | 4% | 5 | 4% |
| ILE-DE-FRANCE | 426 | 30% | 159 | 13% | 142 | 28% | 57 | 13% | 46 | 15% | 0 | 0% |
| NORMANDIE | 40 | 3% | 121 | 10% | 0 | 0% | 20 | 5% | 23 | 8% | 13 | 9% |
| NOUVELLE AQUITAINE | 110 | 8% | 158 | 12% | 68 | 13% | 36 | 8% | 17 | 6% | 16 | 11% |
| OCCITANIE | 78 | 5% | 210 | 17% | 48 | 9% | 50 | 11% | 36 | 12% | 11 | 8% |
| PAYS DE LA LOIRE | 48 | 3% | 69 | 5% | 35 | 7% | 13 | 3% | 23 | 8% | 0 | 0% |
| PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR | 156 | 11% | 106 | 8% | 34 | 7% | 37 | 8% | 21 | 7% | 11 | 8% |
| DROM COM | 43 | 3% | 4 | 0% | 0 | 0% | 5 | 1% | 0 | 0% | 2 | 1% |
| FRANCE ENTIÈRE | 1 424 | | 1 266 | | 510 | | 441 | | 303 | | 141 | |

Effectifs significativement supérieurs aux autres régions

Effectifs significativement inférieurs aux autres régions

Source : DREES 2020



ANNEXE

LISTE DES MÉTIERS DE LA FILIÈRE SOIN

| Médical |
|--|
| Médecin généraliste |
| Psychiatre de l'enfant et de l'adolescent |
| Psychiatre générale |
| Neuropsychiatre |
| Autres médecins spécialistes |
| Médecins au Département d'Information Médicale |
| Anatomie-cytologie-pathologique |
| Anesthésiologie - Réanimation chirurgicale |
| Cardiologie et maladies vasculaires / pathologies cardio-vasculaires |
| Chirurgien de la face et du cou |
| Chirurgien générale |
| Chirurgien infantile |
| Chirurgien maxillo-faciale et stomatologie |
| Chirurgien orale |
| Chirurgien orthopédique et traumatologique |
| Chirurgien plastique, reconstructrice et esthétique |
| Chirurgien pédiatrique |
| Chirurgien thoracique et cardio-vasculaire |
| Chirurgien urologique |
| Chirurgien vasculaire |
| Chirurgien viscérale et digestive |
| Dermatologue et vénéréologue |
| Endocrinologue, diabétologue et maladies métaboliques |
| Gastro-entérologue et hépatologue |
| Gynécologue médicale |
| Gynécologue obstétrique / Obstétrique |
| Généticien médicale |
| Géronte / Gérontologue |
| Hématologue |
| Hépatogastro-entérologue |
| Infectiologue |

| |
|--|
| Médecin cardiovasculaire |
| Médecin d'urgence |
| Médecin du travail (y.c. collaborateur médecin) |
| Spécialiste en médecine intensive et réanimation |
| Spécialiste en médecine interne |
| Médecin légiste |
| Médecin nucléaire |
| Médecin physique et de réadaptation |
| Spécialiste en médecine vasculaire |
| Spécialiste en médecine thermale |
| Neurochirurgien |
| Neurologue |
| Néphrologue |
| Oncologue médicale |
| Oncologue radiothérapeute |
| Ophthalmologue |
| Oto-rhino-laryngologue et chirurgien cervico-faciale |
| Pneumologue |
| Pédiatrie |
| Spécialiste en radiodiagnostic et imagerie médicale |
| Radiologue (et imagerie médicale) |
| Radiothérapeute |
| Rhumatologue |
| Réanimateur médical |
| Spécialiste en Santé publique et médecine sociale |
| Stomatologue |
| Urologue |
| Autre spécialiste sans précision |
| Sage femme |
| Pharmacien / chirurgien-dentiste |
| Médecin chef de service (hors direction d'établissement) / Médecin coordonnateur / Médecin responsable de pôle |
| Médecin ou pharmacien biologiste |

| Paramédical et médicotechnique |
|--|
| Audioprothésiste |
| Diététicien / nutritionniste |
| Ergothérapeute |
| Masseur Kinésithérapeute |
| Orthophoniste |
| Orthoptiste |
| Pédicure / podologue |
| Psychomotricien |
| Autres thérapeutes (arthérapeute, sophrologue, psychothérapeute, ostéopathe, etc.) |
| Aide paramédicale / assistant de rééducation / aide médico-technique / aide diététicien / aide de laboratoire / assistant dentaire / agent de stérilisation |
| Préparateur en pharmacie / préparateur qualifié |
| Manipulateur en radiologie |
| Technicien de laboratoire / technicien biologiste / attaché ou technicien en recherche clinique / technicien en dialyse / manipulateur dosimétriste / technicien hygiène sécurité (SSTI) |
| Autre technicien médico-technique (technicien qualifié, technicien en prothèse et orthésie, gestionnaire maintenance biomédicale) |
| Cadre encadrant / chef de service paramédical, biomédical et médico-technique |
| Ingénieur de recherche / ingénieur hygiène-sécurité / chimiste |
| Emplois liés à la collecte de sang (assistant ou employé relation donneurs, employé de production, préleveur...) |
| Soins et prévention |
| Psychologue (dont psychologue du travail) |
| Agent de service de soins (agent de soins, agent d'amphithéâtre, brancardier) / aide de vie / auxiliaire de vie en institution |
| Ambulancier / conducteur de centre médical mobile (SSTI) |
| Aide-soignant |
| Auxiliaire de puériculture |
| Infirmier diplômé d'Etat (dont hygiéniste) |
| Infirmier spécialisé en puériculture / puéricultrice |
| Infirmier spécialisé en bloc opératoire (IBODE) |
| Infirmier spécialisé en anesthésie-réanimation (IADE) |
| Infirmier coordonnateur / infirmier principal / infirmier chef / surveillant infirmier / Coordinateur d'activité médicale ou médico-technique |
| Cadre infirmier / cadre soignant / Encadrant d'unité de soins |
| Infirmier en santé au travail (niveau I ou II) |
| Infirmier en pratiques avancées (oncologie, dialyse, psychiatrie, ...) |
| Gestionnaire de flux / Responsable planification et des opérations |
| Ergonome |
| Toxicologue |
| Epidémiologiste |
| ASST/Assistant en Santé au Travail |
| Agent thermal (ADST) ou Agent soignant thermal (AST) |

LISTE DES MÉTIERS DE LA FILIÈRE ÉDUCATIVE ET SOCIALE

| Éducatif, social et insertion |
|--|
| Accompagnant éducatif et social |
| Moniteur éducateur |
| Educateur spécialisé |
| Educateur de jeunes enfants / jardinière d'enfants spécialisée |
| Educateur sportif (niveau III, niveau IV) / moniteur d'EPS/ auxiliaire éducatif et sportif / Maître nageur sauveteur |
| Educateur scolaire / éducateur scolaire spécialisé |
| Educateur technique hors ESAT / hors EA - Moniteur d'Atelier hors ESAT / hors EA/hors SIAE |
| Educateur technique spécialisé hors ESAT / hors EA/hors SIAE |
| Chargé d'insertion / conseiller en insertion/intervenant d'insertion |
| Technicien pour déficients sensoriels / interprète en langue des signes |
| Assistant familial / assistant maternel de placement familial |
| Employé de crèche ou de halte-garderie |
| Technicien de l'intervention sociale et familiale (TISF) / Moniteur d'enseignement ménager |
| Assistant de service social / assistant social spécialisé |
| Conseiller en économie sociale et familiale |
| Responsable / coordonnateur de secteur |
| Médiateur familial |
| Agent de médiation / médiateur interprète / Modérateur urbain |
| Mandataire judiciaire / délégué aux prestations sociales |
| Auxiliaire socio-éducatif (niveau IV) / animateur d'activités, de loisirs |
| Animateur 2ème catégorie (annexe 10 CC66) |
| Animateur / animateur socio-éducatif (niveau III) |
| Animateur 1ère catégorie (annexe 10 CC66) |
| Cadre encadrant, cadre socio-éducatif ou chef de service (éducatif, social, insertion) |

| Travail protégé |
|---|
| Ouvrier de production / manutentionnaire / cariste/salarié en insertion* |
| Moniteur d'atelier / moniteur d'atelier principal / éducateur technique en ESAT |
| Educateur technique spécialisé ESAT / EA |
| Agent commercial ou technico-commercial |
| Agent de planning / agent des méthodes / dessinateur |
| Chef d'atelier / responsable des ateliers/ encadrant technique |
| Enseignement et formation |
| Moniteur / instructeur formations secouristes |
| Enseignant / enseignant spécialisé / enseignant de sport / professeur / professeur spécialisé |
| Formateur / formateur IFSI / formateur en travail social / formateur en santé au travail |
| Cadre de la formation / chef de projet / responsable pédagogique / responsable de filière / chargé de formation |
| Cadre encadrant ou chef de service enseignement et formation |

* Exemple de métiers (Nomenclature PCS) : Jardinier, Ouvriers qualifiés d'entretien général des bâtiments, ouvriers de production du travail du bois et de l'ameublement, ouvriers non qualifiés de type industriel, ouvrier du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifié

LISTE DES MÉTIERS DES FONCTIONS SUPPORT

Services et moyens généraux

| |
|---|
| Ouvrier et agent des services hôteliers (personnels de cuisine, agent d'entretien ou de propreté, lingère) |
| Technicien/ Coordonnateur non cadre de personnels des services hôteliers (gouvernante, chef de buanderie...) |
| Ouvrier ou agent des services généraux logistique ou technique (agent niveau 1 ou 2/ouvrier qualifié, de maintenance, veilleur/gardien de nuit, jardinier, magasinier, conducteur...) |
| Technicien / Coordonnateur non cadre de personnels des services généraux (achat, hygiène-sécurité, logistique, technique, qualité...) / Chargé des services généraux |
| Surveillant de nuit qualifié |
| Maître de maison |
| Cadre technique / responsable sécurité entretien maintenance / ingénieur hygiène-sécurité |
| Cadre encadrant ou chef de service technique / Responsable des services généraux |

Services administration et gestion

| |
|--|
| Employé d'accueil et de communication / agent ou hôte d'accueil / admission / standardiste / employé de vie associative |
| Agent, employé ou technicien administratif / rédacteur/ agent, aide ou technicien comptable / technicien RH et paie |
| Assistant administratif / technicien supérieur/ Coordonnateur ou coordonnateur non cadre de personnels adm, de centre... |
| Secrétaire / secrétaire de direction / assistant de direction / secrétaire administratif |
| Secrétaire médical/médico-social/assistant médical/ASST Secrétaire médical |
| Technicien informatique / informaticien non cadre |
| Cadre informaticien (développeur, chef de projet informatique, analyste programmeur...) |
| Cadre fonctionnel (chef de projet, chargé de mission ou communication, contrôleur de gestion, resp. technique en SSTI...) |
| Cadre encadrant ou chef de service administratif ou de gestion, chef de bureau, responsable administratif, financier, de département, de(s) service(s), gestionnaire RH... |
| Autres Services, administration et gestion (documentaliste...) |
| ASST Assistant de l'équipe pluridisciplinaire |

Direction

| |
|---|
| Directeur général / directeur général adjoint |
| Directeur de pôle d'activités/ Dir. d'établissement ou de service / Dir. adjoint / Dir. de département / Dir. des services centraux / Dir. d'exploitation |
| Médecin chef d'établissement / Médecin Directeur |
| Directeur de centre de formation (IFSI, IRTS, autres) |
| Autres cadres de Direction / autres membres du comité de Direction (DRH, DAF, directeur des soins...) |

LISTES DES PRINCIPAUX MÉTIERS DES BRANCHES DE L'OPCO SANTÉ (selon la nomenclature PCS ESE de l'INSEE) PAR CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE (CSP) 1/2

| CADRES |
|--|
| Psychologues, psychanalystes, psychothérapeutes (non médecins) |
| Médecins hospitaliers sans activité libérale |
| Médecins salariés non hospitaliers |
| Pharmaciens salariés |
| Cadres de l'organisation ou du contrôle des services administratifs et financiers |
| Cadres spécialistes des ressources humaines et du recrutement |
| Cadres spécialistes de la formation |
| Cadres des autres services administratifs des grandes entreprises |
| Cadres des services financiers ou comptables des petites et moyennes entreprises |
| Cadres des autres services administratifs des petites et moyennes entreprises |
| Ingénieurs et cadres d'administration, maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique |
| Chefs de projets informatiques, responsables informatiques |

| TECHNICIENS & AGENTS DE MAITRISE |
|--|
| Cadres infirmiers et assimilés |
| Infirmiers psychiatriques |
| Puéricultrices |
| Infirmiers spécialisés (autres qu'infirmiers psychiatriques et puéricultrices) |
| Sages-femmes salariés |
| Infirmiers en soins généraux, salariés |
| Masseurs-kinésithérapeutes rééducateurs, salariés |
| Autres spécialistes de la rééducation, salariés |
| Techniciens médicaux |
| Opticiens lunetiers et audioprothésistes salariés |
| Autres spécialistes de l'appareillage médical salariés |
| Préparateurs en pharmacie |
| Cadres de l'intervention socio-éducative |
| Assistants de service social |
| Conseillers en économie sociale familiale |
| Educateurs spécialisés |
| Moniteurs éducateurs |
| Educateurs techniques spécialisés, moniteurs d'atelier |
| Educateurs de jeunes enfants |
| Directeurs de centres socioculturels et de loisirs |
| Animateurs socioculturels et de loisirs |

LISTES DES PRINCIPAUX MÉTIERS DES BRANCHES DE L'OPCO SANTÉ (selon la nomenclature PCS ESE de l'INSEE) PAR CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE (CSP) 2/2

| EMPLOYÉS |
|---|
| Agents de service hospitaliers |
| Aides-soignants |
| Assistants dentaires, médicaux et vétérinaires, aides de techniciens médicaux |
| Auxiliaires de puériculture |
| Aides médico-psychologiques |
| Ambulanciers salariés |
| Agents d'accueil qualifiés, hôtesses d'accueil et d'information |
| Agents d'accueil non qualifiés |
| Standardistes, téléphonistes |
| Secrétaires |
| Employés qualifiés des services comptables ou financiers |
| Employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises |
| Employés administratifs non qualifiés |
| Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration |
| Manucures, esthéticiens |
| Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales |
| Employés des services divers |

| OUVRIERS |
|---|
| Jardiniers |
| Ouvriers qualifiés d'entretien général des bâtiments |
| Ouvriers qualifiés divers de type artisanal |
| Ouvriers de production non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement |
| Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés |
| Ouvriers non qualifiés divers de type industriel |

LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES NATIONALES (CCN)

Convention Collective Nationale (CCN)

0413 - Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées (convention de 1966, SNAPEI)

0029 - Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif (FEHAP, convention de 1951)

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 privé à but lucratif FIEHP) (fusion entre la 2264 et la 2104)

0897 - Convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail

0783 - Convention collective des centres d'hébergement et de réadaptation sociale et dans les services d'accueil, d'orientation et d'insertion pour adultes

2046 - Convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer (personnel non médical) (convention du 01/01/1999)

9999 - Absence de convention collective