



# BAROMÈTRE EMPLOI FORMATION 2022

---

## RÉSULTATS & ENSEIGNEMENTS Auvergne-Rhône-Alpes

Un projet réalisé par



# 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 Auvergne-Rhône-Alpes

**150 911**  
Salariés

**11%**  
des effectifs  
en France



**Les EHPAD**  
Activité qui  
concentre le plus  
d'emplois



**3 186**  
Établissements  
dans la région



**52%**  
des effectifs dans  
le secteur  
médico-social



**34%**  
des effectifs dans  
le secteur  
sanitaire



**11%**  
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

Dans la région Auvergne-Rhône-Alpes, 574 établissements ont participé à l'enquête soit un **taux de participation de 18%** (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

Dans la région Auvergne-Rhône-Alpes, collecte des données emploi de 498 établissements soit un **taux de participation de 16%** (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

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

- **SSSMS** : Secteur Sanitaire, Social et Médico-Social
- **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 AURA **plus de 150 000 salariés en Personnes Physiques (PP) et près de 135 000 en Equivalents Temps Plein (ETP)**. La région représente à elle seule plus de 11% des effectifs nationaux du secteur de l'OPCO Santé (*seule la région Île-de-France en compte plus avec un quart des effectifs du secteur*).
- ▶ La contribution du secteur de l'OPCO Santé dans l'emploi salarié de la région s'élève à 5,0%, 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, l'Occitanie, les Hauts-de-France, PACA et Bretagne.
- ▶ Le **secteur Médico-social constitue le principal employeur** avec **près de 52% des effectifs régionaux** (plus de 78 000 salariés en PP dans la région) exerçant en premier lieu dans des **établissements d'hébergement pour personnes âgées** avec 22 000 salariés, et des établissements et services pour **adultes handicapés (hébergement et travail)** : respectivement 18 127 & 17 536 salariés (en PP).
- ▶ Le **secteur Sanitaire** totalise quant à lui **plus de 50 000 salariés** (en PP) et le **secteur Social près de 17 000 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<sup>er</sup> 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 liées à la pandémie de Covid-19.**

# NOMBRE DE STRUCTURES ET EFFECTIFS PAR BRANCHE

	SSSMS	HP	THERMALISME	SPSTI	HORS BRANCHE
Nombre de structures (SIREN)*	811	244	27	25	38
Nombre d'établissements (SIRET)*	2 714	345	30	45	52
Nombre de salariés en Personnes Physiques (PP)**	125 319	19 000	2 603	2 637	1 354

\* Source : Base de données adhérents OPCO Santé

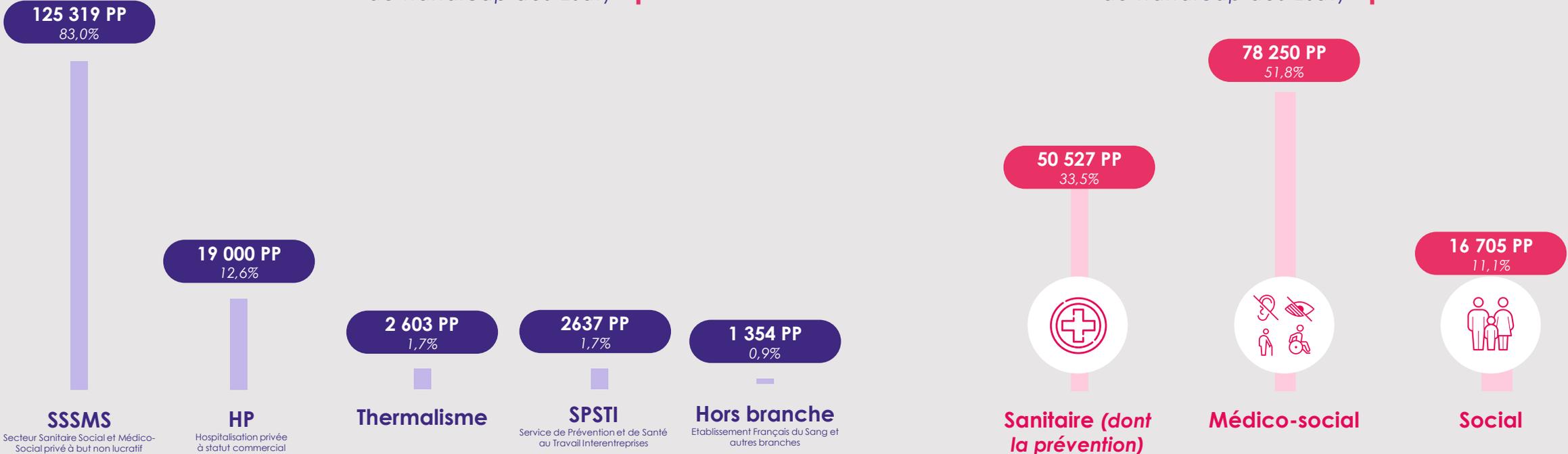
\*\* Source : Baromètre Emploi-Formation 2022

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

## EFFECTIFS ET RÉPARTITION PAR BRANCHES ET SECTEURS D'ACTIVITÉ

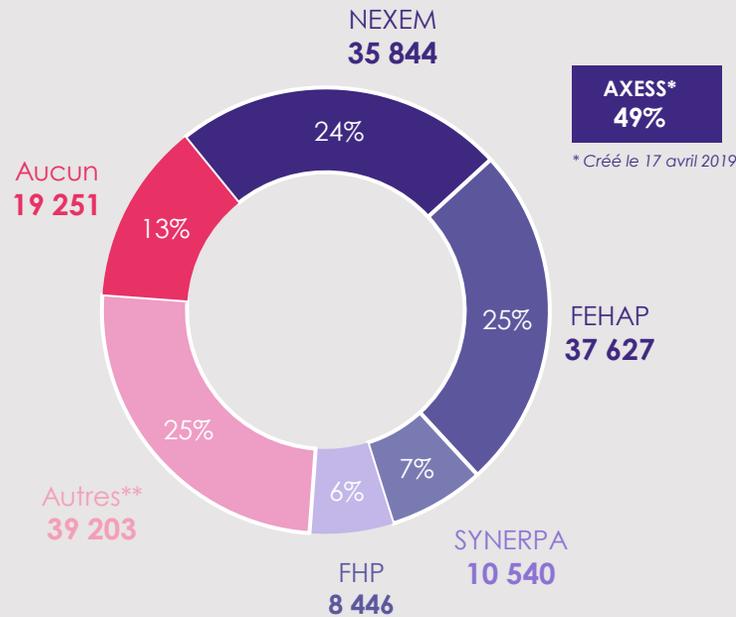
**150 911 salariés en Personnes Physiques (PP)**  
*(hors travailleurs en situation de handicap des Esat)*

**134 818 salariés en Equivalent Temps Plein (ETP)**  
*(hors travailleurs en situation de handicap des Esat)*

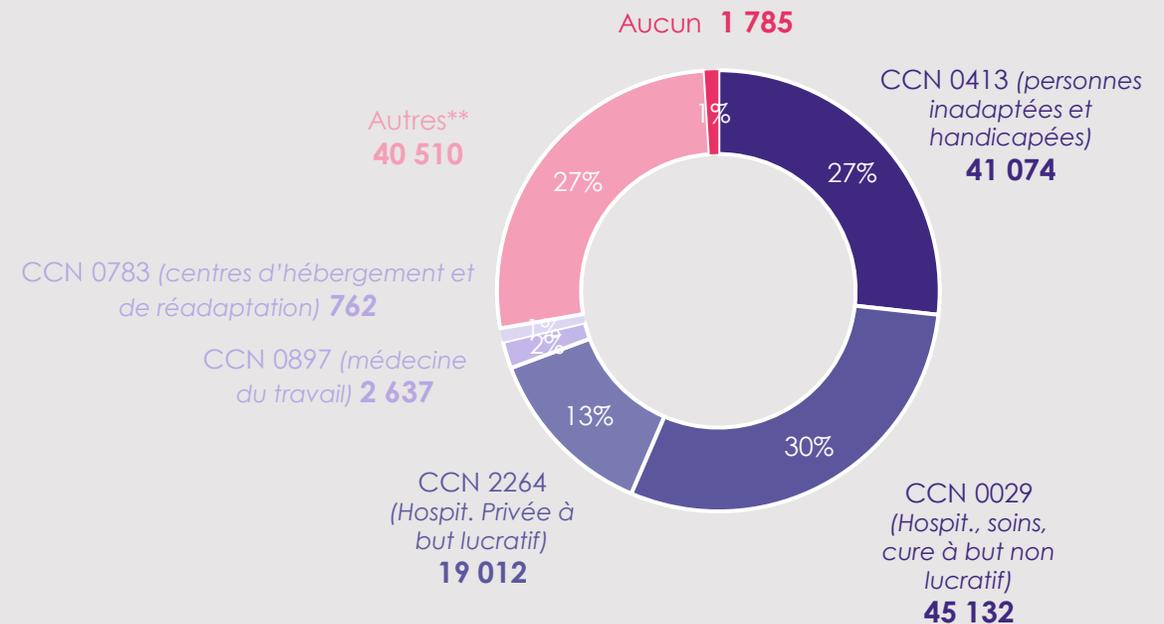


# EFFECTIFS RÉGIONAUX DU SECTEUR DE L'OPCO SANTÉ RECENSÉS AU 31/12/2021 (2/2)

## PAR ORGANISATION PROFESSIONNELLE



## PAR CONVENTION COLLECTIVE



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

\*\*y.c. CCN2104, 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	22 000	17,2%	19,1%
Etab.et Services de Travail Protégé pour Adultes Handicapés	18 127	7,0%	6,6%
Etab. et Services d'Hébergement pour Adultes Handicapés	17 536	13,0%	12,8%
Etablissements de Soins de Courte Durée	12 788	2,2%	2,7%
Etablissements de santé privé autorisés en SSR	8 438	2,3%	2,6%
Centres Hospitaliers Spécialisés Lutte Maladies Mentales	7 920	1,0%	0,4%
Etablissements d'administration	7 824	3,3%	3,5%
Etablissements de l'Aide Sociale à l'Enfance	7 201	6,5%	5,1%
Etab.Educ.Spéciale pour Déficients Mentaux et Handicapés	5 951	4,4%	4,6%
Centres de Lutte contre le Cancer	4 160	0,4%	0,5%

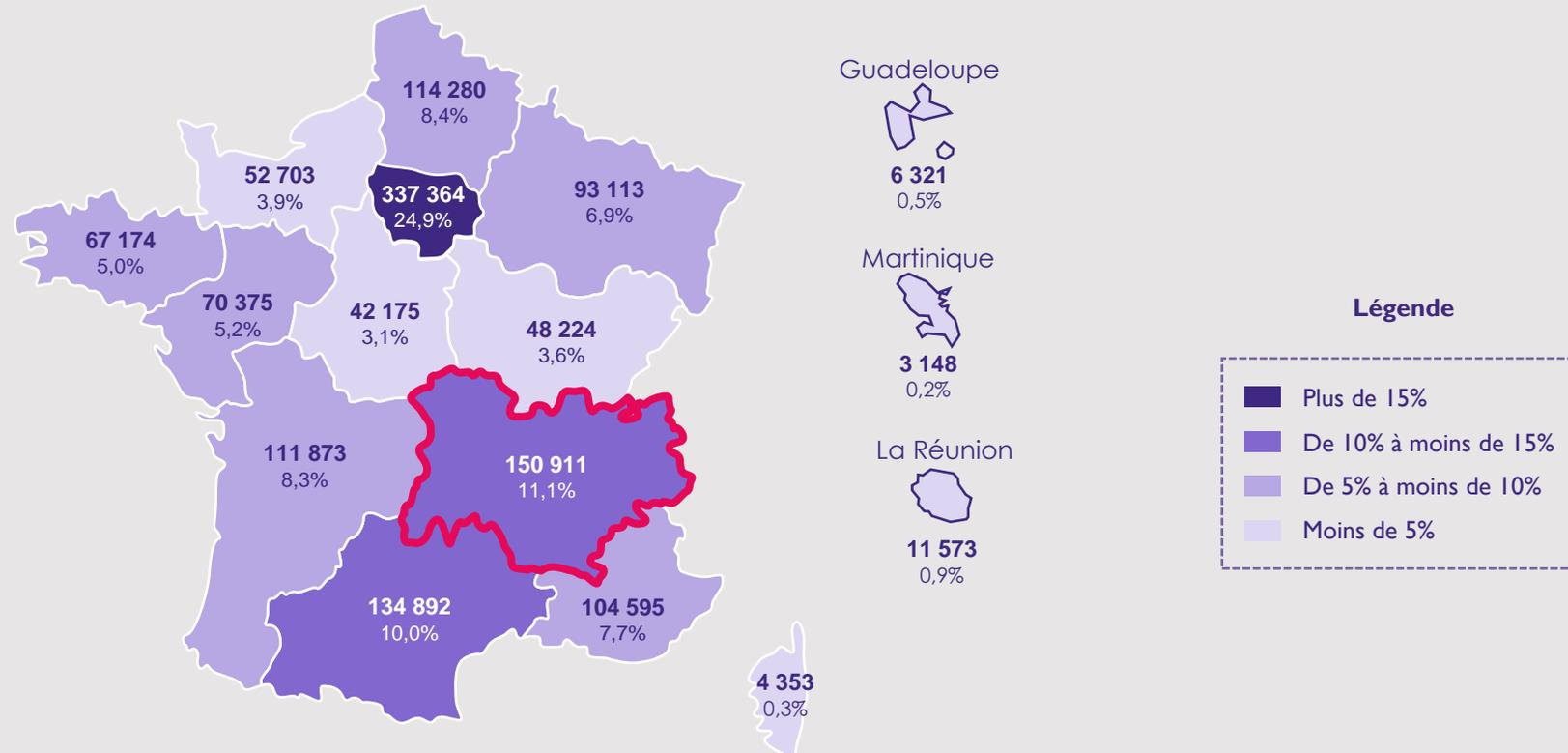


Les **EHPAD** apparaissent comme les premiers employeurs du secteur de l'OPCO Santé en AURA avec plus de 22 000 salariés.

Les établissements et services d'hébergement et de travail pour adultes handicapés concentrent également d'importants effectifs salariés dans la région avec plus de 35 000 salariés à eux deux.

# RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE

# RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR RÉGION

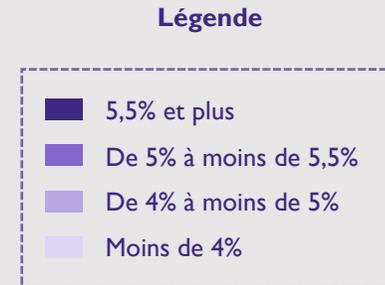
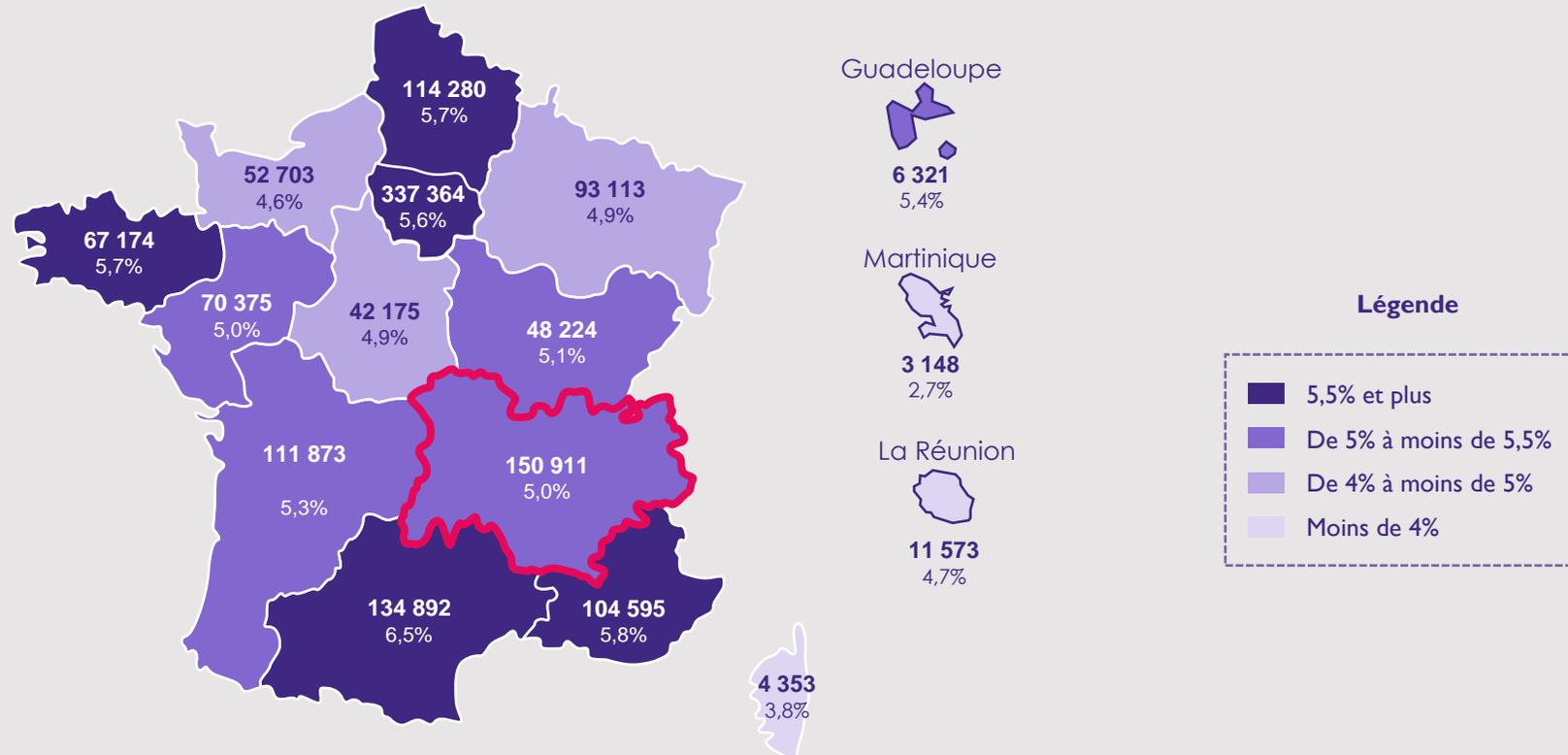


Le secteur de l'OPCO Santé présente **un bon maillage territorial** sur l'ensemble du territoire métropolitain et ultra-marin.

Logiquement, les plus fortes concentrations d'effectifs s'observent dans les régions qui accueillent les plus grandes zones urbaines et notamment **l'Auvergne-Rhône-Alpes qui concentre plus d'un dixième des effectifs du secteur (11,1%)**.

# 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 (5,0% en AURA, proche de la moyenne nationale).

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

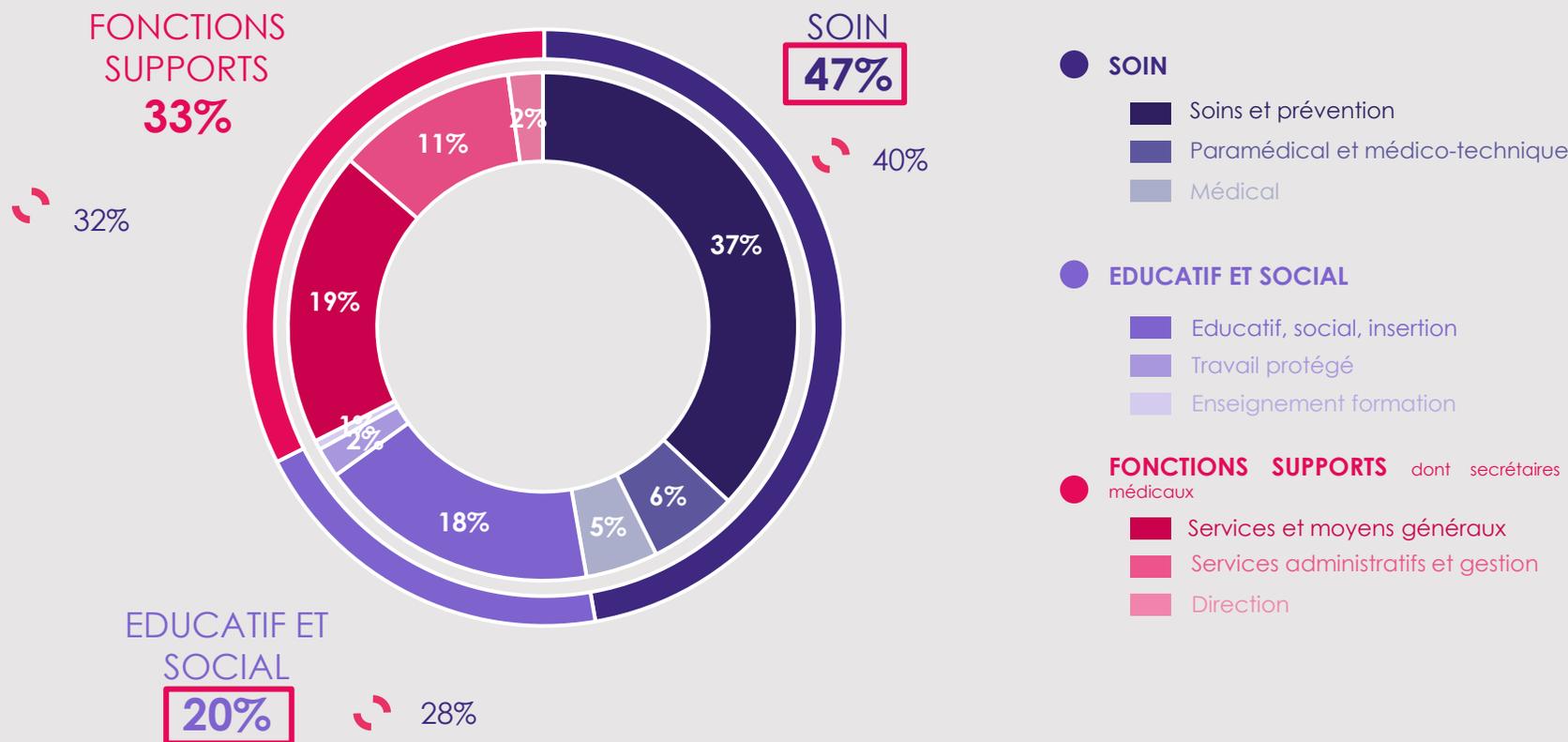
- ▶ Le Baromètre Emploi-Formation 2022 laisse apparaître **une très grande diversité des emplois et métiers** occupés par les salariés du secteur de l'OPCO. On observe en AURA **une forte prédominance de la filière Soins par rapport aux 2 autres filières** : Soins (47% des salariés), Educative et sociale (20%) 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** (13,2%), d'**Infirmier diplômé d'Etat** (12,3%) et d'**Ouvrier ou agent des services hôteliers** (9,3%).
- ▶ En termes de caractéristiques des salariés, la photographie Auvergne-Rhône-Alpes 2021 témoigne d'un **fort taux de féminisation comme au niveau national** (77% de femmes vs. 78% 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 6,9 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 **5 515 personnes en situation de handicap** employés par les établissements du secteur en AURA, pour un **taux d'emploi national de 6,1%** (dans la lignée 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



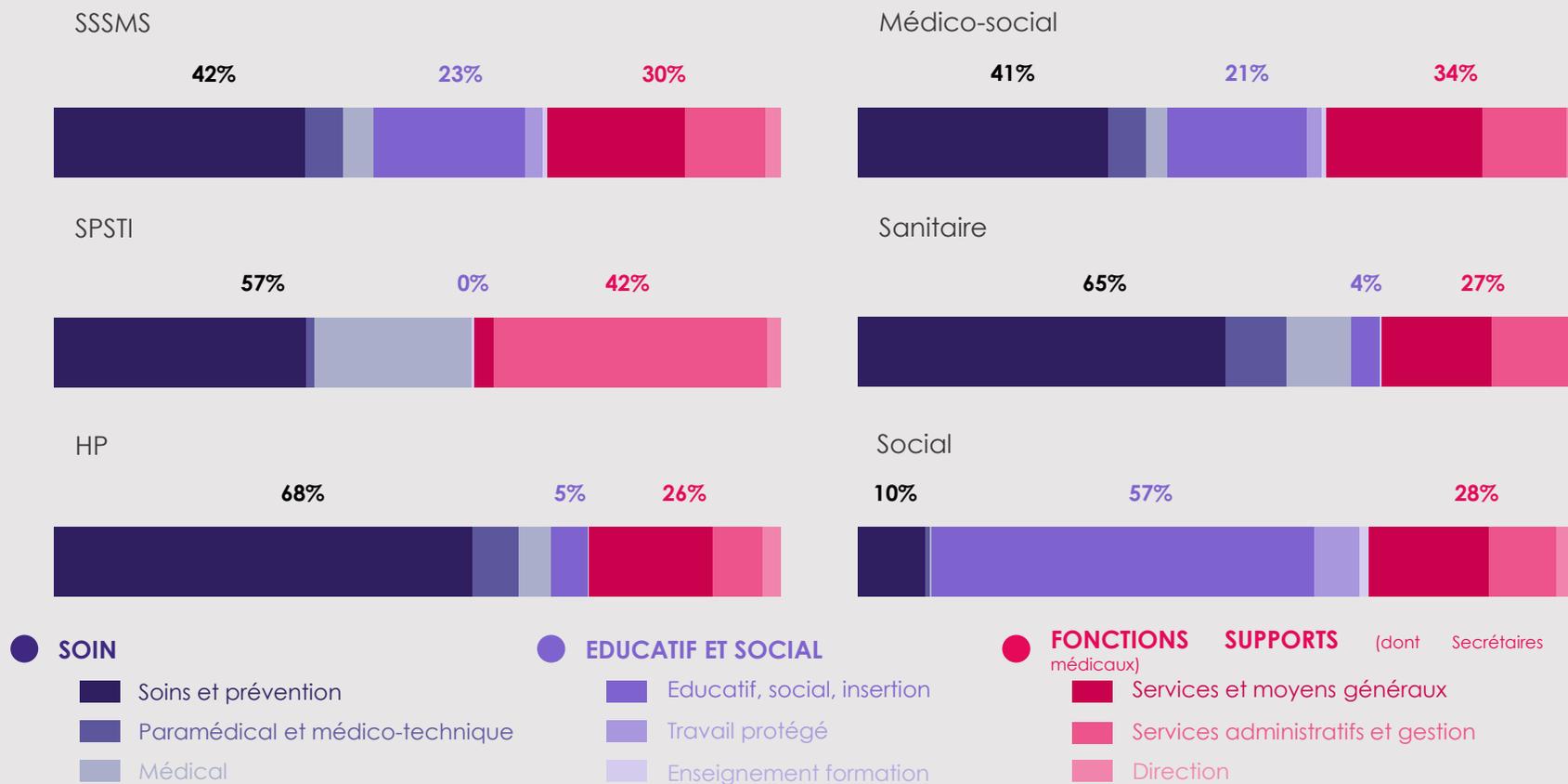
Une **prédominance de la filière Soins** ; et une **moindre prévalence de la filière éducatif et social** :

- **47%** des emplois sont dans la filière **Soins**
- **33%** dans les **Fonctions supports**
- **20%** dans la filière **Educative et sociale**.

On notera tout de même la part importante des emplois de la famille 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

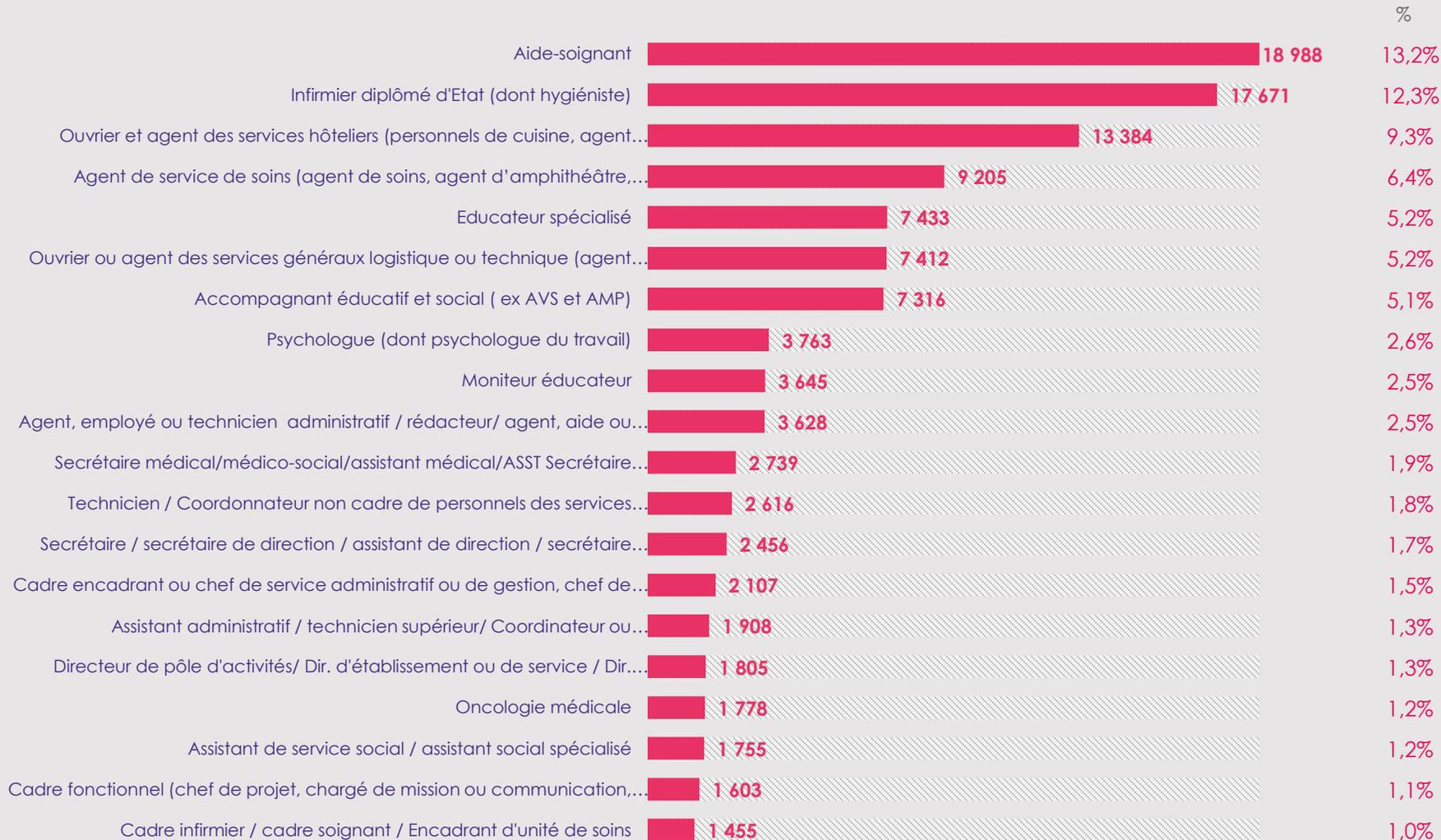
## RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIÈRES ET FAMILLES DE MÉTIERS – DETAIL PAR BRANCHES ET SECTEURS



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**
- Et des **fonctions support** dans la branche **SPSTI**.

# PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS

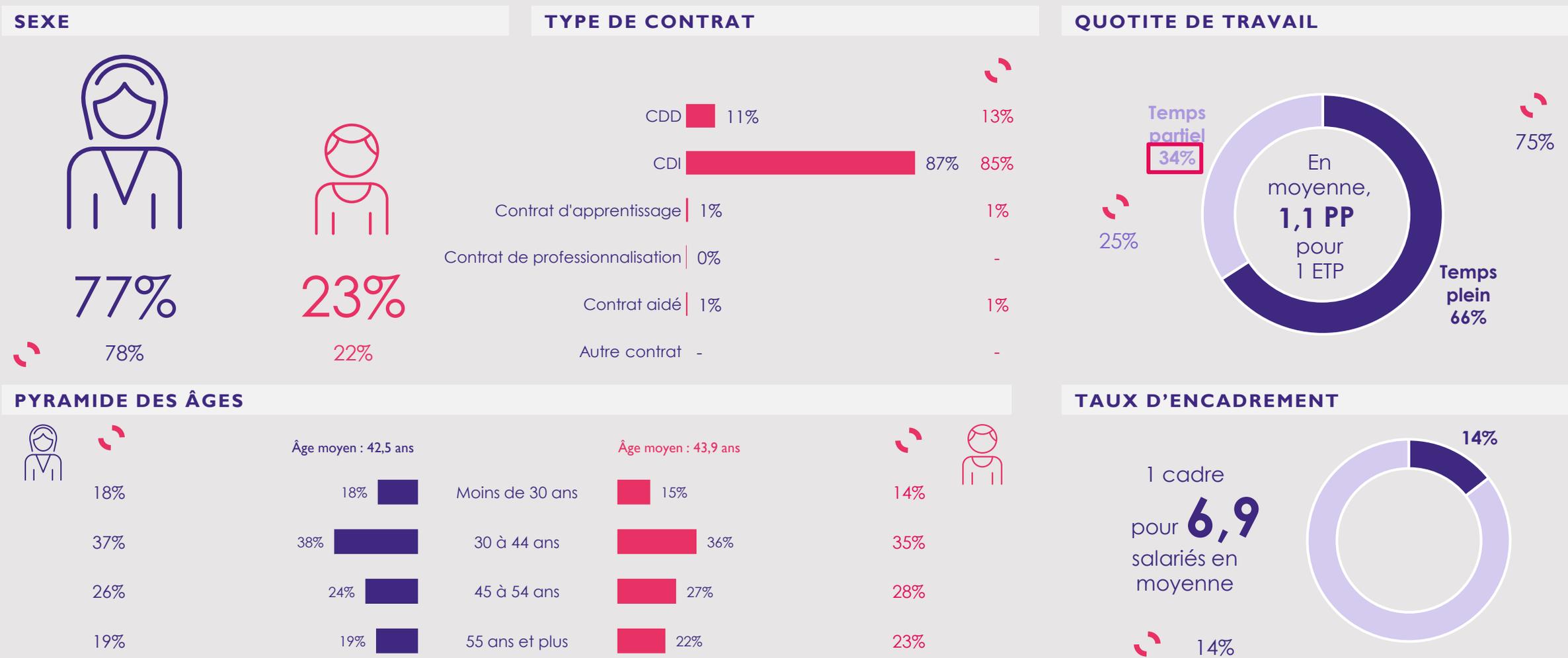


Plus d'1 salarié sur 10 (13,2%) exercent le métier d'Aide-soignant, principal métier du secteur de l'OPCO Santé en AURA.

Suivent dans la hiérarchie les métiers d'Infirmier diplômé d'Etat et les ouvriers ou agents des services hôteliers.

Les métiers d'agent de service de soin et d'éducateur spécialisé arrivent juste ensuite.

# CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES SALARIÉS DU SECTEUR DE L'OPCO SANTÉ



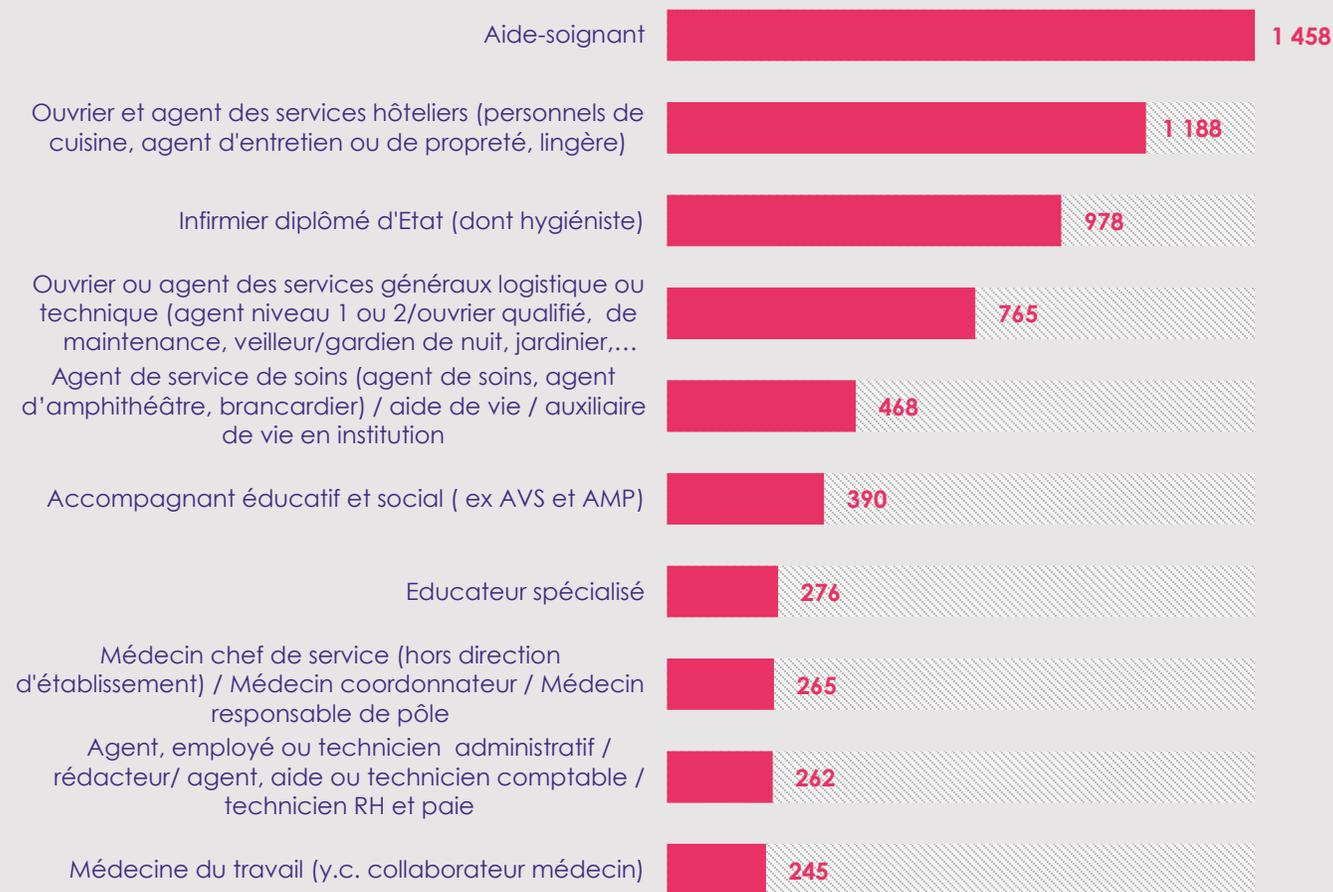
# PROJECTIONS DE DÉPART EN RETRAITE À 3 ANS

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

11 345

DÉPARTS EN RETRAITE  
À HORIZON 3 ANS

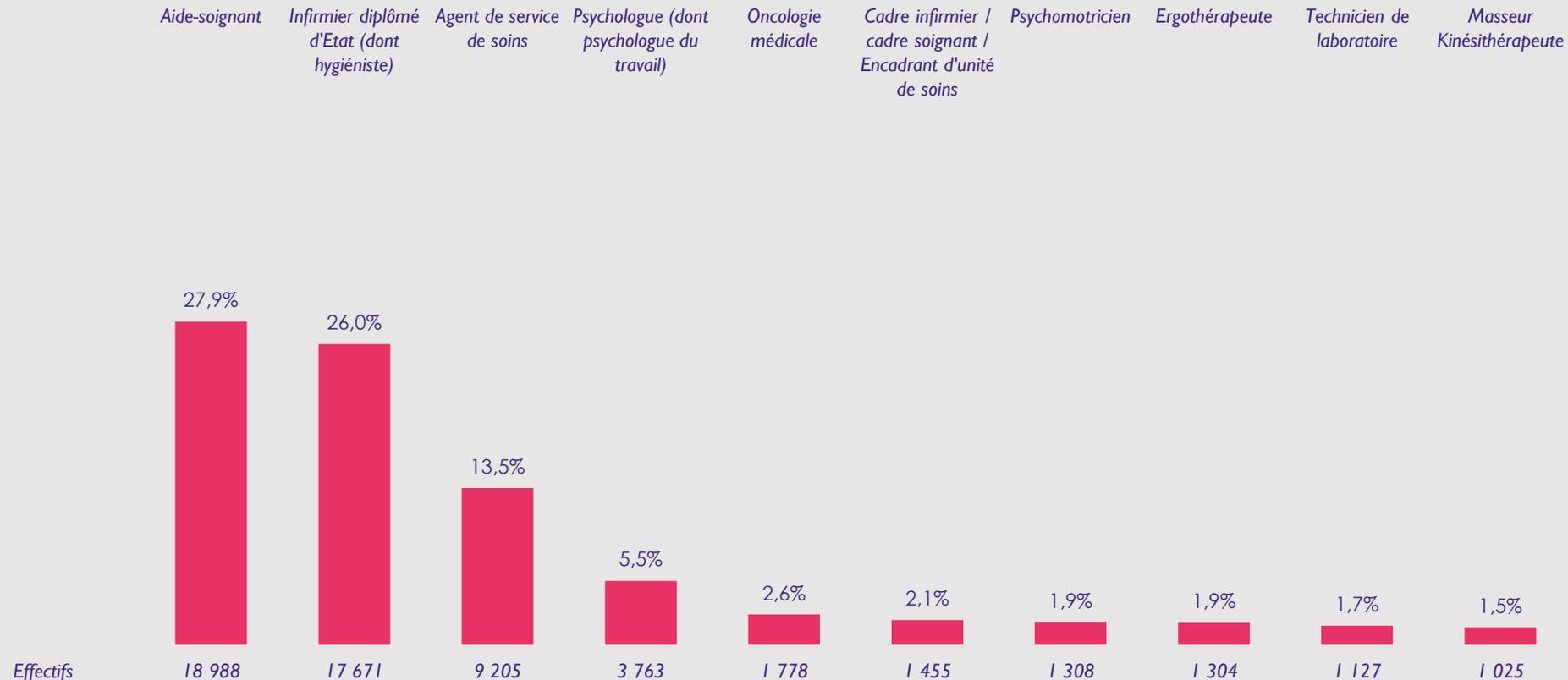
En 2021, l'âge moyen de **départ à la retraite** des droits directs du régime général est de **62,9 ans**. Partant de cette moyenne, on estime à **environ 11 345** le nombre de départs en retraite de salariés du secteur de l'OPCO Santé en Auvergne-Rhône-Alpes d'ici fin 2024.



# 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 les 2 tiers des effectifs (67%) :**

- **Aide-soignant** : 18 988 salariés / 27,9% des effectifs de la filière
- **Infirmier diplômé d'Etat** : 17 671 salariés / 26,0% des effectifs
- **Agent de service de soins** : 9 205 salariés / 13,5% des effectifs.

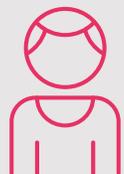
On notera également le volume important de **Psychologue** en PP (3 763 salariés).

# CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS EXERÇANT UN MÉTIER DE LA FILIÈRE SOIN

## SEXE



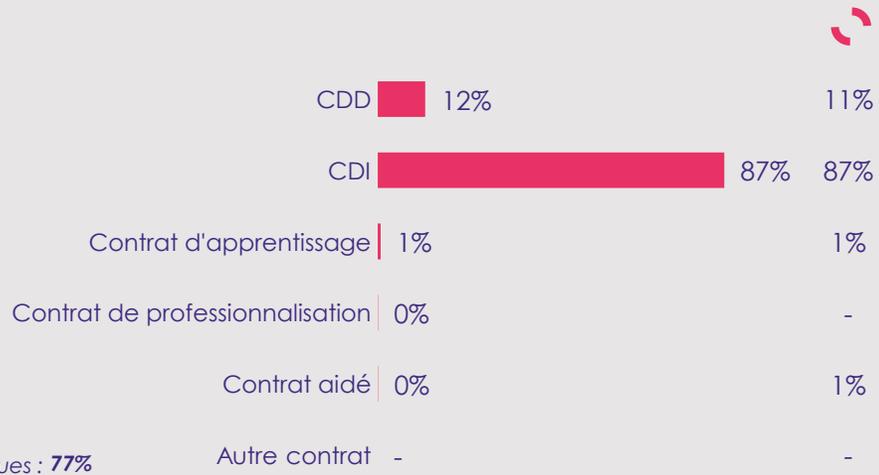
84%



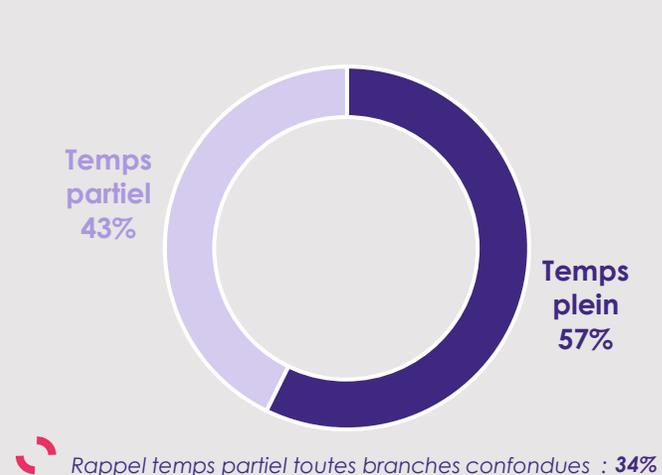
16%

*Rappel taux de féminisation toutes branches confondues : 77%*

## TYPE DE CONTRAT



## QUOTITE DE TRAVAIL

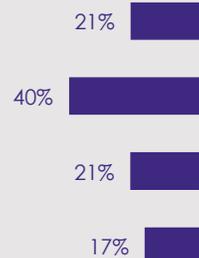


## PYRAMIDE DES ÂGES

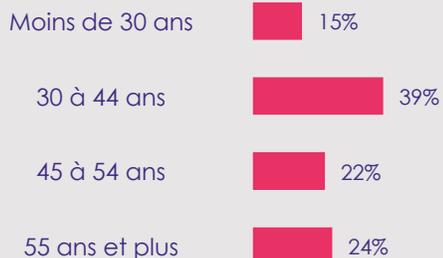


18%  
38%  
24%  
19%

Âge moyen : 41,3 ans

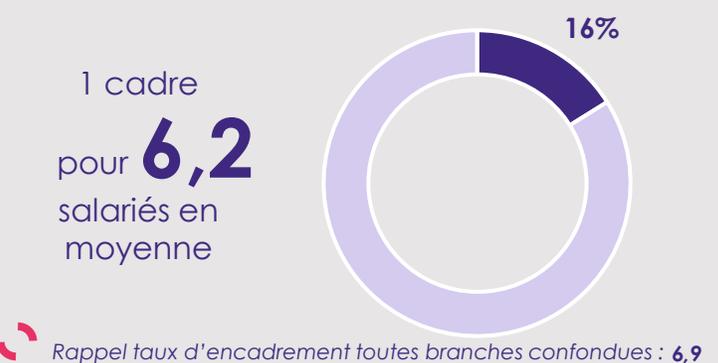


Âge moyen : 43,9 ans



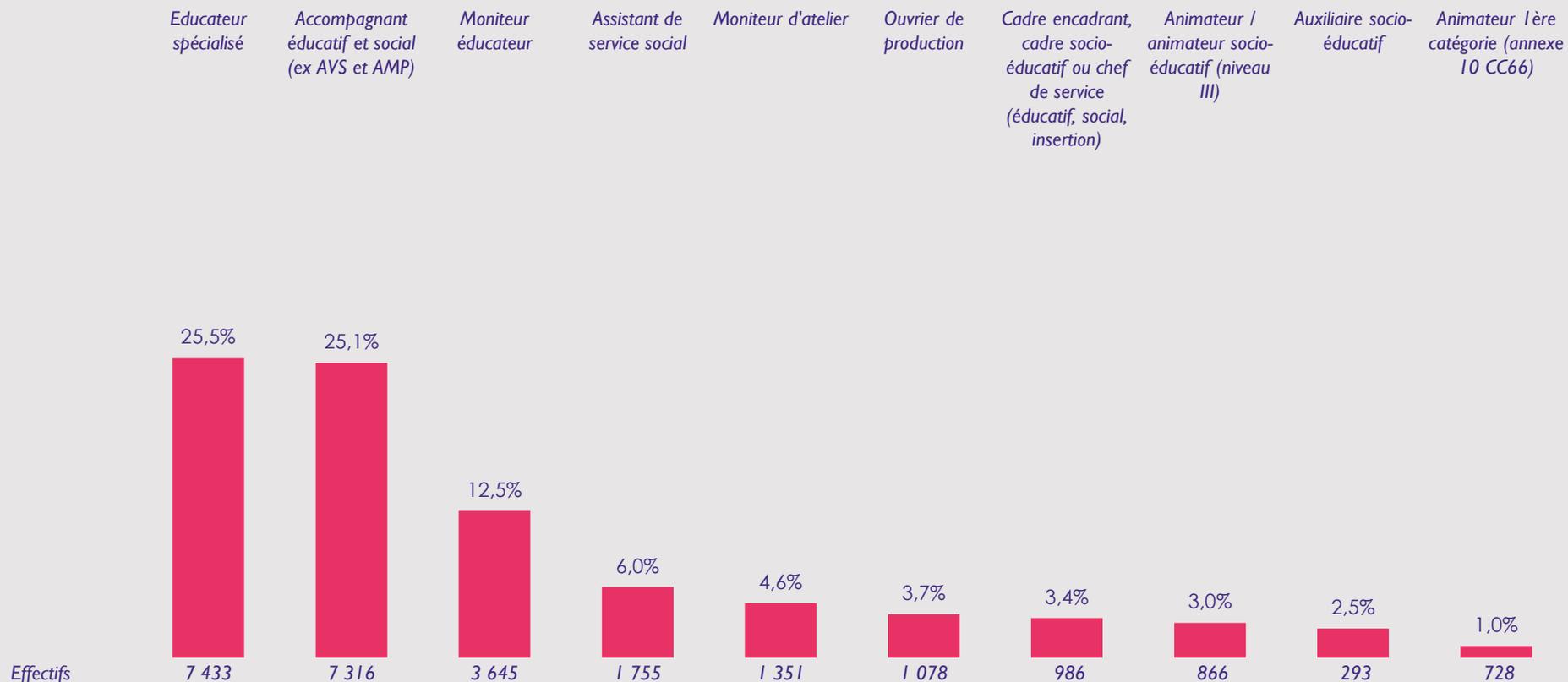
15%  
36%  
27%  
22%

## TAUX D'ENCADREMENT



# PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS AU SEIN DE LA FILIÈRE ÉDUCATIVE ET SOCIALE

## TOP 10 DES MÉTIERS EXERCÉS DANS LA FILIÈRE



**2 métiers concentrent la moitié des effectifs (51%) :**

- **Educateur spécialisé** : 7 433 salariés / 25,5% des effectifs
- **Accompagnant éducatif et social** : 7 316 salariés / 25,1% des effectifs de la filière.

On notera également le volume important de **Moniteur éducateur** (3 645 salariés).

# CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS EXERÇANT UN MÉTIER ÉDUCATIF OU SOCIAL

## SEXE



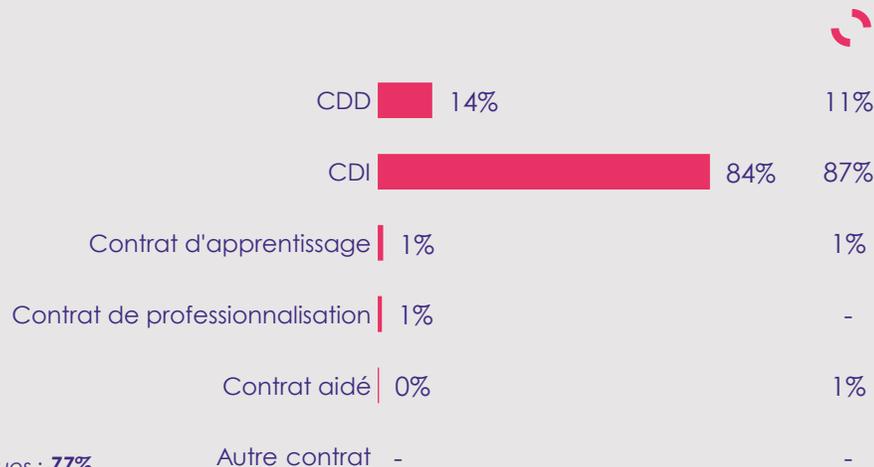
75%



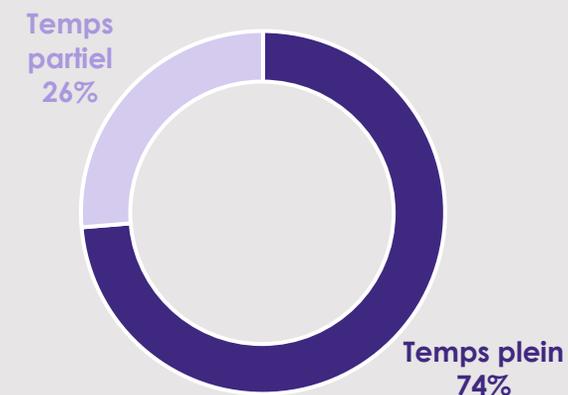
25%

*Rappel taux de féminisation toutes branches confondues : 77%*

## TYPE DE CONTRAT



## QUOTITE DE TRAVAIL



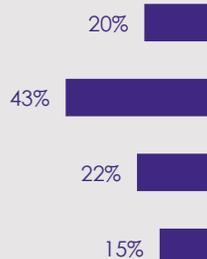
*Rappel temps partiel toutes branches confondues : 34%*

## PYRAMIDE DES ÂGES



18%  
38%  
24%  
19%

Âge moyen : 41,1 ans



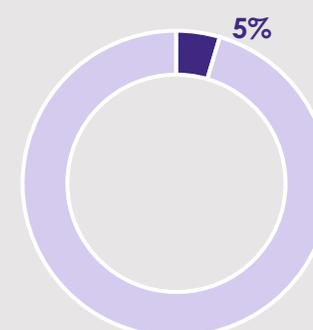
Âge moyen : 43,5 ans



15%  
36%  
27%  
22%

## TAUX D'ENCADREMENT

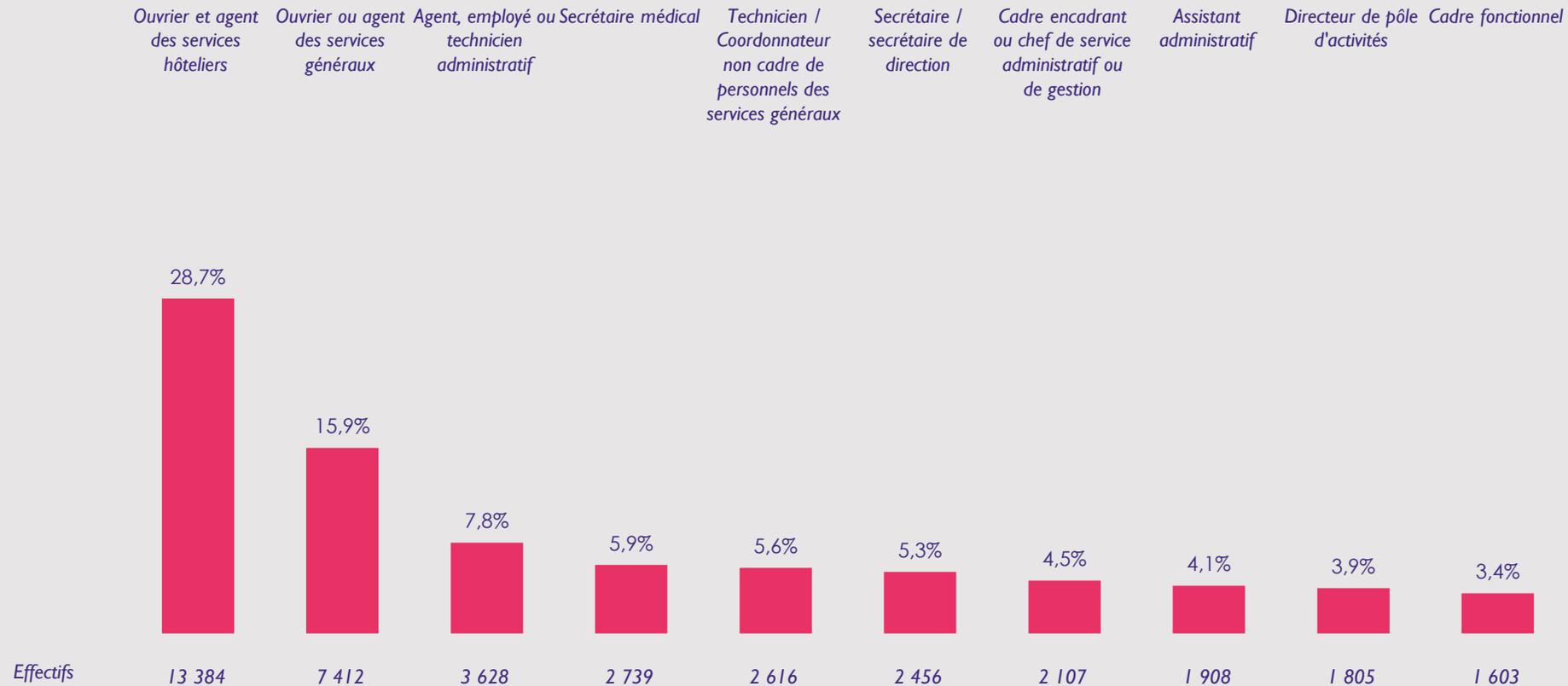
1 cadre  
pour **21,7**  
salariés en  
moyenne



*Rappel taux d'encadrement toutes branches confondues : 6,9*

# PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS AU SEIN DES FONCTIONS SUPPORTS

## TOP 10 DES MÉTIERS EXERCÉS DANS LA FILIÈRE



**2 métiers concentrent près de la moitié des effectifs** de la filière (45%) :

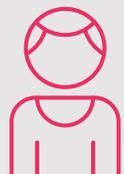
- **Ouvrier et agent des services hôteliers** : 13 384 salariés / 28,7% des effectifs de la filière.
- **Ouvrier ou agent des services généraux** : 7 412 salariés / 15,9% des effectifs.

# CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS EXERÇANT UN MÉTIER AU SEIN DES FONCTIONS SUPPORTS

## SEXE



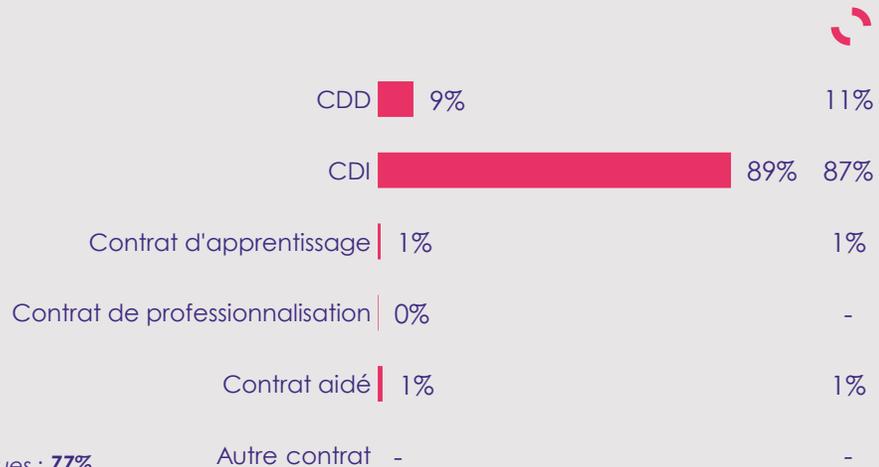
71%



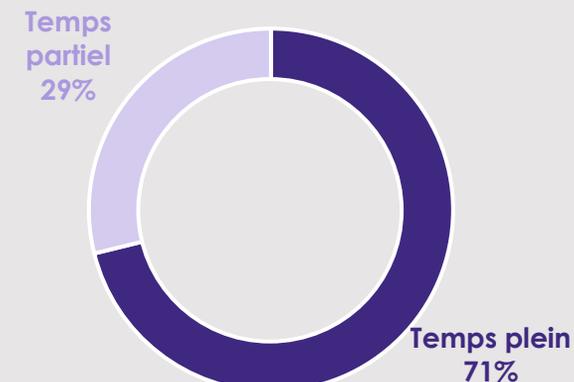
29%

Rappel taux de féminisation toutes branches confondues : 77%

## TYPE DE CONTRAT



## QUOTITE DE TRAVAIL



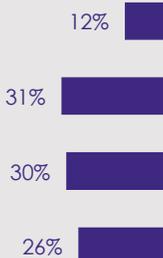
Rappel temps partiel toutes branches confondues : 34%

## PYRAMIDE DES ÂGES



18%  
38%  
24%  
19%

Âge moyen : 45,7 ans



Âge moyen : 45,2 ans

13%  
31%  
31%  
25%

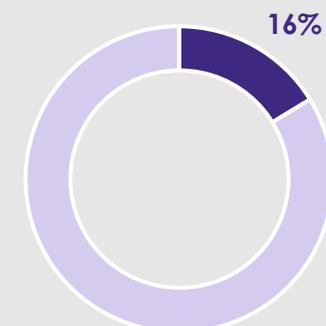


15%  
36%  
27%  
22%



## TAUX D'ENCADREMENT

1 cadre pour **6,1** salariés en moyenne

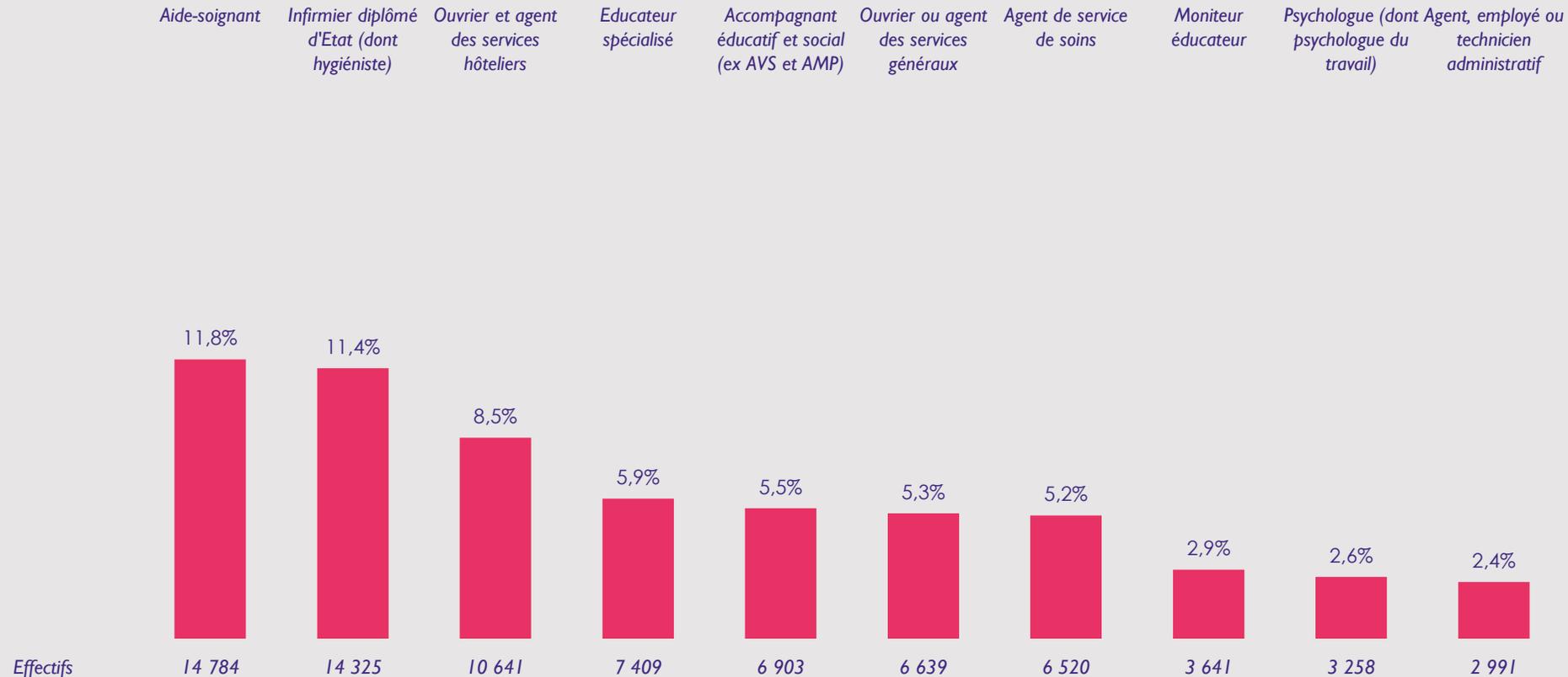


Rappel taux d'encadrement toutes branches confondues : 6,9

# CARACTÉRISTIQUES DÉTAILLÉES DE L'EMPLOI PAR BRANCHE D'ACTIVITÉ

# PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS – BRANCHE SSSMS

## TOP 10 DES MÉTIERS EXERCÉS DE LA BRANCHE



Plus d'1 salarié sur 10 (11,8%) exerce le métier d'aide-soignant. Il en va de même pour le métier d'IDE (11,4%).

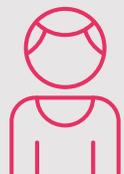
Ouvrier et agent des services hôteliers devient le 3ème métier le plus représenté dans la branche en AURA (10 641 salariés / 8,5% des effectifs) devant celui d'Educateur spécialisé (7 409 salariés / 5,9%) et celui d'AES (6 903 / 5,5%).

# CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS DANS LA BRANCHE SSSMS

## SEXE



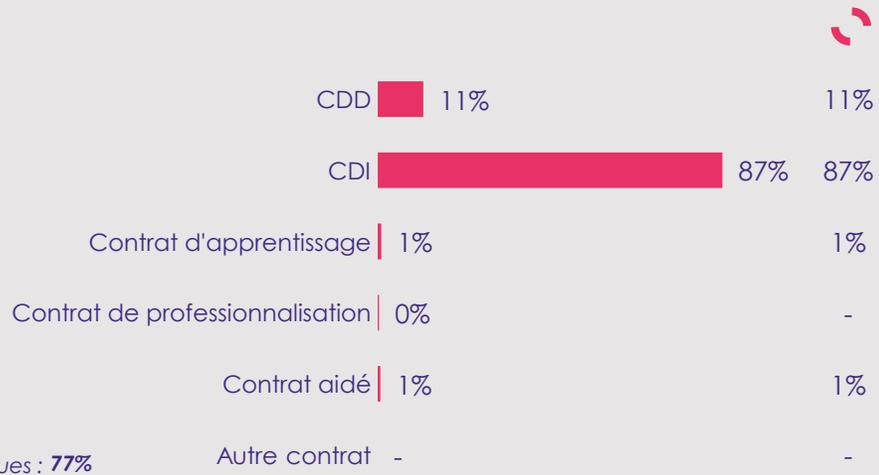
77%



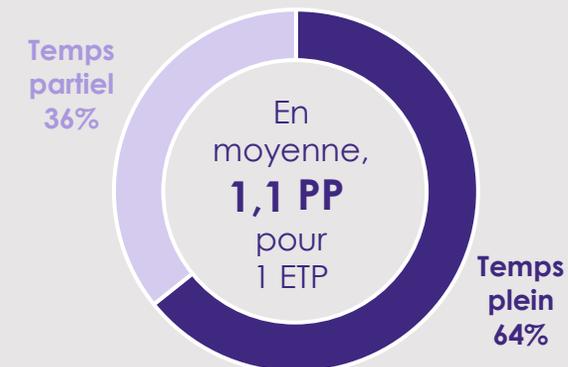
23%

Rappel taux de féminisation toutes branches confondues : 77%

## TYPE DE CONTRAT



## QUOTITE DE TRAVAIL



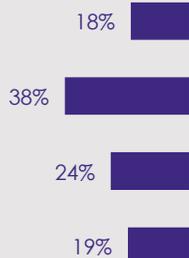
Rappel temps partiel toutes branches confondues : 34%

## PYRAMIDE DES ÂGES



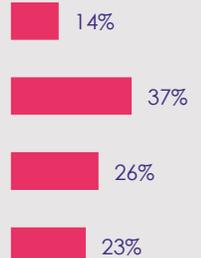
18%  
38%  
24%  
19%

Âge moyen : 42,5 ans



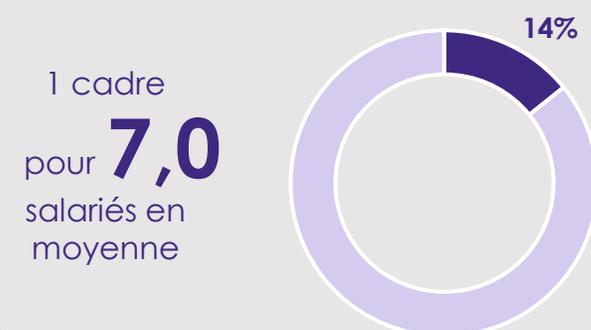
Moins de 30 ans  
30 à 44 ans  
45 à 54 ans  
55 ans et plus

Âge moyen : 44,0 ans



15%  
36%  
27%  
22%

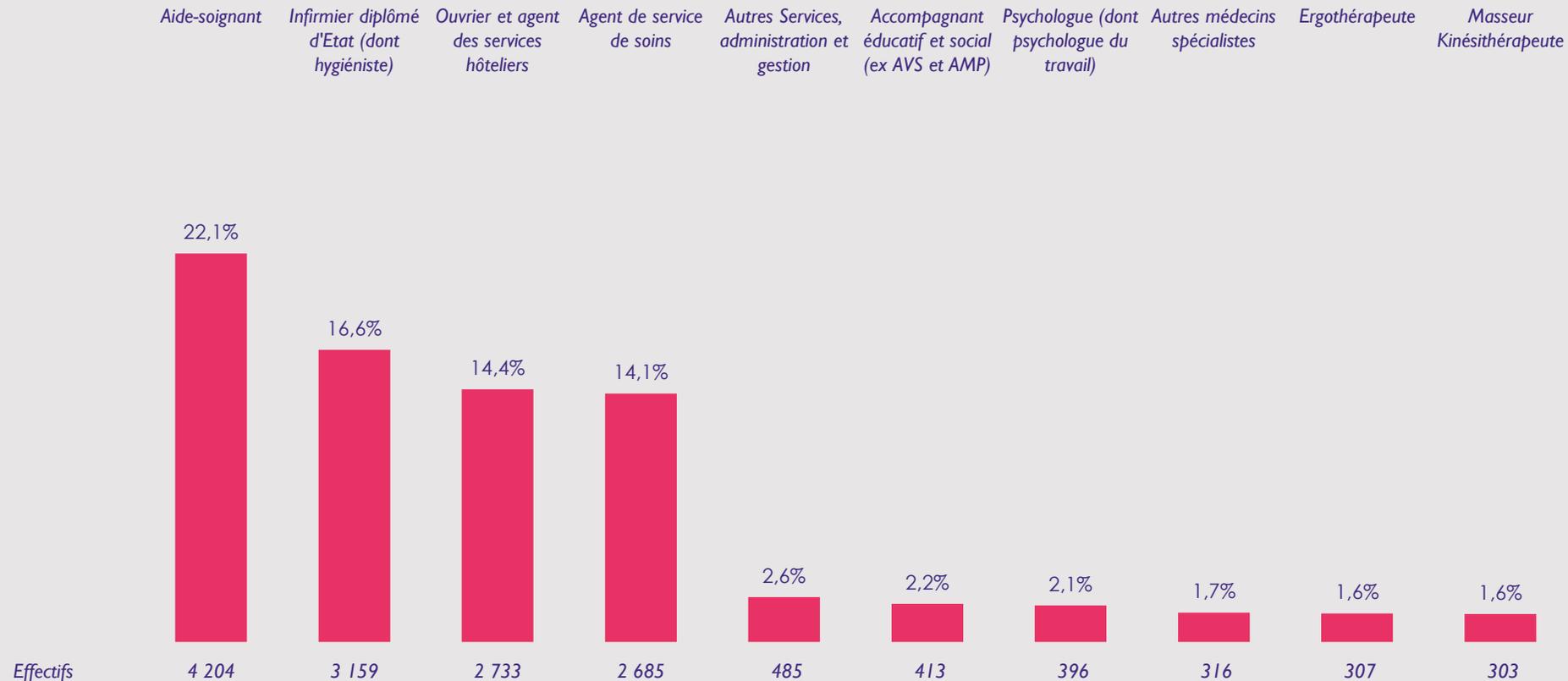
## TAUX D'ENCADREMENT



Rappel taux d'encadrement toutes branches confondues : 6,9

# 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 :

- 4 204 Aides-soignants
- 3 159 IDE
- 2 685 Agents de service de soins.

A noter : les Ouvriers et agents des services hôteliers viennent compléter le podium avec plus de 14% des effectifs (2 733 salariés).

# CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS DANS LA BRANCHE HP

## SEXE



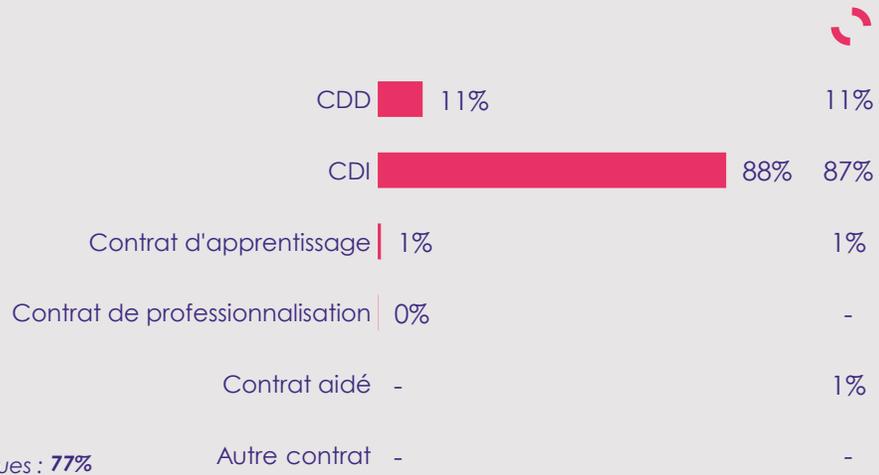
85%



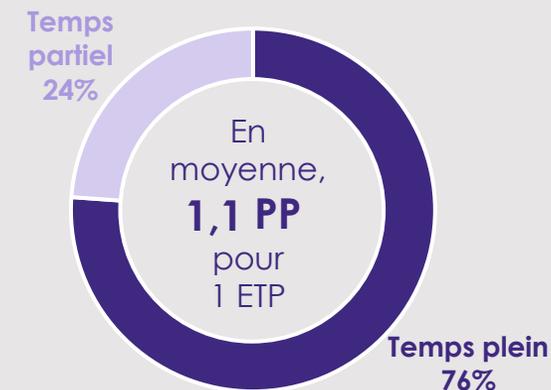
15%

*Rappel taux de féminisation toutes branches confondues : 77%*

## TYPE DE CONTRAT



## QUOTITE DE TRAVAIL



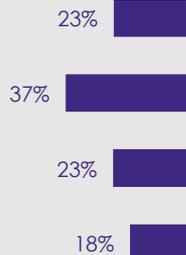
*Rappel temps partiel toutes branches confondues : 34%*

## PYRAMIDE DES ÂGES



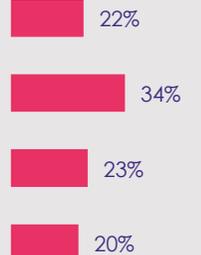
18%  
38%  
24%  
19%

Âge moyen : 41,4 ans



Âge moyen : 42,6 ans

Moins de 30 ans  
30 à 44 ans  
45 à 54 ans  
55 ans et plus

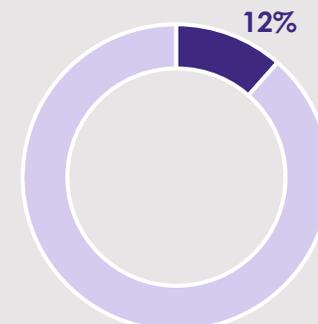


15%  
36%  
27%  
22%



## TAUX D'ENCADREMENT

1 cadre pour **8,7** salariés en moyenne



*Rappel taux d'encadrement toutes branches confondues : 6,9*

# FOCUS SUR DES SITUATIONS À ENJEUX

# LA FÉMINISATION DES EMPLOIS

# TAUX DE FÉMINISATION PAR FILIÈRE

RAPPEL TAUX DE  
FÉMINISATION GLOBAL

**77%**

Moyenne nationale : **78%**

**SOIN : 84% de femmes**  **86%**

Soins et prévention

87%

Paramédical et médicotechnique

85%

Médical

60%

**EDUCATIF ET SOCIAL : 75% de femmes**  **73%**

Éducatif, social et insertion

78%

Travail protégé

49%

Enseignement et formation

74%

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

Services et moyens généraux

63%

Services administration et gestion

87%

Direction

64%

# QUELLE EST LA PART DE CADRES PARMIS LES SALARIÉES FEMMES ?

TAUX DE FÉMINISATION  
PARMI LES CADRES

**13%**

Moyenne nationale : **13%**

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

**SOIN : 14% de femmes cadres**

15%

Soins et prévention

11%

Paramédical et médicotechnique

6%

Médical

69%

**EDUCATIF ET SOCIAL : 4% de femmes cadres**

5%

Éducatif, social et insertion

3%

Travail protégé

Enseignement et formation

**FONCTIONS SUPPORTS : 15% de femmes cadres**

16%

Services et moyens généraux

5%

Services administration et gestion

20%

Direction

97%

# LES CADRES

# PART DES CADRES PAR FILIÈRE

AU NIVEAU RÉGIONAL

**1 CADRE POUR  
6,9 SALARIÉS (14%)\***

Moyenne nationale :  
**1 CADRE POUR 7 SALARIÉS**

\* Y compris Personnel médical

## SOIN : 16% de cadres

17%

Soins et prévention

11%

Paramédical et médicotechnique

7%

Médical

68%

## EDUCATIF ET SOCIAL : 5% de cadres

6%

Éducatif, social et insertion

4%

Travail protégé

Enseignement et formation

## FONCTIONS SUPPORTS : 16% de cadres

18%

Services et moyens généraux

3%

Services administration et gestion

23%

Direction

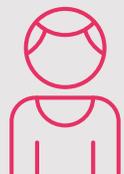
98%

# CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS CADRES

## SEXE



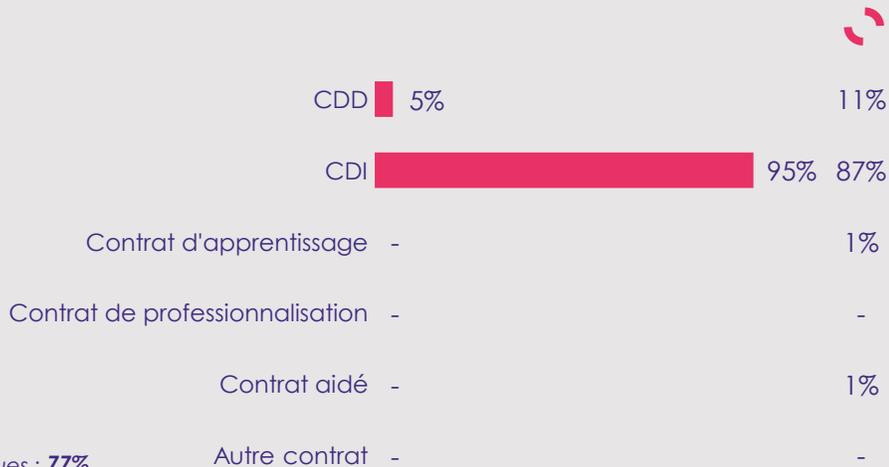
70%



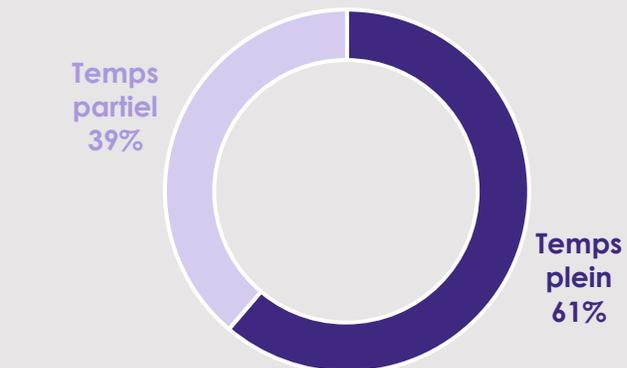
30%

Rappel taux de féminisation toutes branches confondues : 77%

## TYPE DE CONTRAT



## QUOTITE DE TRAVAIL



Rappel temps partiel toutes branches confondues : 34%

## PYRAMIDE DES ÂGES



18%

38%

24%

19%

Âge moyen : 45,4 ans

8%

41%

27%

23%

Moins de 30 ans

30 à 44 ans

45 à 54 ans

55 ans et plus

Âge moyen : 49,0 ans

6%

30%

31%

33%



15%

36%

27%

22%

# LES SENIORS (55 ANS ET PLUS)

# PART DES 55 ANS ET PLUS PAR FILIÈRE

PROPORTION  
DE SENIORS

**20%**

Moyenne nationale : **20%**

**SOIN : 18% de seniors**

**19%**

Soins et prévention

17%

Paramédical et médicotechnique

13%

Médical

37%

**EDUCATIF ET SOCIAL : 16% de seniors**

**17%**

Éducatif, social et insertion

15%

Travail protégé

23%

Enseignement et formation

**FONCTIONS SUPPORTS : 26% de seniors**

**25%**

Services et moyens généraux

26%

Services administration et gestion

24%

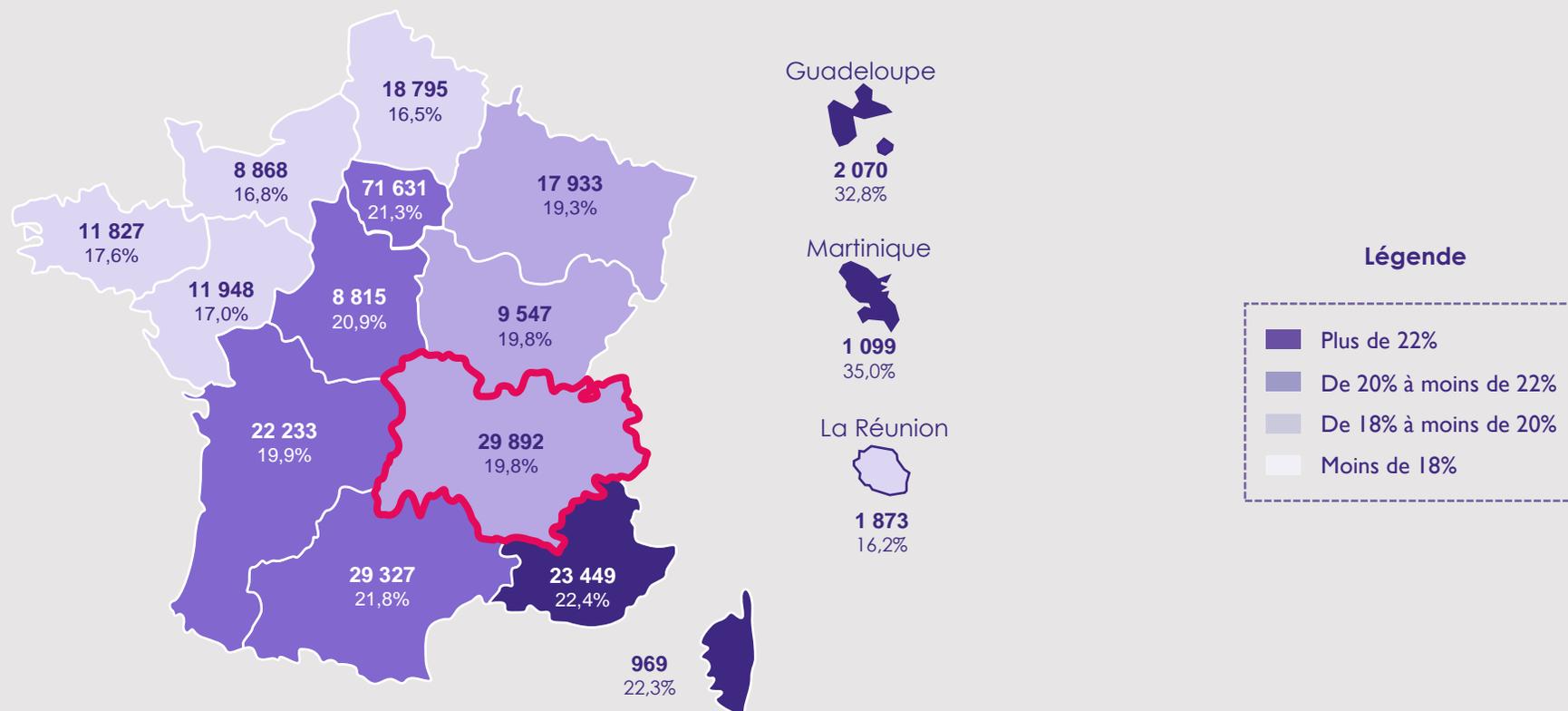
Direction

30%

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

29 892 SALARIÉS DU SECTEUR ONT 55 ANS ET PLUS

Moyenne nationale : 20%



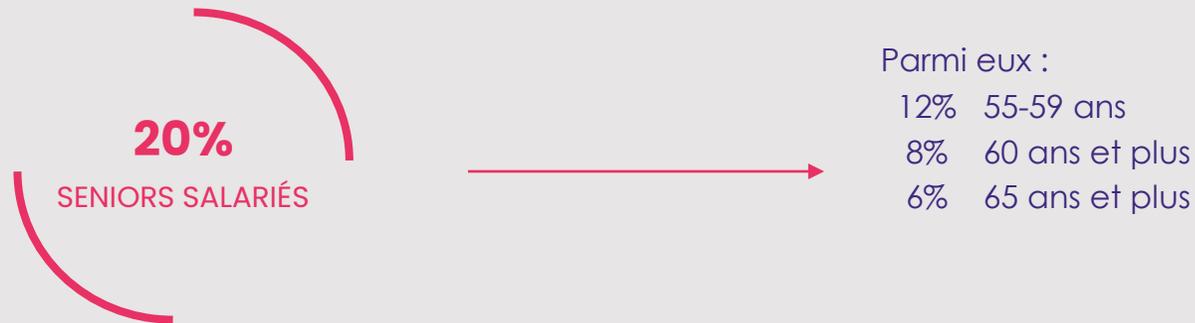
A l'instar de la répartition de la population française, **3 régions présentent des taux de seniors plus élevés :**

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

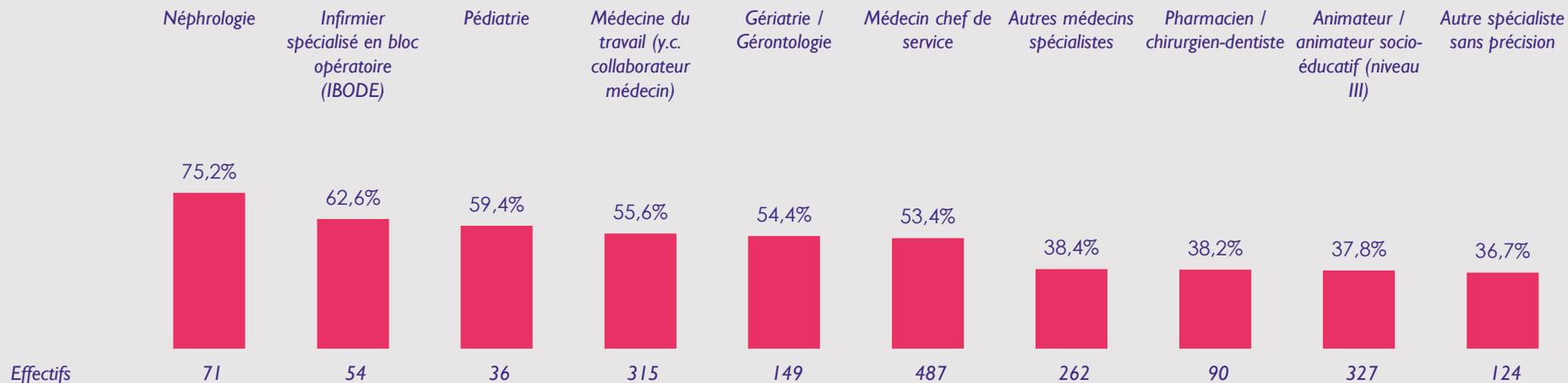
La région AURA apparaît très proche de la moyenne nationale sur cet indicateur.

# 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\*



1 salarié sur 5 du secteur de l'OPCO Santé en AURA est âgé de plus de 55 ans, 8% ont plus de 60 ans et 6% plus de 65 ans.

Les métiers de **Néphrologue**, d'**IBODE**, de **Pédiatre** et de **Médecin du travail** sont ceux qui présentent les plus forts taux de seniors en AURA.

# LES SALARIÉS EN CDD

# PART DES SALARIÉS EN CDD PAR FILIÈRE



Moyenne nationale : 13%

## SOIN : 12% de salariés en CDD

13%

Soins et prévention

12%

Paramédical et médicotechnique

7%

Médical

14%

## EDUCATIF ET SOCIAL : 14% de salariés en CDD

11%

Éducatif, social et insertion

11%

Travail protégé

39%

Enseignement et formation

## FONCTIONS SUPPORTS : 9% de salariés en CDD

14%

Services et moyens généraux

12%

Services administration et gestion

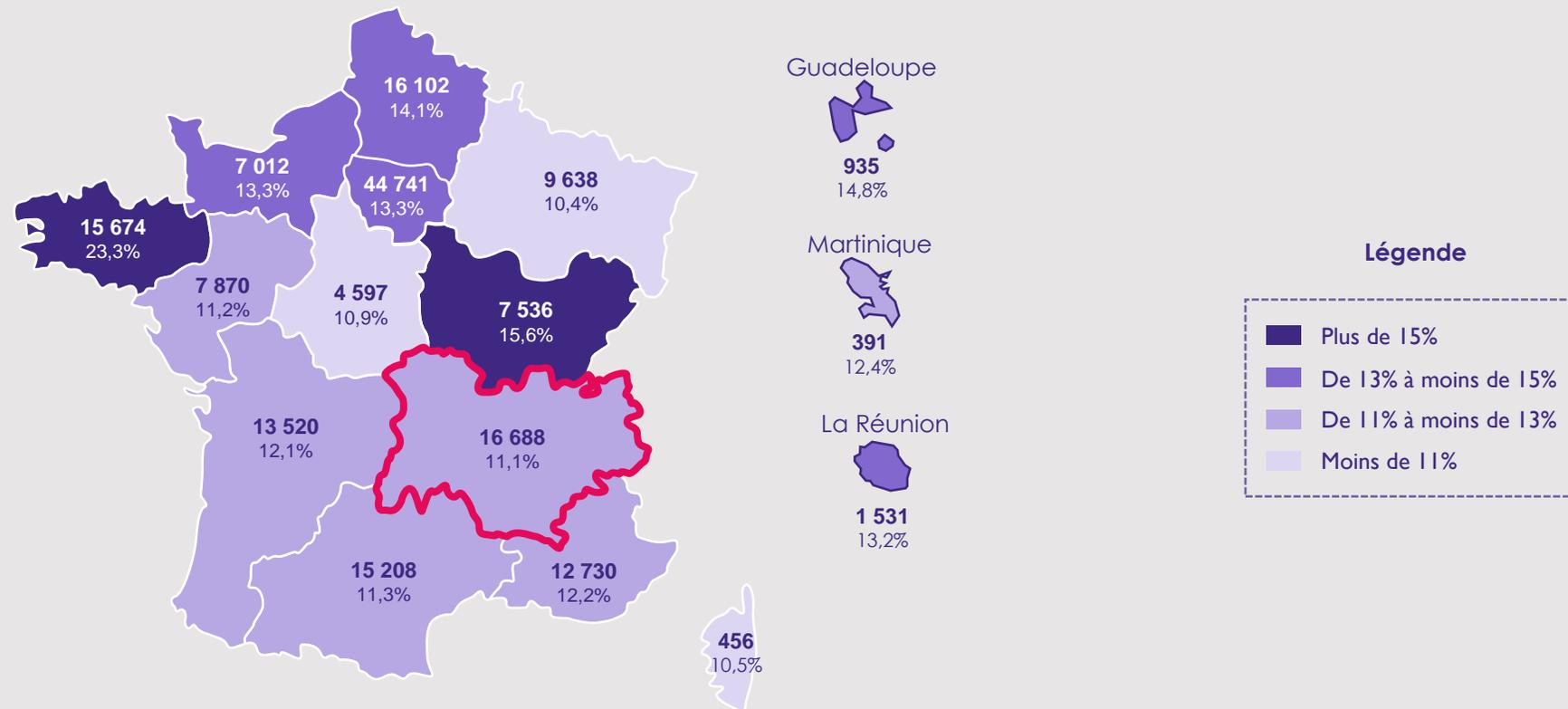
6%

Direction

# PART DES SALARIÉS EN CDD AU SEIN DE CHAQUE RÉGION

16 688 SALARIÉS SONT EN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE DANS LE SECTEUR

Moyenne nationale : 13%



La région AURA s'inscrit légèrement en-dessous dans la tendance nationale au niveau de la part des CDD malgré des niveaux 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



11,1% des salariés du secteur de l'OPCO Santé en AURA sont en CDD (7% en France quelque soit le secteur\*\*).

Parmi le TOP 10 des métiers présentant les plus forts taux de CDD, **2 présentent des taux supérieurs à 90%** :

- Assistant familial
- Ouvrier de production ; avec des effectifs importants (près de 1000 salariés).

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

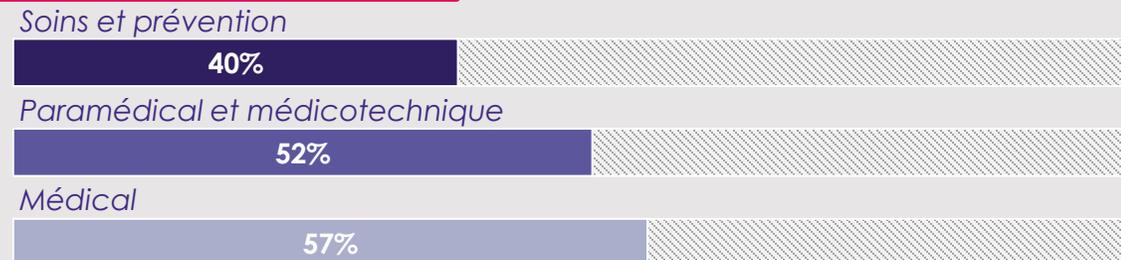
# LES SALARIÉS EN TEMPS PARTIEL

# PART DES SALARIÉS EN TEMPS PARTIEL PAR FILIÈRE

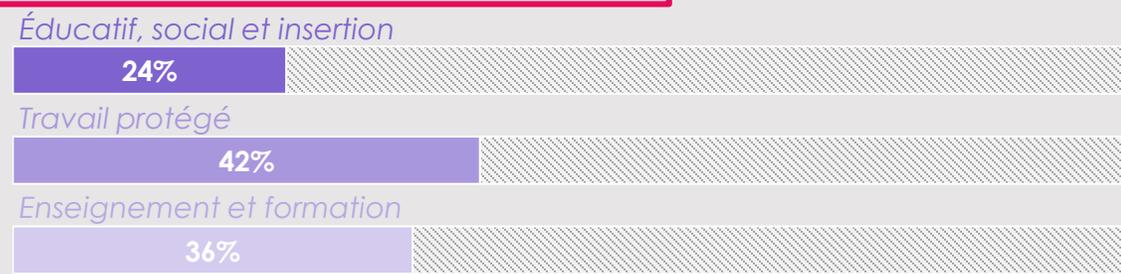


Moyenne nationale : 25%

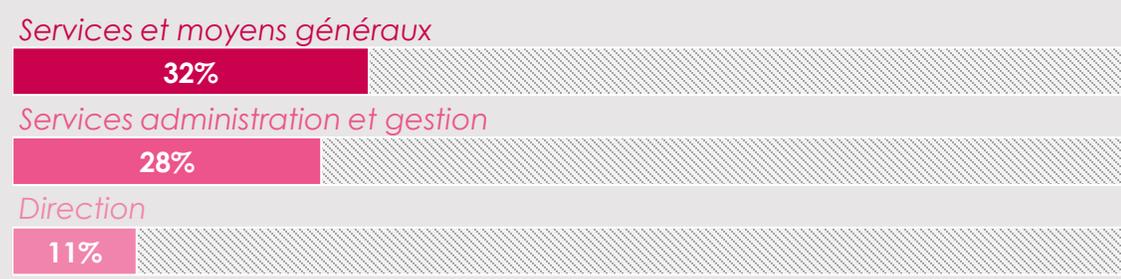
**SOIN : 43% de temps partiel** ↻ 31%



**EDUCATIF ET SOCIAL : 26% de temps partiel** ↻ 17%



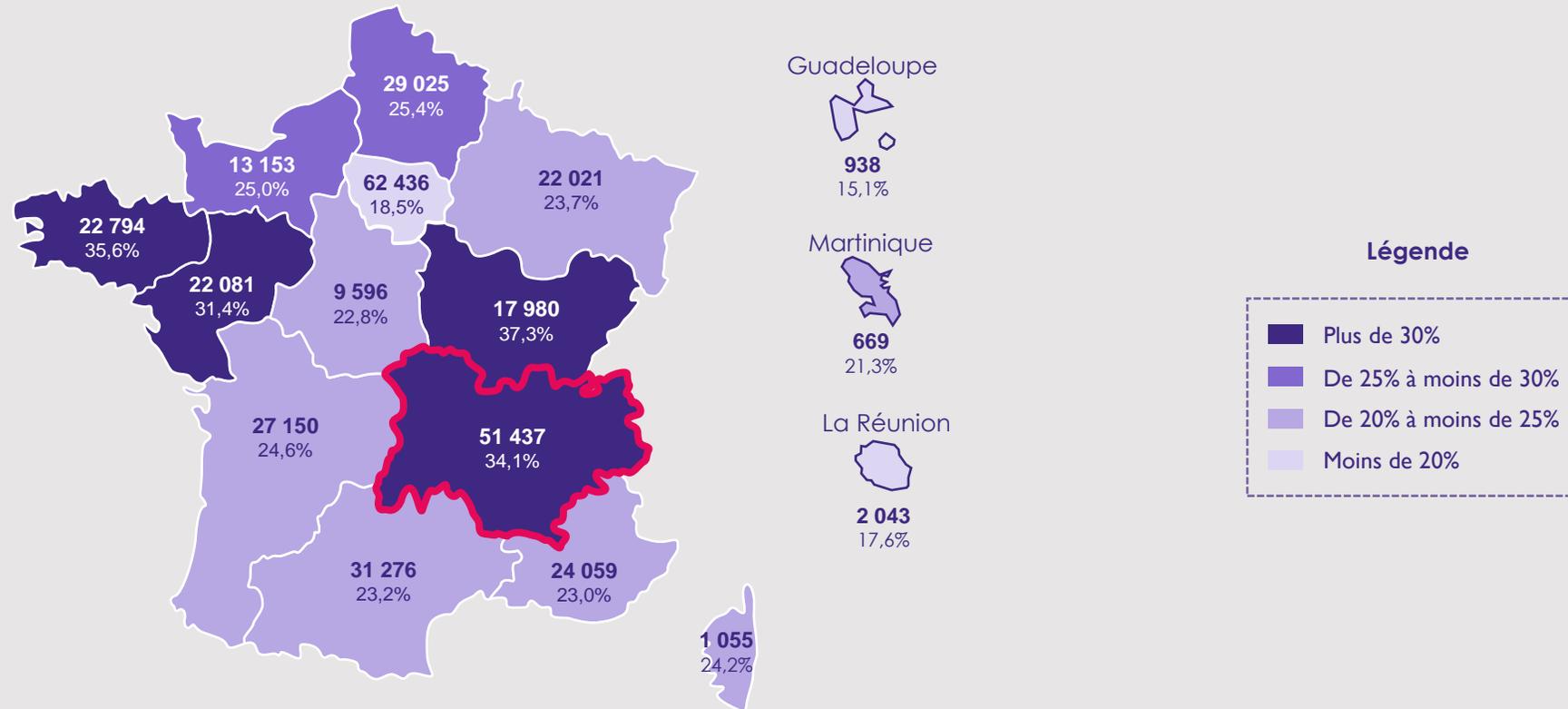
**FONCTIONS SUPPORTS : 29% de temps partiel** ↻ 25%



# PART DES SALARIÉS EN TEMPS PARTIEL AU SEIN DE CHAQUE RÉGION

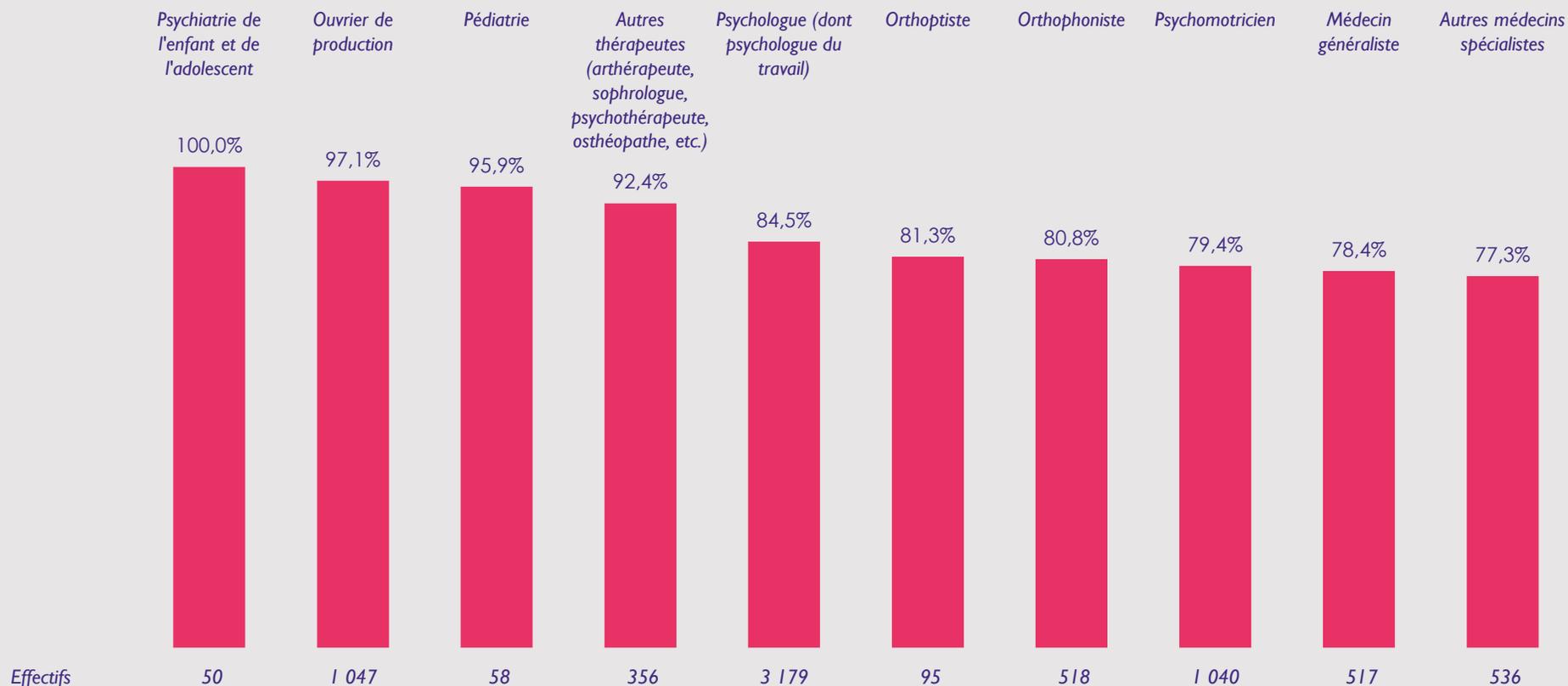
51 437 SALARIÉS SONT EN TEMPS PARTIEL DANS LE SECTEUR

Moyenne nationale : 25%



# PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS PAR DES SALARIÉS EN TEMPS PARTIEL

## TOP 10 DES MÉTIERS EXERCÉS PAR LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL



**34,1% des salariés de l'OPCO Santé en AURA 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)

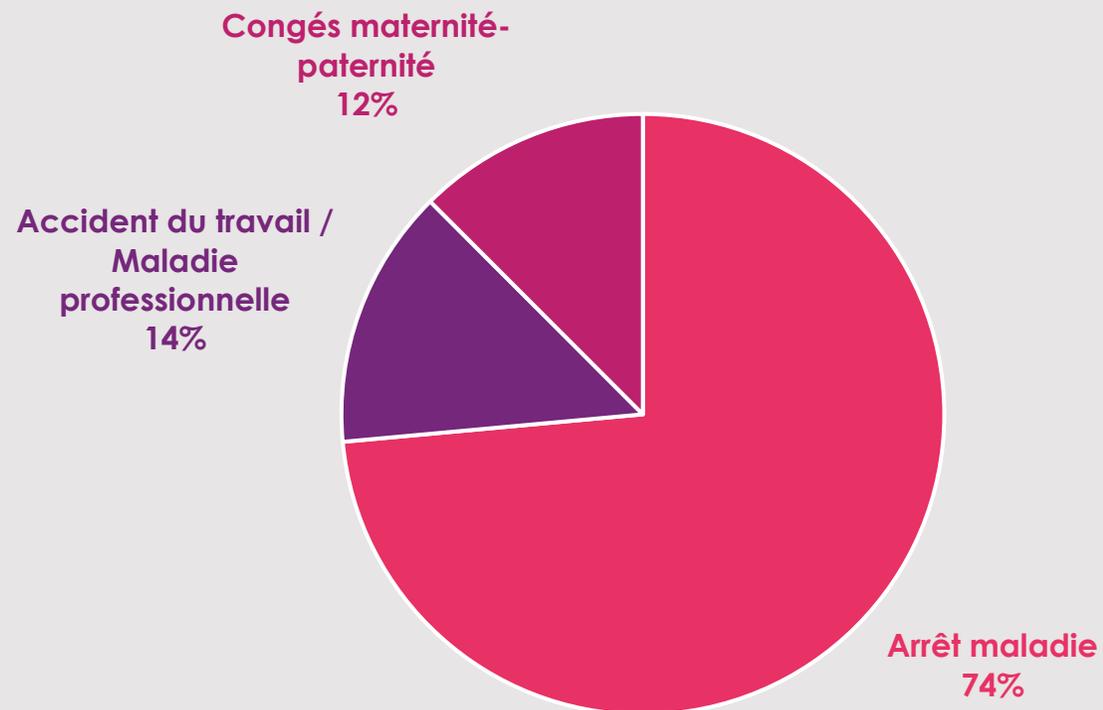
# ABSENCES POUR RAISONS DE SANTÉ ET CONGÉS MATERNITÉ/PATERNITÉ

## A RETENIR

- ▶ Le Baromètre Emploi-Formation 2022 permet de recenser **près de 4 millions de jours d'absence en 2021 en AURA.**
- ▶ **Près des trois quarts (74%) de ces absences sont dues à un arrêt maladie. 14%** font suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle et **12%** un congé maternité / paternité.
- ▶ De manière générale, la répartition du nombre de jours d'absence en AURA (notamment suite à une maladie professionnelle, un accident du travail et/ou un congé maternité/paternité) laisse apparaître **une prévalence du secteur médico-social.**

# 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 de 4 millions de jours d'absence** des salariés du secteur de l'OPCO Santé en AURA (sur 35 millions en France).

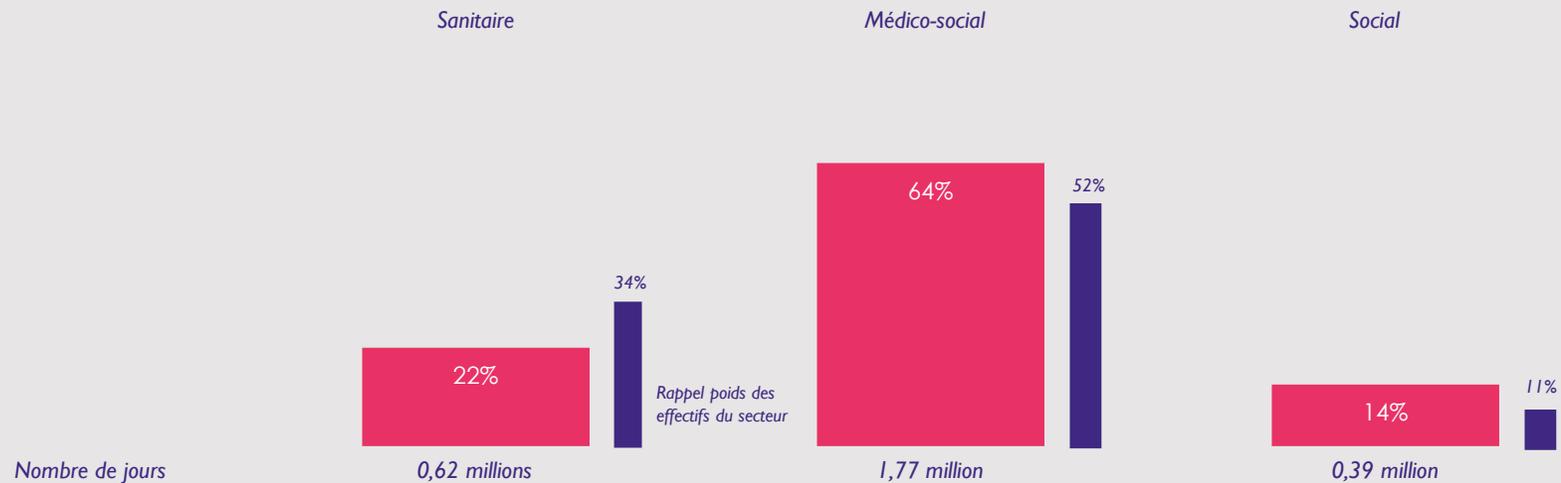
Près des 3 quarts (74%) de ces jours d'absence sont dus à un arrêt maladie. 14% font suite à un accident ou une maladie professionnelle et 12% un congé maternité / paternité.

# LES ABSENCES POUR MALADIE

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

**2,83 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 **laisse transparaître une prévalence du secteur Médico-social** par rapport au Sanitaire notamment.

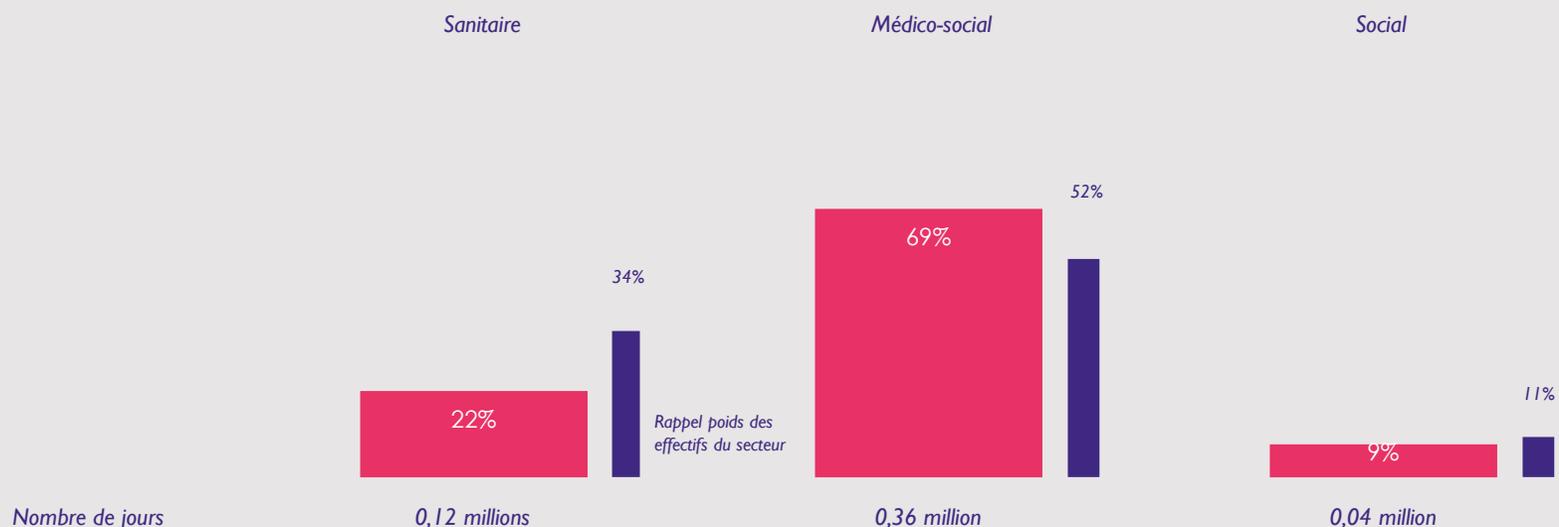
# LES ABSENCES SUITE À UN ACCIDENT DU TRAVAIL OU UNE MALADIE PROFESSIONNELLE (AT/MP)

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

**538 513 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 :

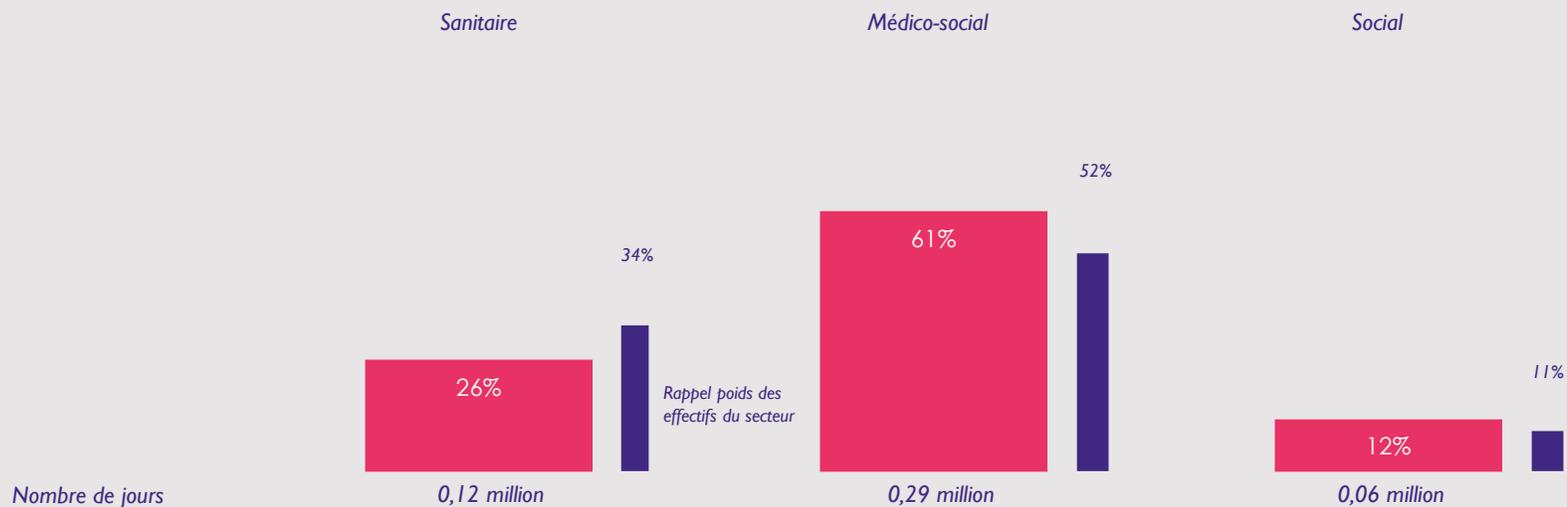
- **Prévalence du secteur médico-social** qui représente 69% des jours d'absence suite à un accident de travail pour 52% des effectifs salariés du secteur d'OPCO Santé en AURA
- **Secteur sanitaire qui semble moins touché** : 22% des jours d'absence pour 34% des effectifs.

# 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

**479 570 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

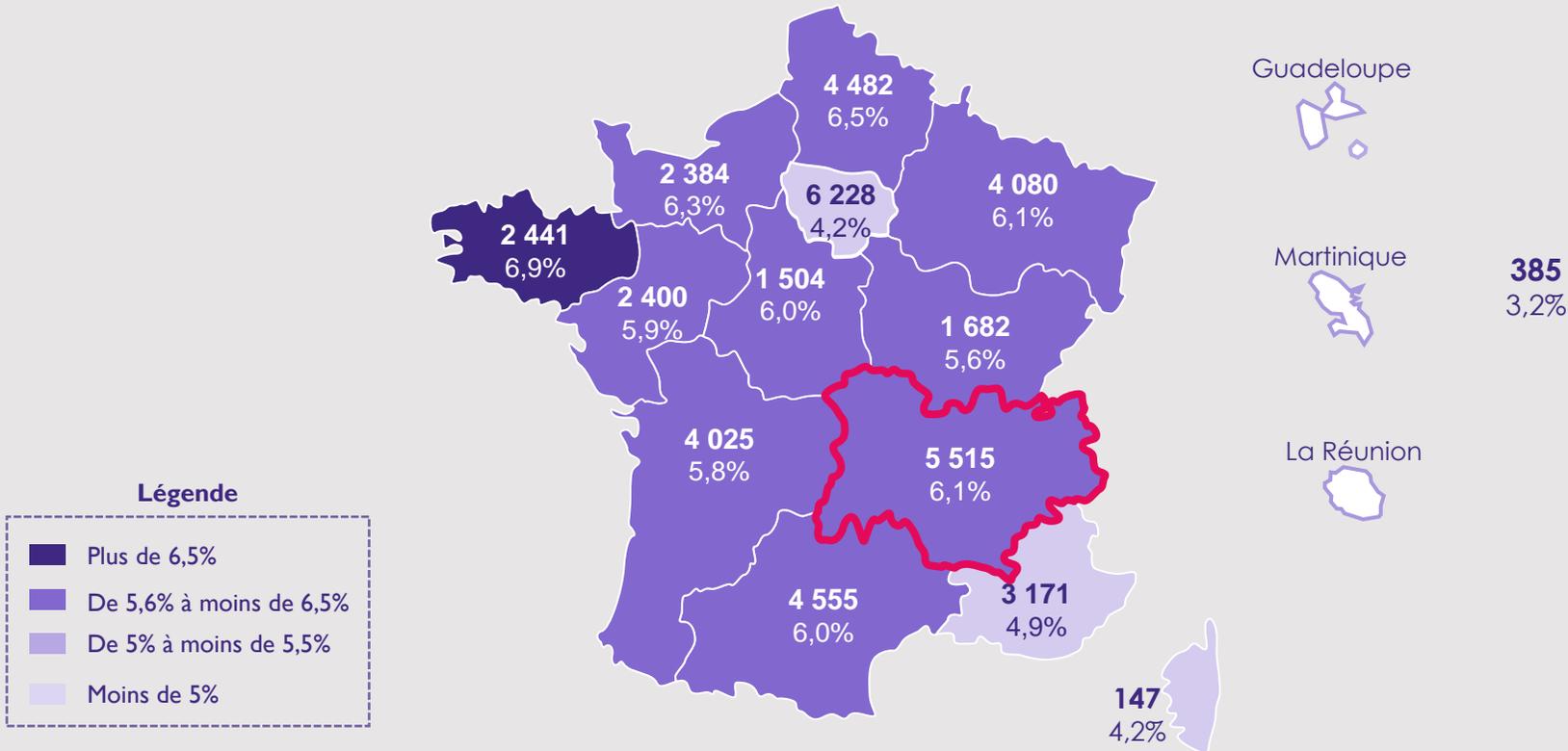


Une nouvelle fois, une **prévalence du secteur médico-social** dans les jours d'absence suite à un congé maternité / paternité qui s'explique ici par un **taux de féminisation plus important.**

# 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 AURA présente un taux d'emploi de personnes en situation de handicap à 6,1% (soit 5 515 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** (65%). Ces difficultés sont plus significatives pour la branche de l'Hospitalisation Privée où la quasi-totalité des établissements déclarent être concernés (86%). D'ailleurs, **les besoins en recrutement se concentrent plus particulièrement dans les métiers du soin** : ils représentent plus de 5 600 des près de 15 500 postes vacants. L'AURA apparaît comme une régions touchée par ces tensions comme dans la moyenne nationale.
- ▶ **Deux métiers de la filière Soins - infirmier en soins généraux et aide-soignant - concentrent à eux seuls près de 4 000 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 **assistants familiaux** (57,9% des postes actuels) et les **médecins généralistes** (55,6%). Les principales causes identifiées pour ces métiers en tension sont **la pénurie de candidats avec le diplôme recherché et la rémunération.**
- ▶ Pour pallier ces difficultés, **les réorganisations du travail sont privilégiées** (60%) devant le recours à **l'intérim**, à des **contrats courts**, ou encore à des **heures supplémentaires**. Dans le même temps, **60% des établissements en AURA développent des collaborations avec Pôle Emploi, les Missions locales ou les écoles.**

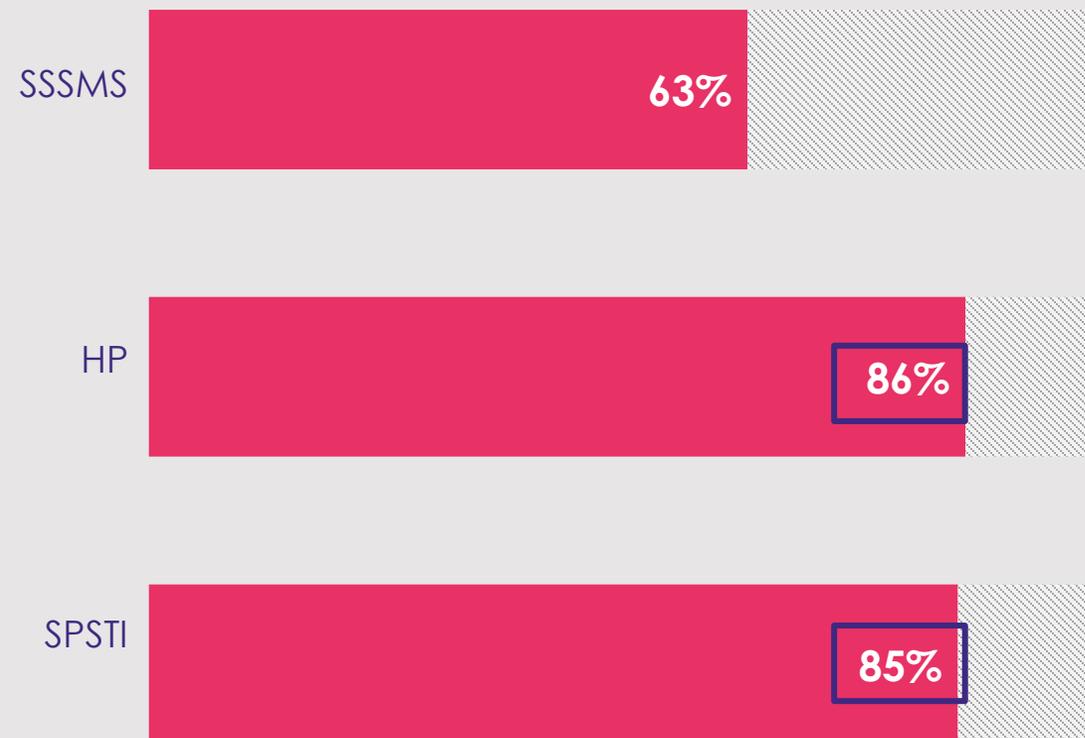
# DIFFICULTÉS ET BESOINS EN RECRUTEMENT

# PART DES ÉTABLISSEMENTS DÉCLARANT DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

**65%**

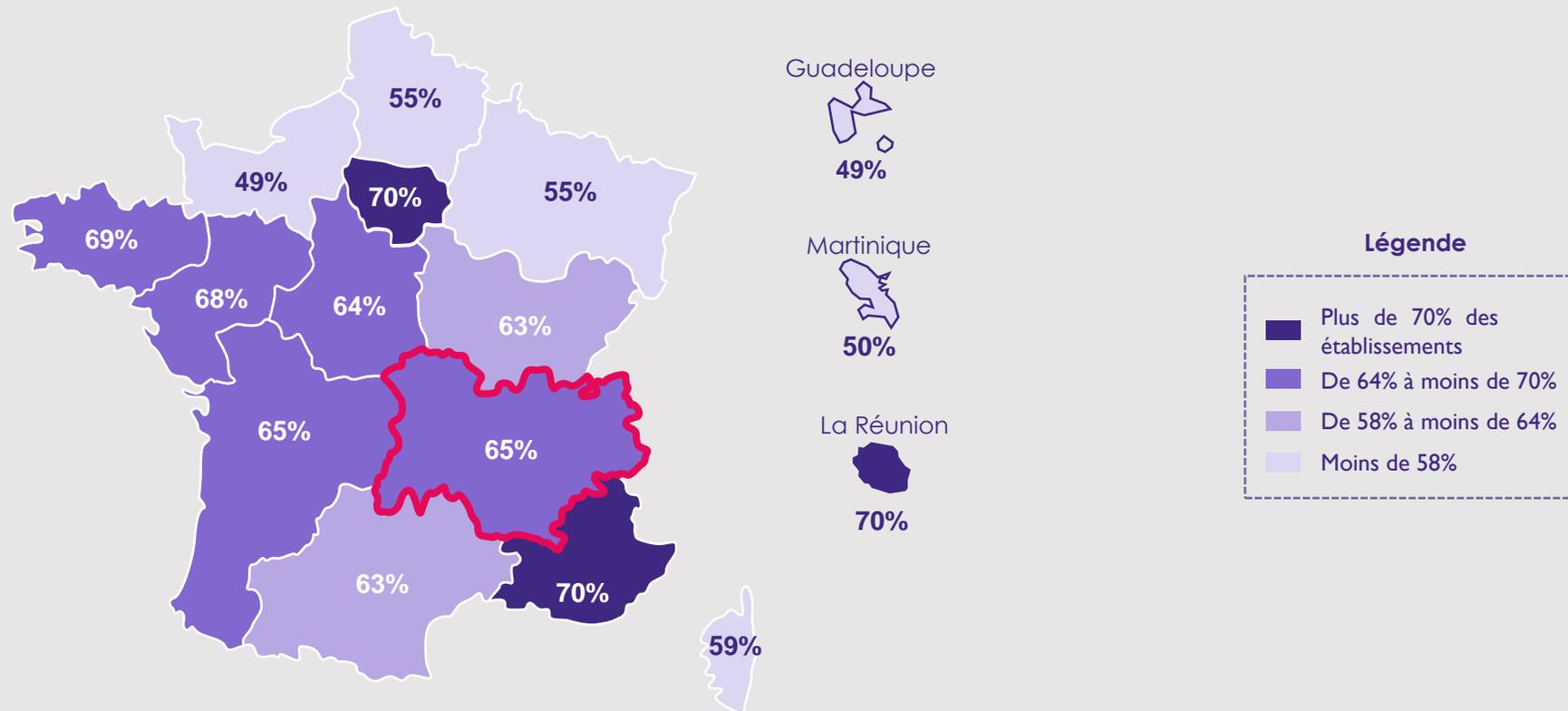
DES ÉTABLISSEMENTS  
DÉCLARENT AVOIR DES  
DIFFICULTÉS DE  
RECRUTEMENT

Moyenne nationale : **64%**



# 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

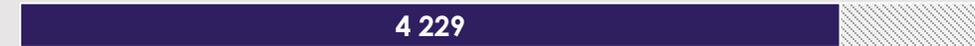
**8 510 POSTES**

A POURVOIR

## SOIN : 5 659 postes

Postes à pourvoir / effectif total (en %)

Soins et prévention



Paramédical et médico-technique



Médical



## EDUCATIF ET SOCIAL : 2 232 postes

Educatif, social et insertion



Travail protégé



Enseignement formation



## FONCTIONS SUPPORTS : 619 postes

Services et moyens généraux



Services administratifs et gestion



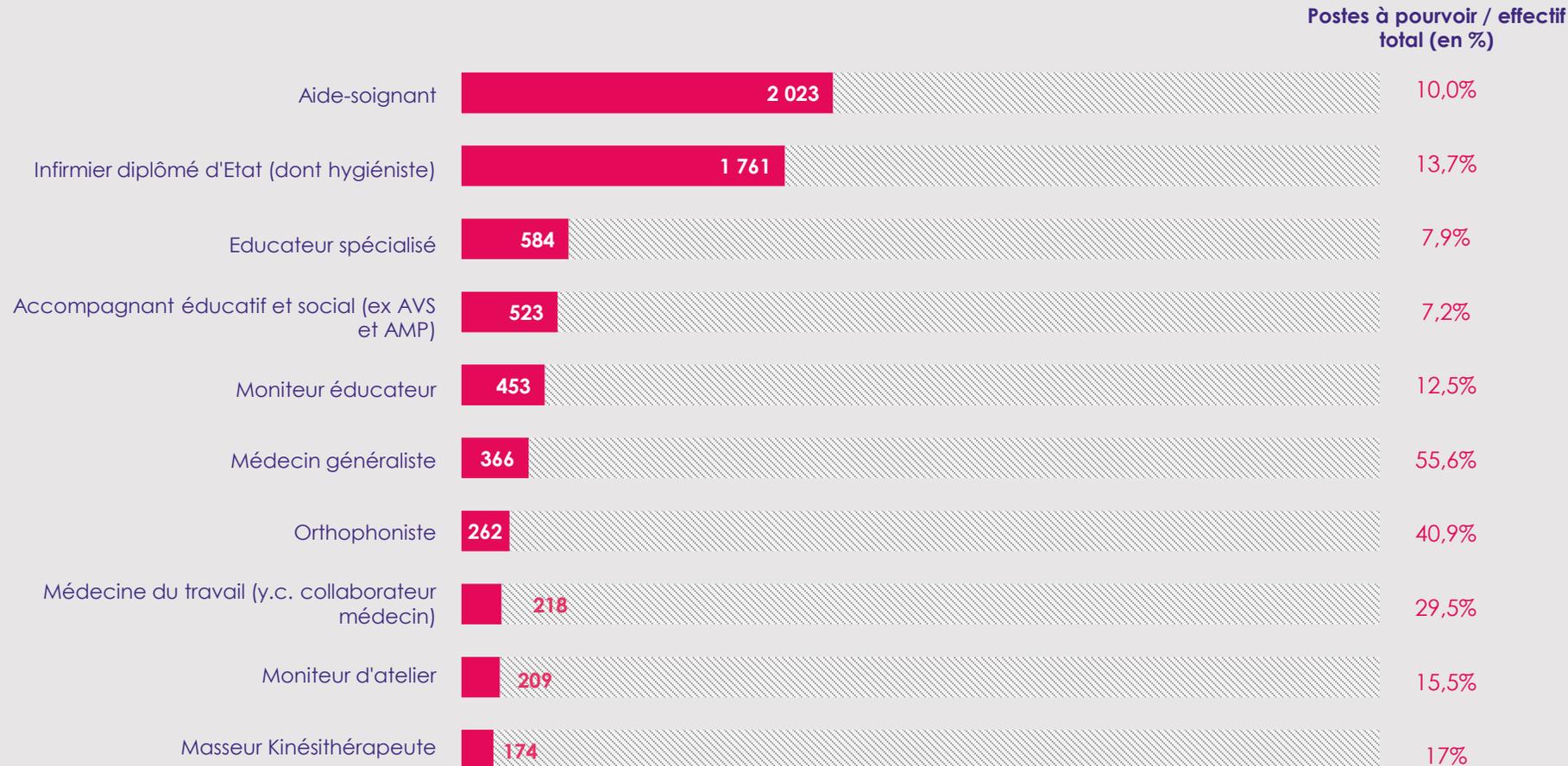
Direction



# 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



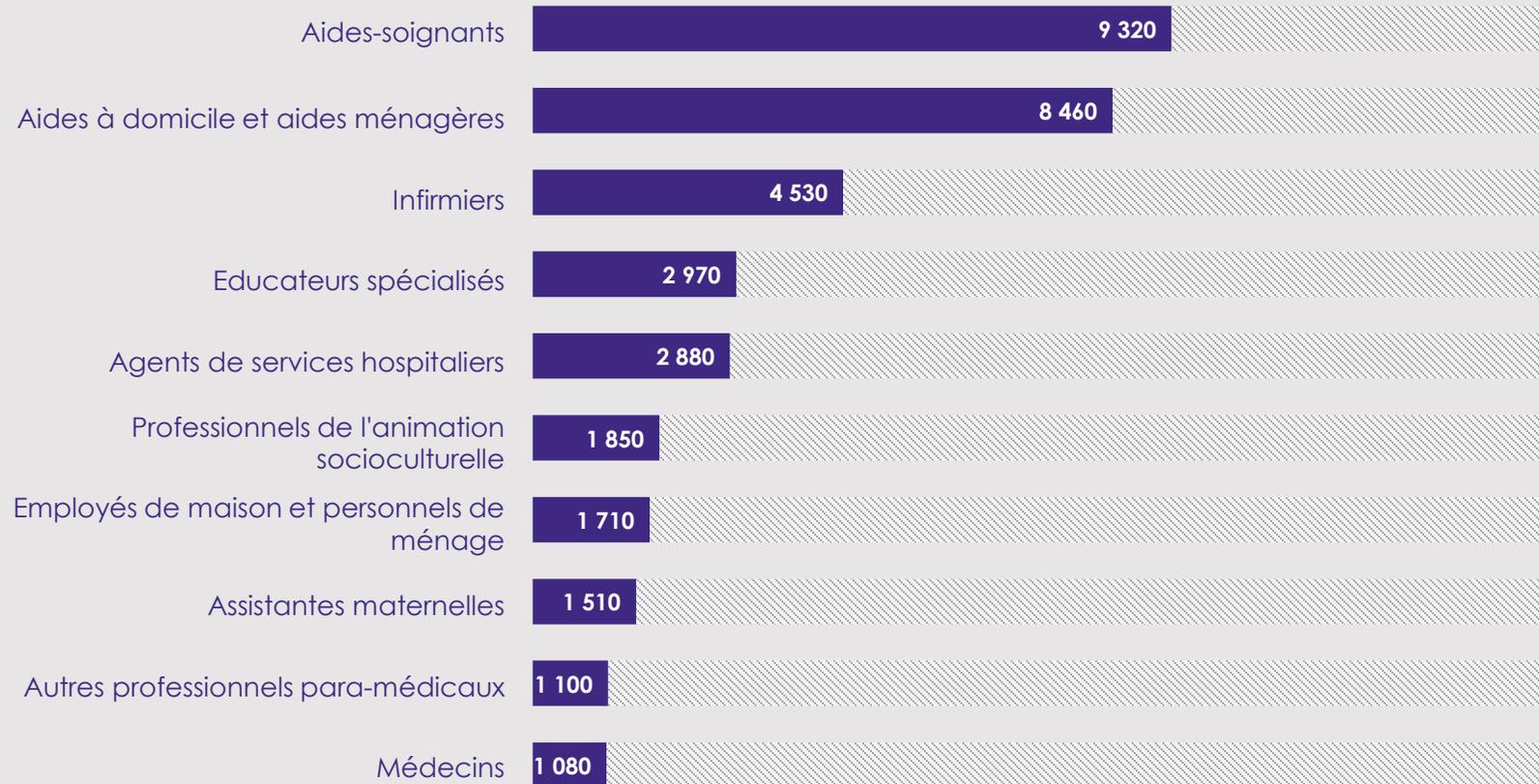
Les 2 métiers en tension avec le plus de postes à pourvoir sont aussi les métiers les plus exercés dans le secteur : les AS et les IDE avec, respectivement 2 000 et 1 700 postes vacants.

Ensuite, on trouve des métiers en tension dans la filière éducative et sociale : les éducateurs spécialisés (584) et les AES (523).

# COMPARAISON AVEC L'ENQUÊTE BMO DE PÔLE EMPLOI – SECTEUR SANTÉ, ACTION SOCIALE EN AURA



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

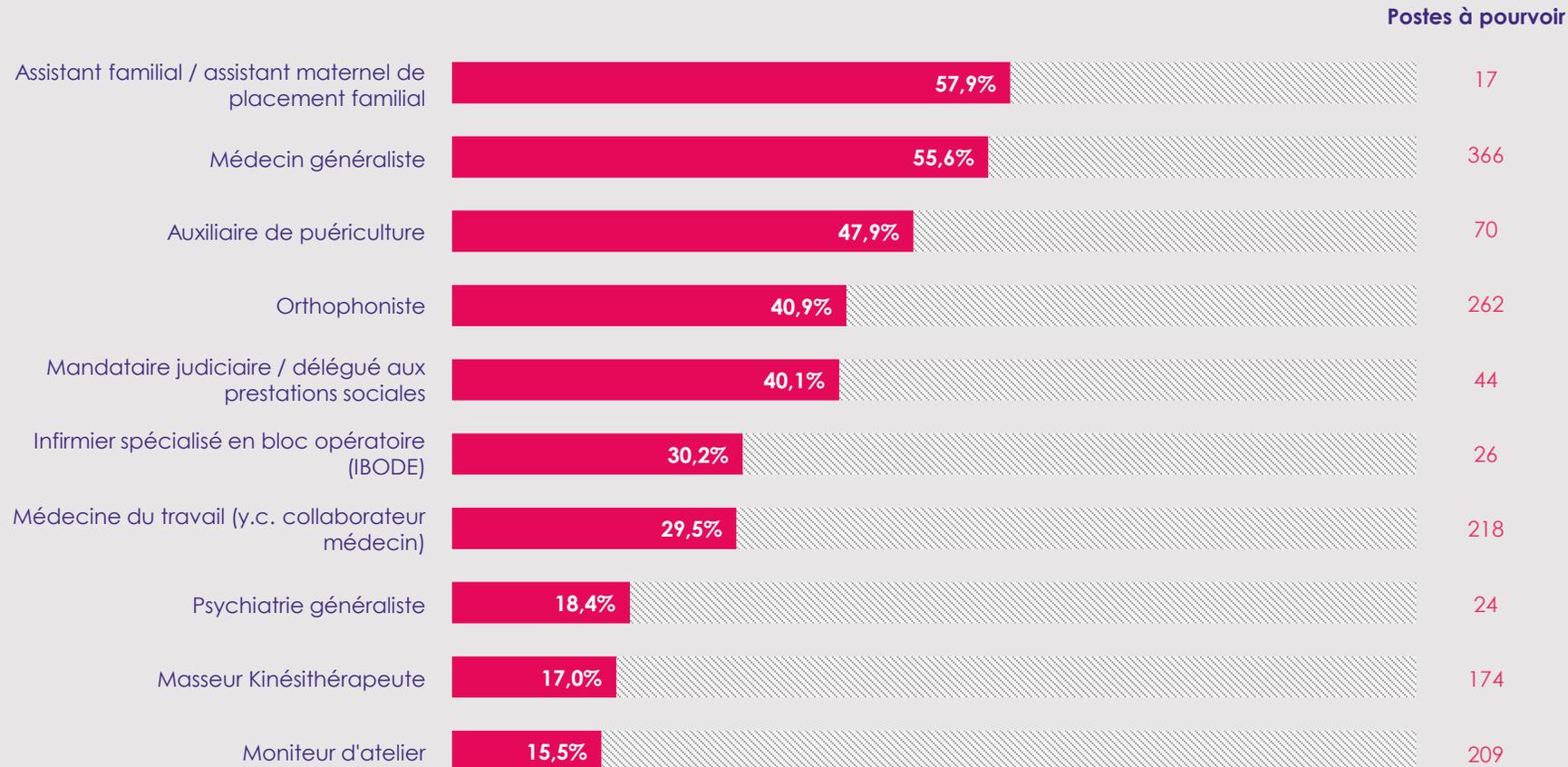


Le TOP 10 des projets de recrutement par métier du secteur Santé Action Sociale (BMO 2022) témoigne d'**une hiérarchie très proche de celle du secteur de l'OPCO Santé** : Aides-soignants, Infirmiers et Educateurs spécialisés apparaissent ainsi dans le TOP 5.

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

# 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\*



En termes de poids des postes à pourvoir ramené au nombre de professionnels en poste (57,9%), ce sont les assistants familiaux qui sont les plus en tension, devant les médecins généralistes (55,6%) et les auxiliaires de puériculture (47,9%).

En forte tension aussi, les orthophonistes et les médecins du travail combinent un effectif et un taux de postes vacants important.

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

# 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/ Dir. d'établissement ou de service / Dir. adjoint	Ouvrier ou agent des services généraux logistique ou technique	Ouvrier et agent des services hôteliers	Cadre fonctionnel	Moniteur éducateur	Psychologue (dont psychologue du travail)
Pénurie de candidats sur le diplôme recherché	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1
Déficit de candidat avec le profil ou l'expérience recherchés	5	4	5	1	1	1	2	2	6	3
Déficit d'attractivité du secteur ou de l'activité de l'établissement	3	5	4	2	2	4	3	3	4	4
Situation géographique de l'établissement	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3
Rémunération	2	2	2	1	2	2	4	5	2	2
Autres conditions contractuelles (durée du contrat, temps partiel, horaires...)	4	6	6	2	2	5	3	6	5	5



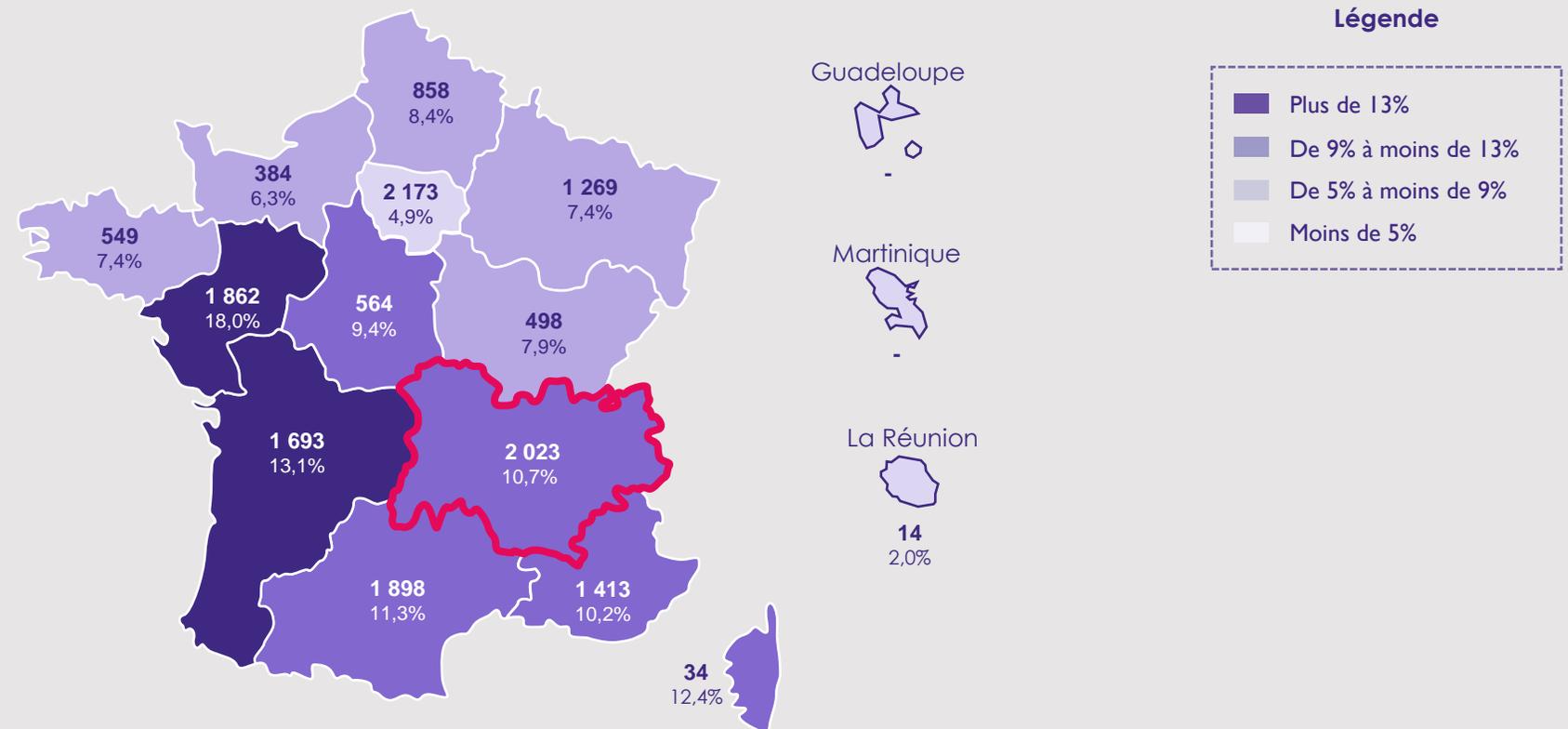
Pour la plupart des métiers les plus exercés, la pénurie de candidats avec le diplôme recherché est la principale explication aux difficultés de recrutement.

La rémunération apparaît également comme un point assez sensible en AURA, et est plus mis en avant par les établissements.

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

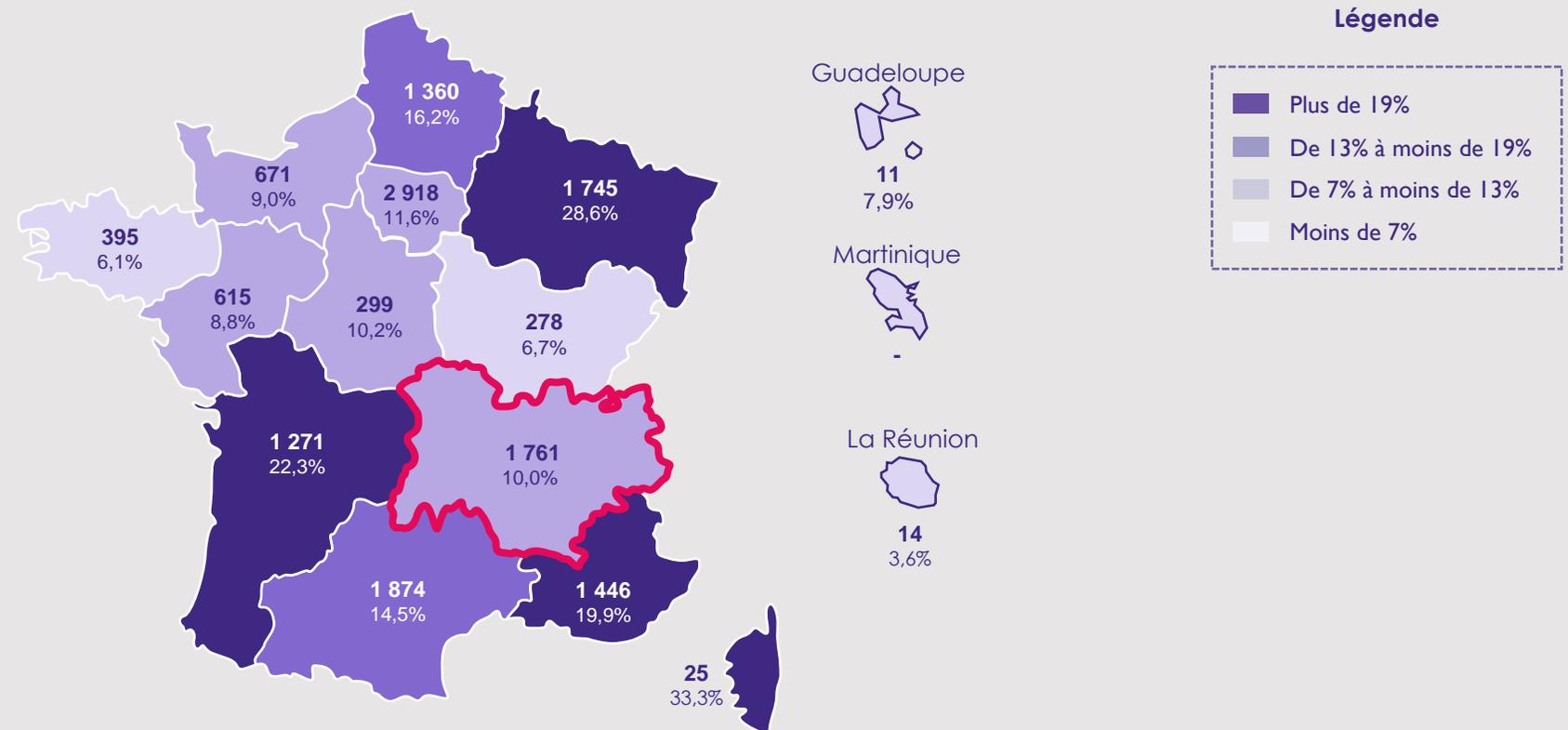
# POIDS DES POSTES D'AIDE-SOIGNANT A POURVOIR PAR RÉGION

AU NIVEAU NATIONAL, IL MANQUE 15 481 AIDES-SOIGNANTS POUR QUE LES ÉTABLISSEMENTS FONCTIONNENT NORMALEMENT, SOIT L'ÉQUIVALENT DE 9,2% DES POSTES. **2 023 EN AURA SOIT 10,7% DES POSTES.**



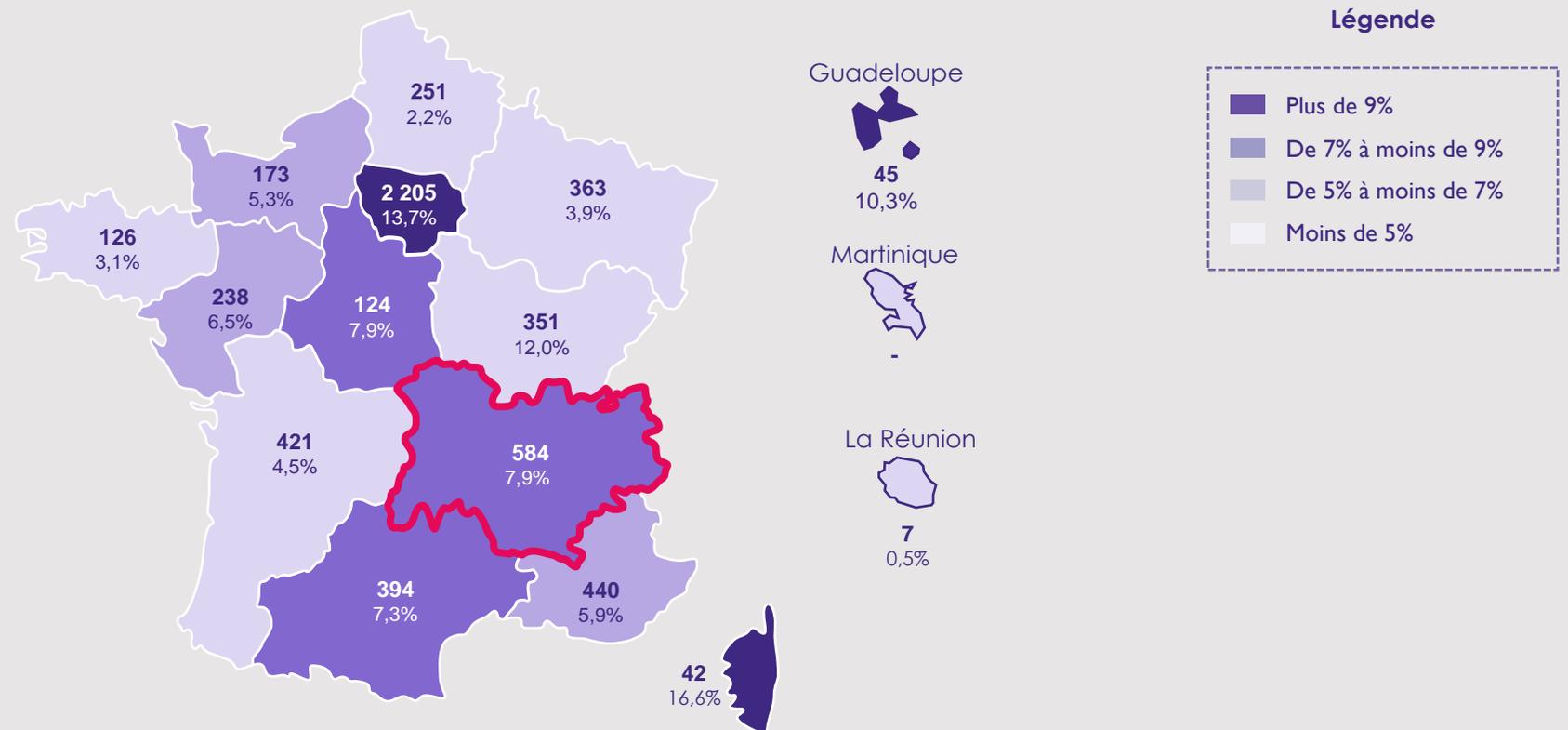
# POIDS DES POSTES D'INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX A POURVOIR PAR RÉGION

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. **1 761 EN AURA SOIT 10,0% DES POSTES.**



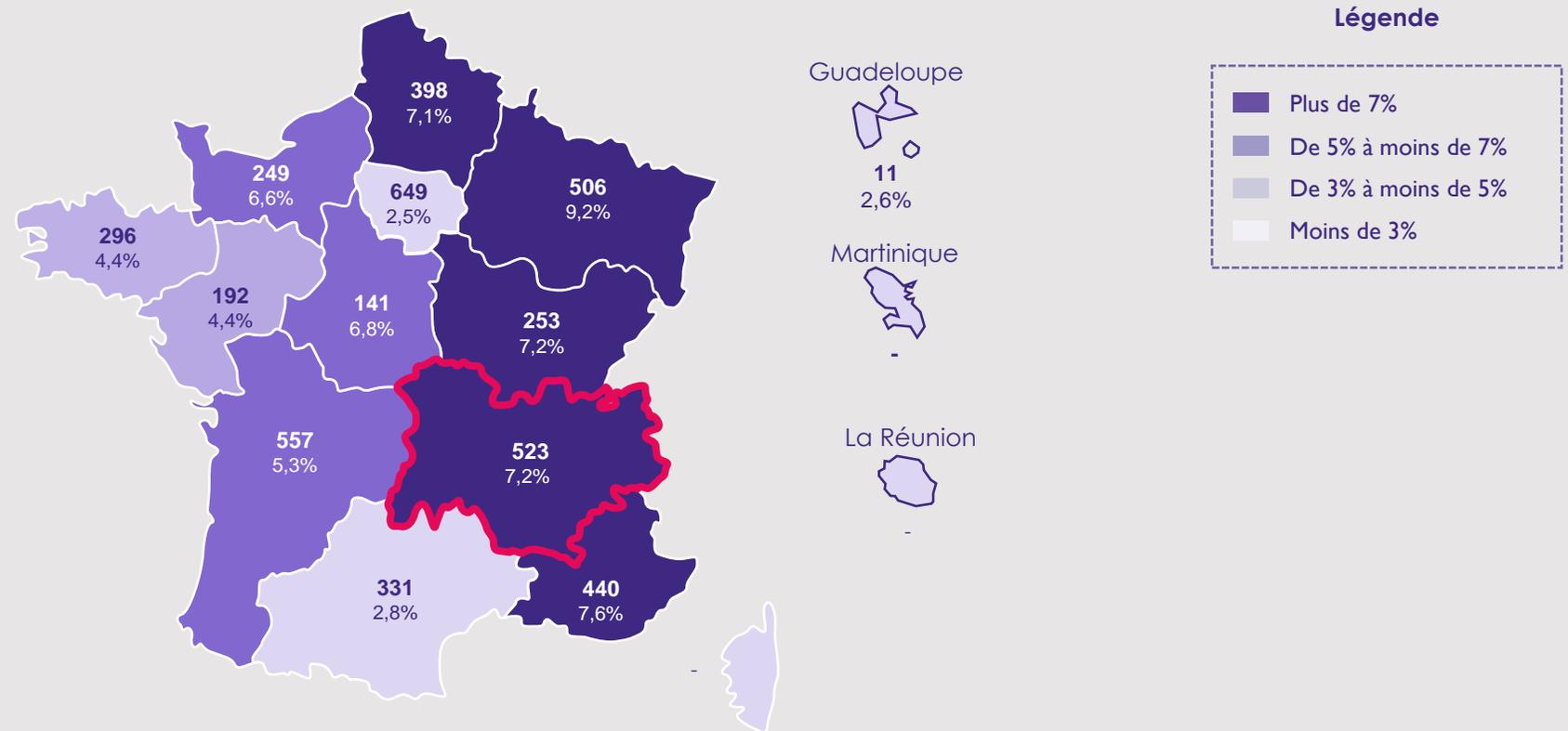
# POIDS DES POSTES D'ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ A POURVOIR PAR RÉGION

AU NIVEAU NATIONAL, IL MANQUE 5 812 ÉDUCATEURS SPÉCIALISÉS POUR QUE LES ÉTABLISSEMENTS FONCTIONNENT NORMALEMENT, SOIT L'ÉQUIVALENT DE 6,9% DES POSTES. **584 EN AURA SOIT 7,9% DES POSTES.**



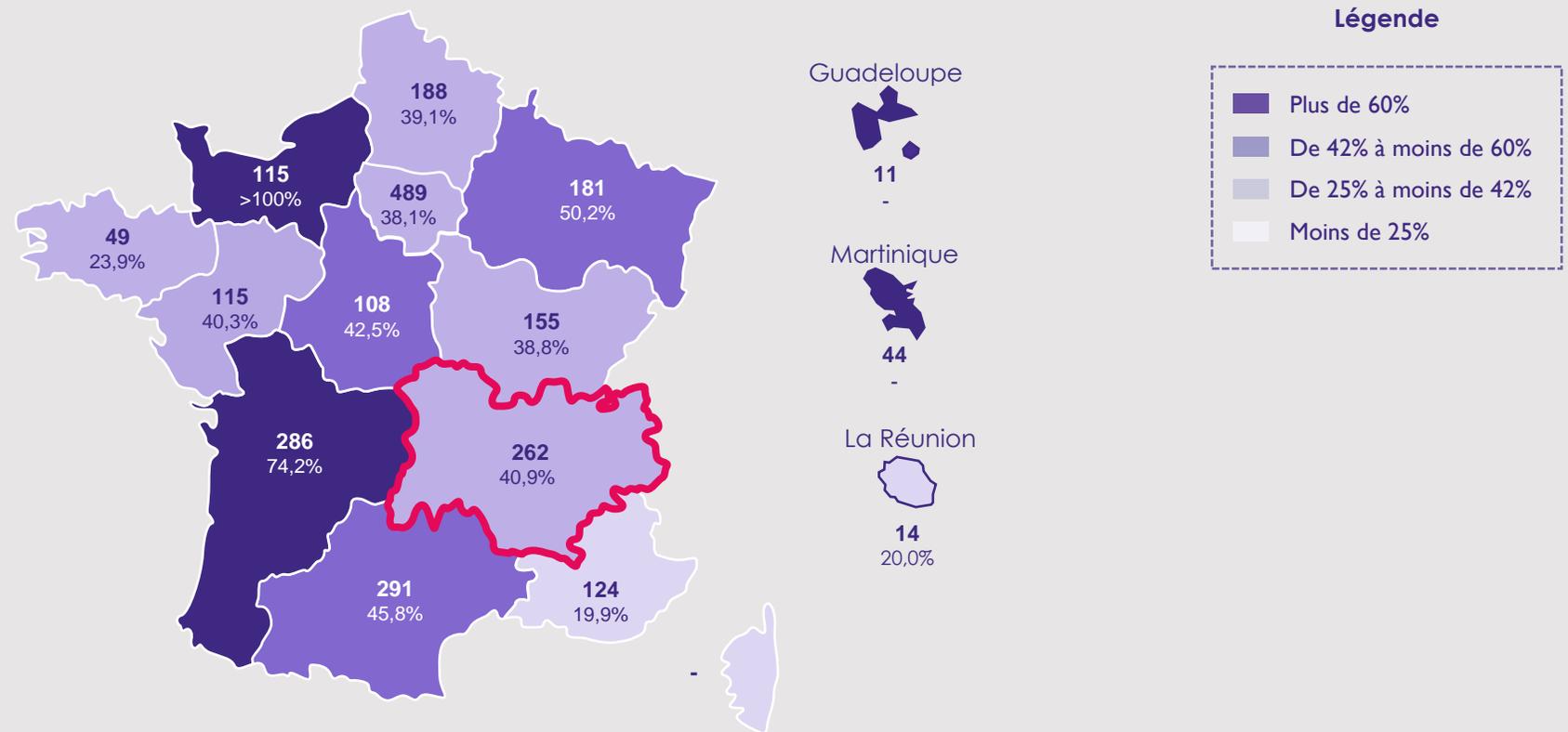
# POIDS DES POSTES D'ACCOMPAGNANT ÉDUCATIF ET SOCIAL A POURVOIR PAR RÉGION

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. **523 EN AURA SOIT 7,2% DES POSTES.**



# TAUX DE POSTES A POURVOIR D'ORTHOPHONISTE PAR RÉGION

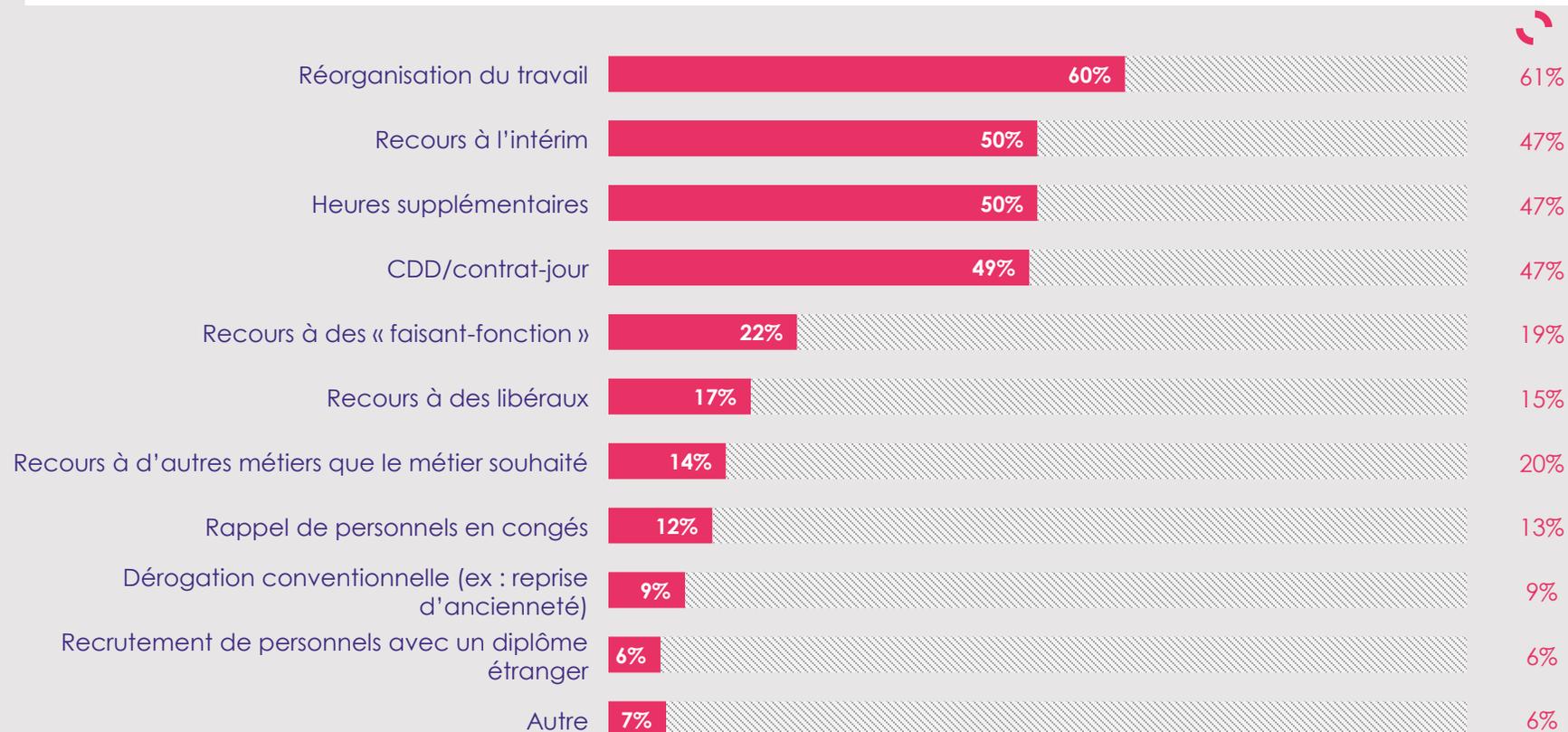
**AU NIVEAU NATIONAL, IL MANQUE 2 405 ORTHOPHONISTES POUR QUE LES ÉTABLISSEMENTS FONCTIONNENT NORMALEMENT, SOIT L'ÉQUIVALENT DE 41,9% DES POSTES ACTUELS. 262 EN AURA SOIT 40,9% DES POSTES.**



# 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...

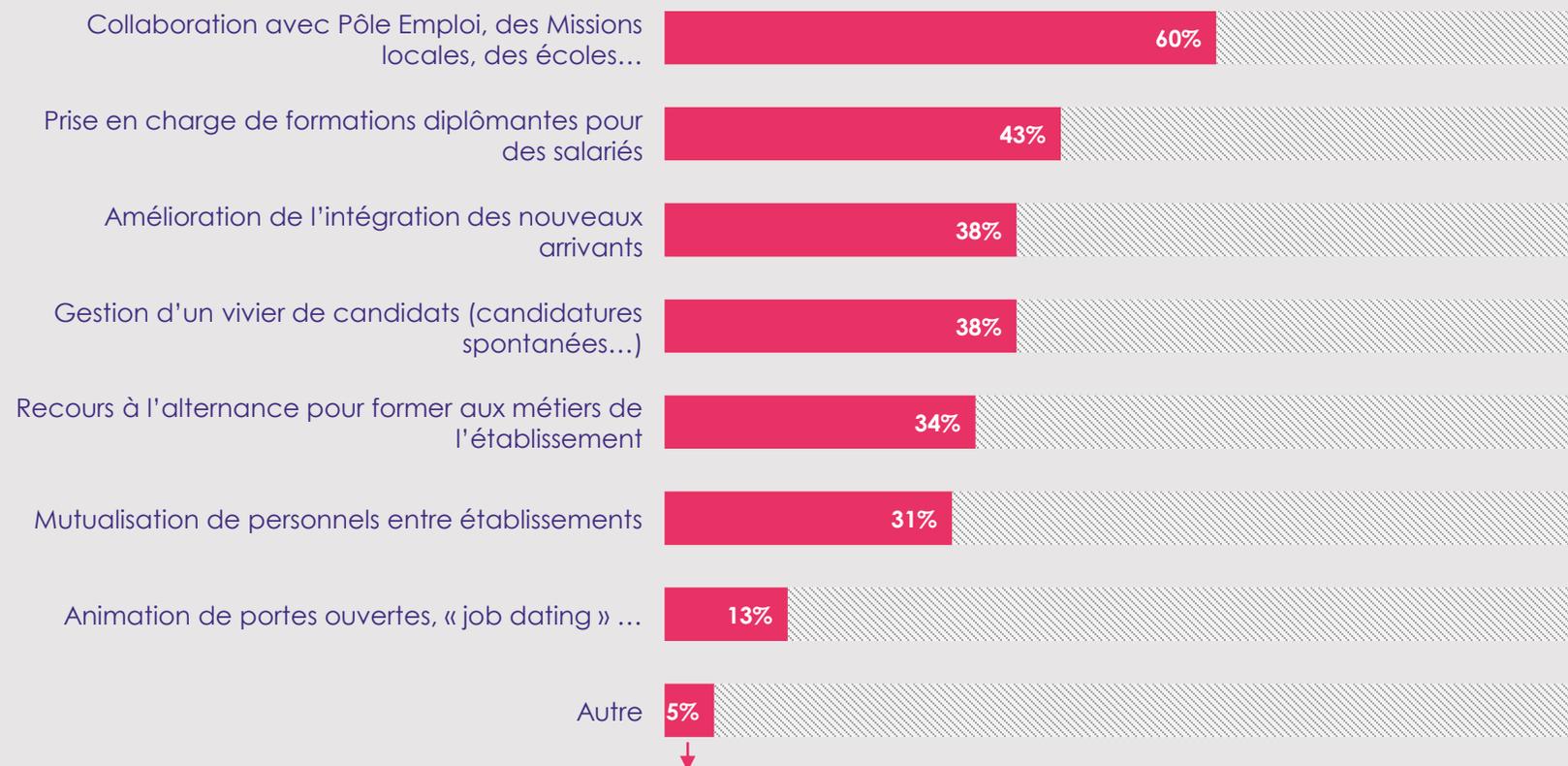


La réorganisation du travail est la première solution mise en place face aux difficultés de recrutement (60% des établissements en AURA).

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 (60%).

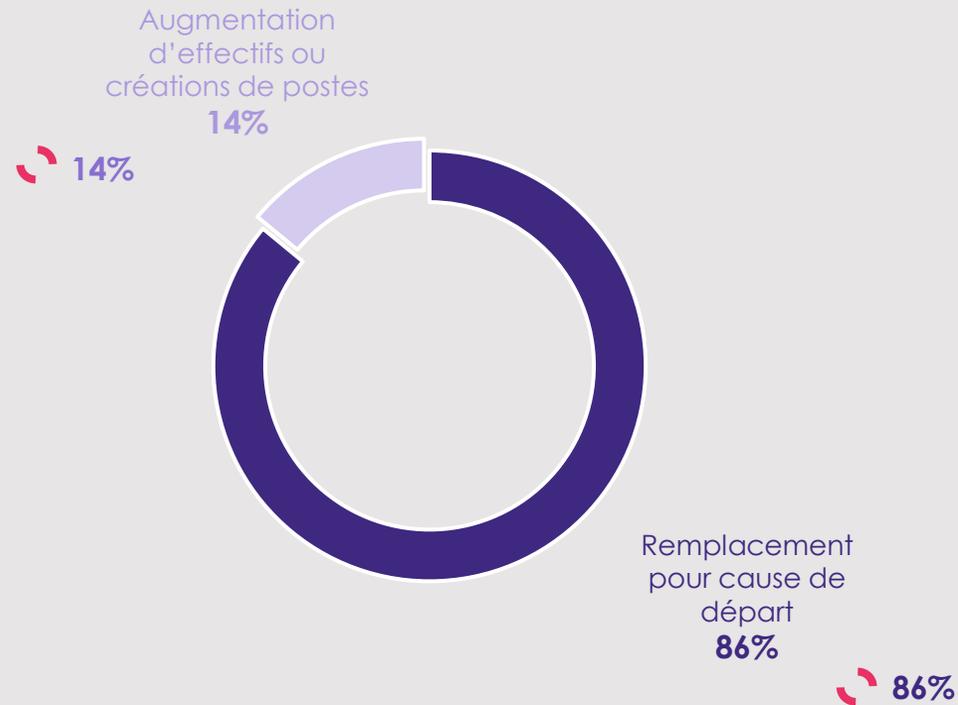
Plus d'un tiers des établissements a recours également à d'autres démarches : amélioration de l'intégration des nouveaux arrivants, prise en charge de formations diplômantes, recours à l'alternance...

# MOBILITÉ DES SALARIÉS

# TYPOLOGIE DES EMBAUCHES

DES EMBAUCHES PRINCIPALEMENT LIÉES À DES REMPLACEMENTS POUR CAUSE DE DÉPART

**19 561**  
EMBAUCHES EN CDI  
EN 2021



Près de 20 000 embauches ont été enregistrées en 2021.

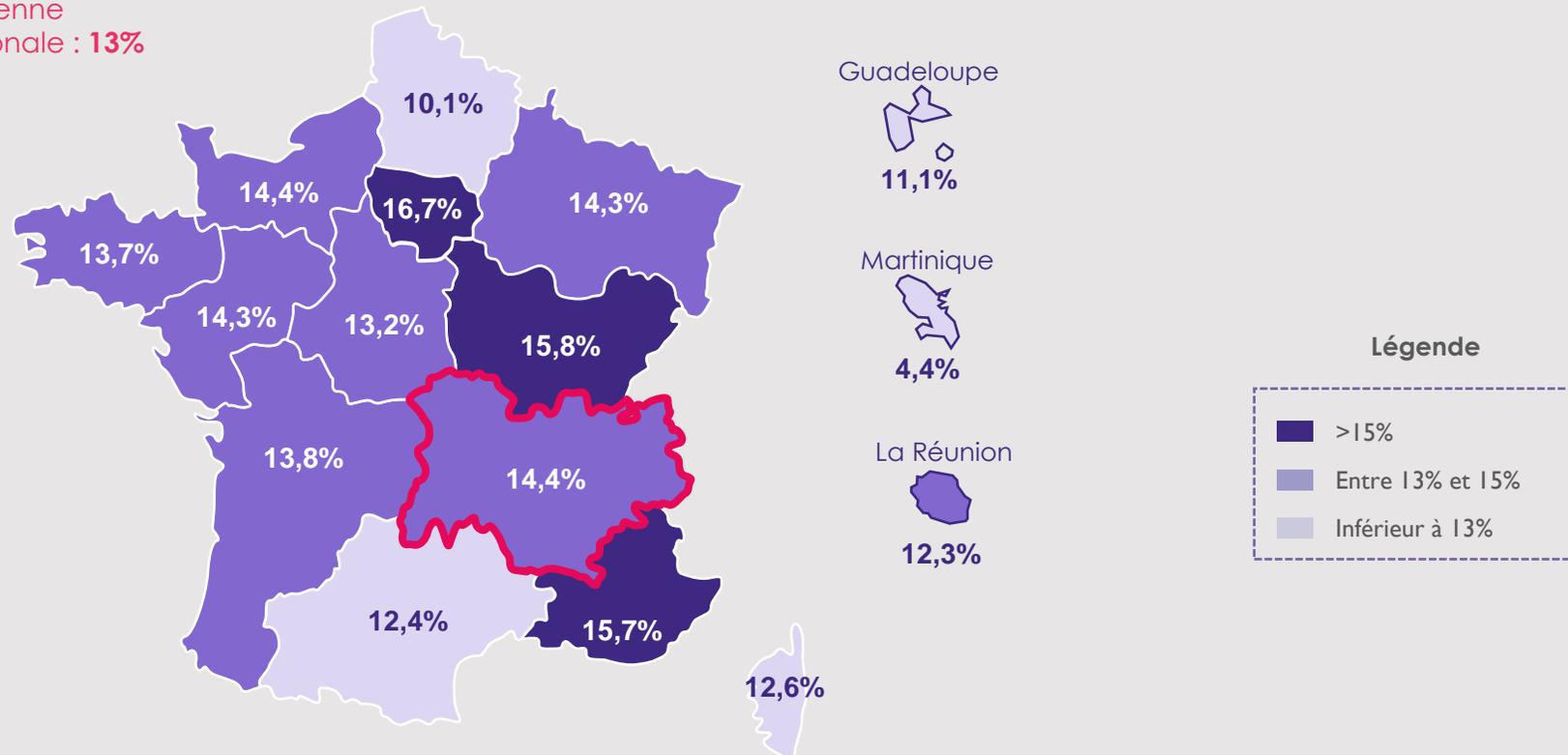
Celles-ci sont principalement le fait de remplacements (86%).



# TAUX DE MOBILITÉ PAR RÉGION

**UN TAUX DE MOBILITÉ ÉLEVÉ EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES COMME SUR LE RESTE DU TERRITOIRE**

Moyenne nationale : **13%**



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 AURA dispose d'un taux de turn-over légèrement supérieur à la moyenne nationale (14,4%).

\* 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 MÉTIERS 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
<b>AUVERGNE-RHÔNE-ALPES</b>	<b>10 150</b>	<b>4 750</b>	<b>3 540</b>	<b>3340</b>	<b>1 230</b>	<b>300</b>
SUD	9 000	3 440	2 740	2170	780	200
OCCITANIE	7 390	4 520	2 790	2100	760	270
HAUTS-DE-FRANCE	7 300	3 660	1 790	2890	500	270
GRAND EST	6 260	4 130	1 890	1880	630	240
PAYS DE LA LOIRE	6 240	2 510	2 480	1310	650	170
BRETAGNE	5 110	1 960	2 260	1370	390	130
NORMANDIE	3 600	2 140	1 610	1440	420	140
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ	4 180	2 000	1 470	1140	380	160
CENTRE-VAL DE LOIRE	2 920	1 420	1 280	1110	410	130
DROM COM	1 250	1 160	280	1020	250	160
<b>FRANCE ENTIÈRE</b>	<b>87 050</b>	<b>46 400</b>	<b>29 230</b>	<b>27 940</b>	<b>9 610</b>	<b>3 320</b>



# 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 au niveau national. 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 AURA (26%)** éprouvent des **difficultés à répondre aux besoins en formation** et souhaiteraient avant tout, pour mieux y répondre, bénéficier de **financements supplémentaires** et **remplacer plus facilement** les salariés partis en formation.
- ▶ 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

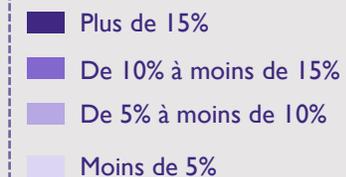
**Sources : base de données 2020 des formations financées par l'OPCO Santé**

*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.*

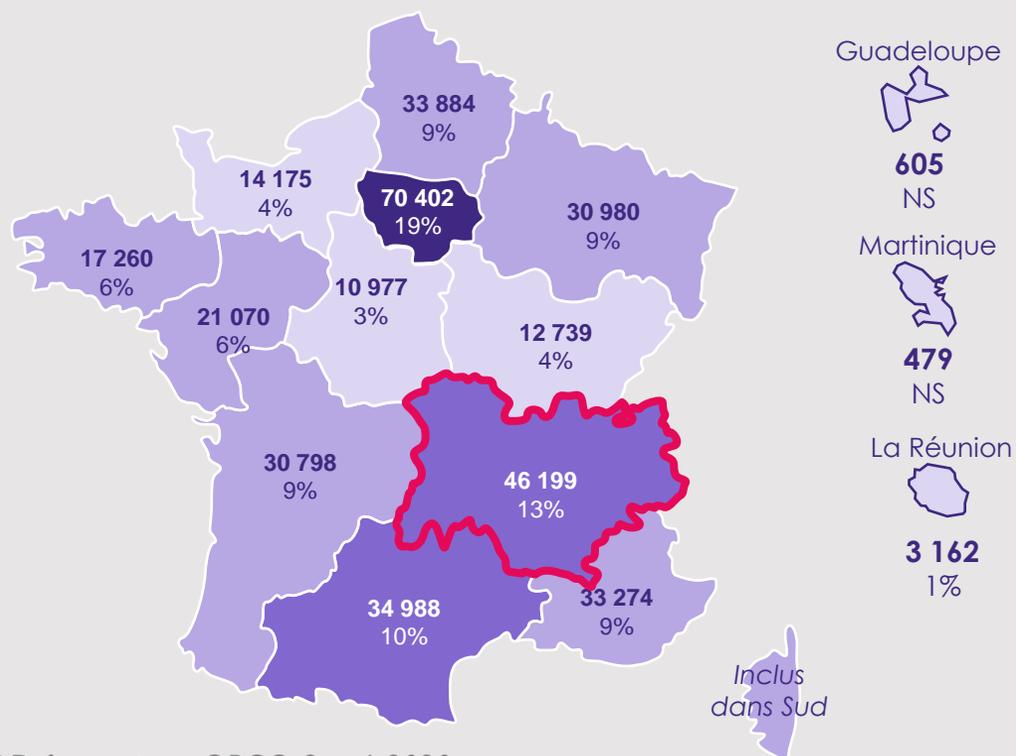
# ACTIONS DE FORMATION PAR RÉGION

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.

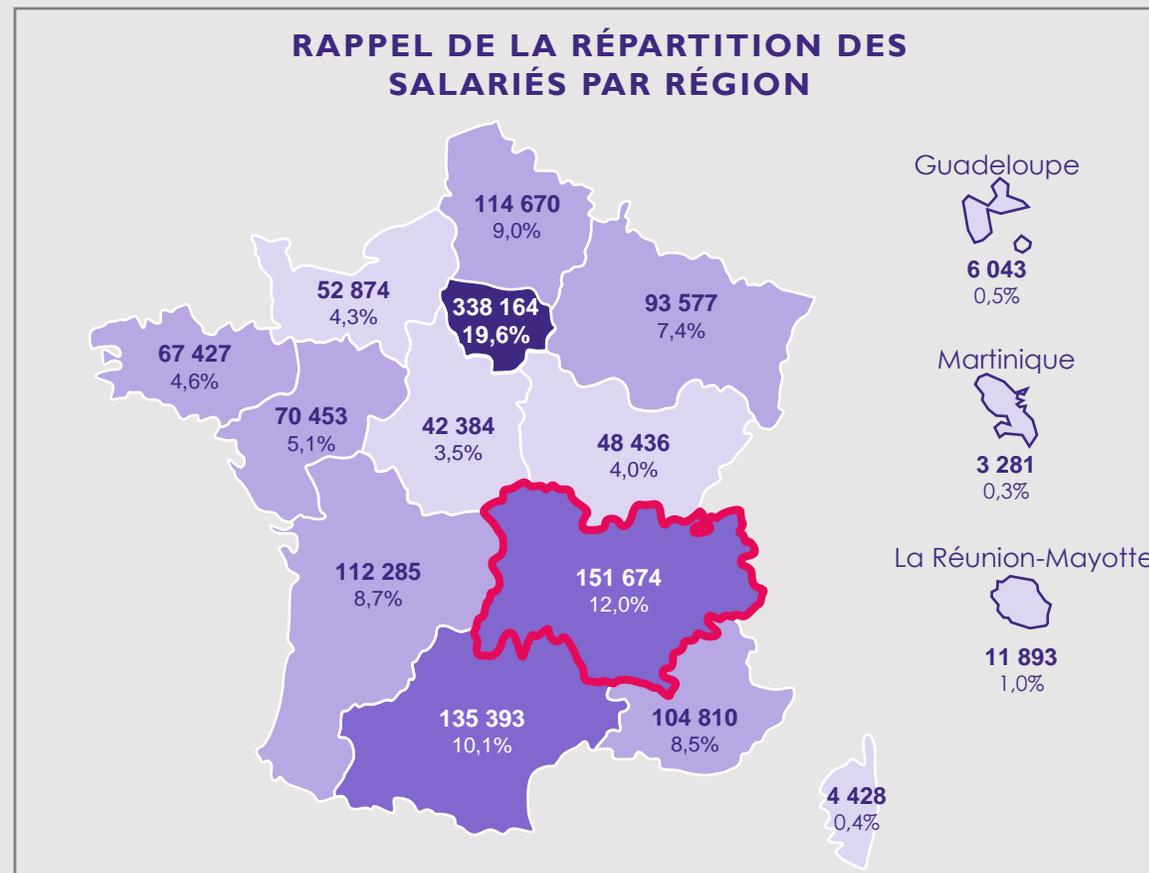
## Légende



## 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 AURA

**46 199**

ACTIONS DE FORMATION  
FINANCÉES PAR  
L'OPCO SANTÉ EN 2020

Dont :

- **91%** des actions de formation sur le **Plan de développement des compétences**
- Près de **2 300 actions de formation diplômantes**, soit **5%** des actions dans la région
- **75%** de **femmes** bénéficiaires
- **98%** de départs pour le secteur **SSSMS**

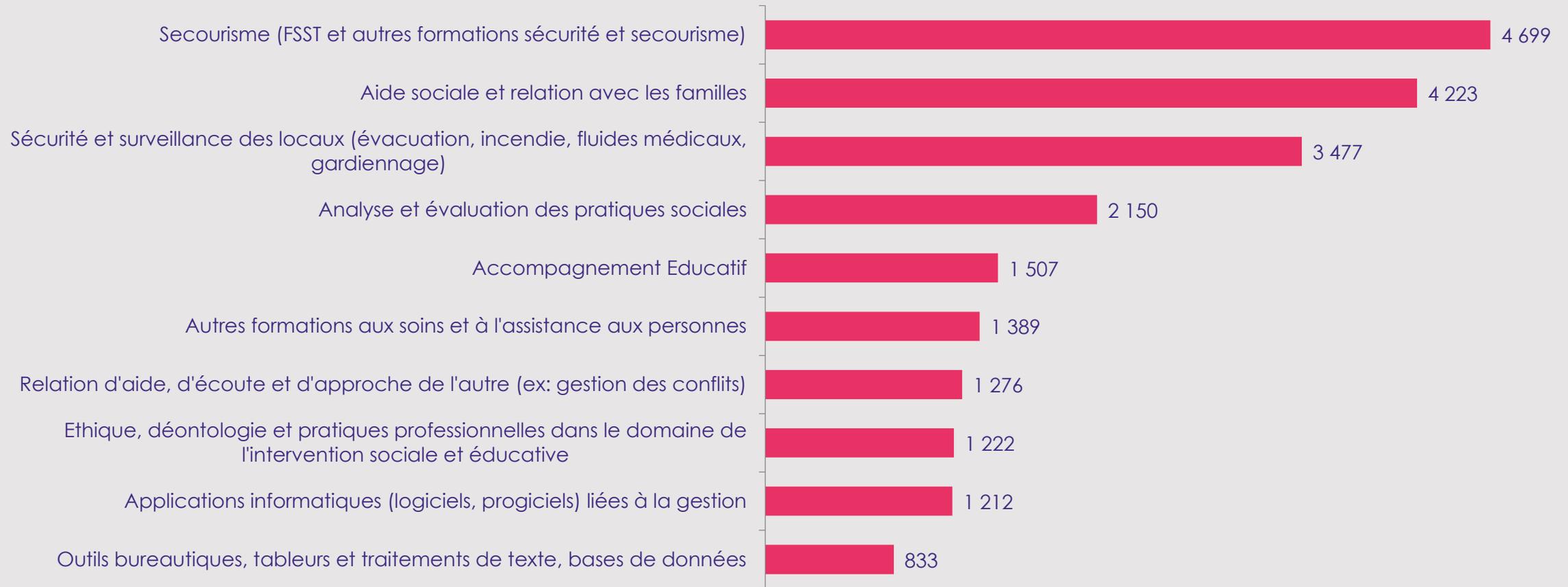


**En 2021, 76 383 départs en formation ont été financés par l'OPCO Santé.**

Source Rapport d'activité OPCO Santé 2021

Source : BDD formations OPCO Santé 2020

# PRINCIPAUX DOMAINES DE FORMATION

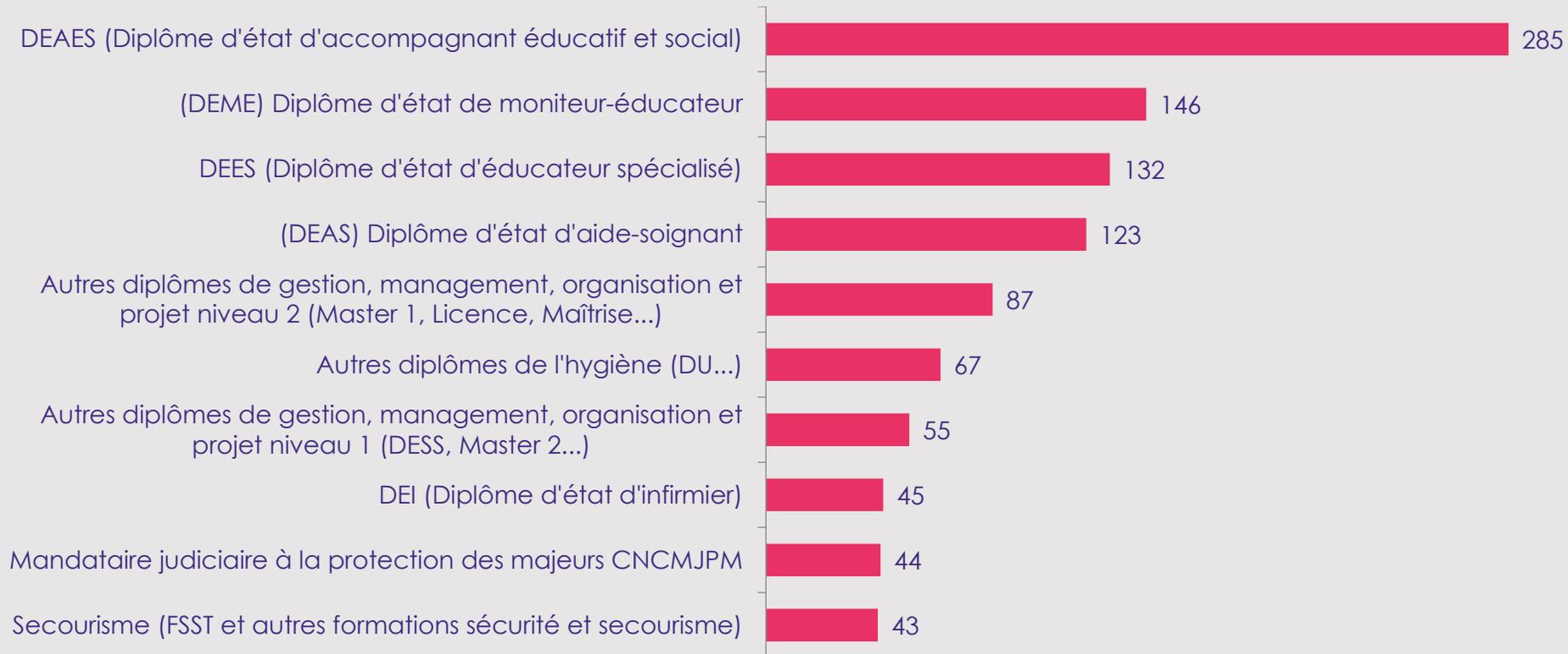


Nota : Sur l'ensemble des actions de formation, diplômantes et non diplômantes

Source : BDD formations OPCO Santé 2020

# PRINCIPALES FORMATIONS CONTINUES DIPLÔMANTES

Près de **2 300 actions de formation diplômantes** financées en 2020 en Auvergne-Rhône-Alpes, soit 11% des actions diplômantes au niveau national.



Source : BDD formations OPCO Santé 2020

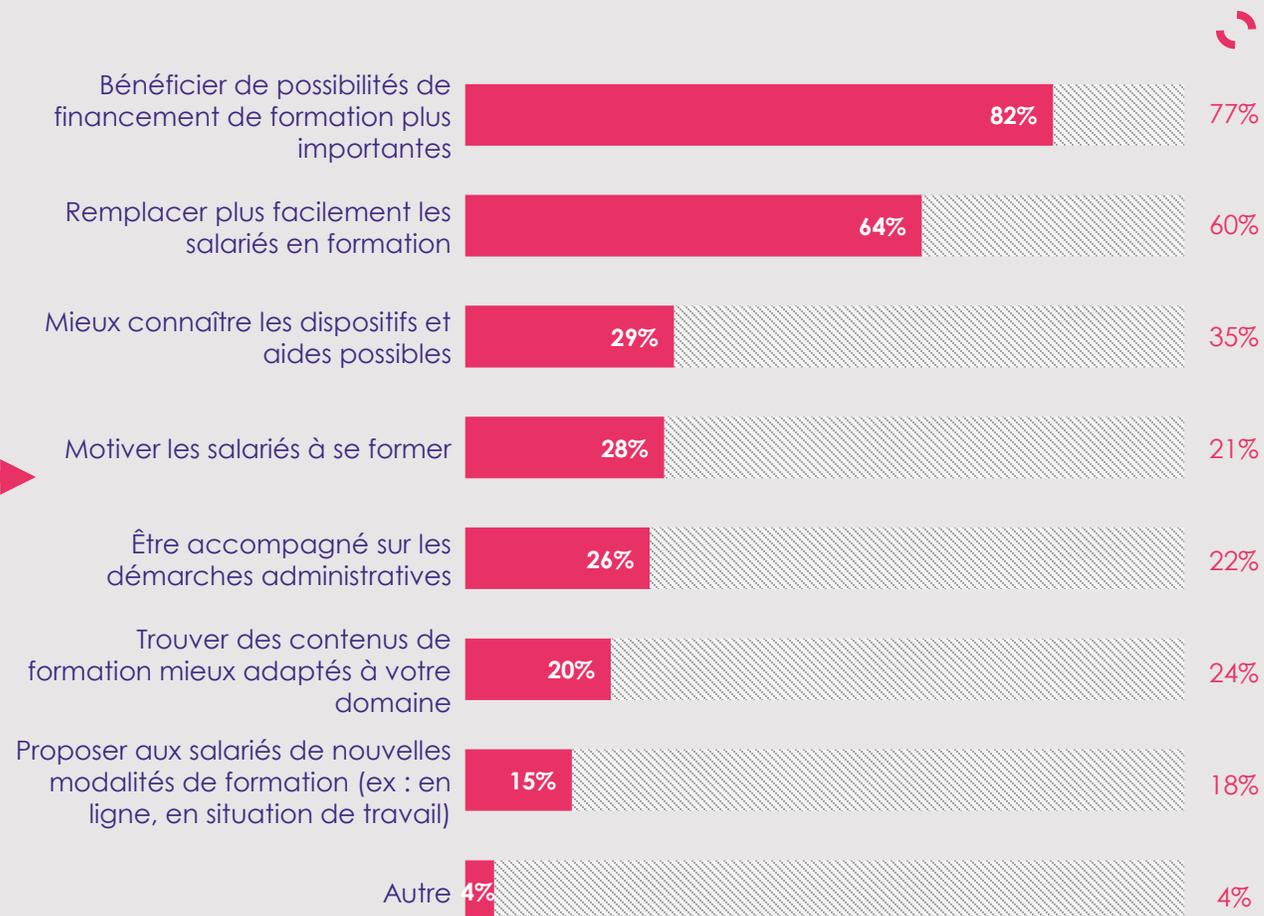
# SOUHAITS DES ÉTABLISSEMENTS POUR MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS EN FORMATION

*Source : enquête BVA*

# SOUHAITS DES ÉTABLISSEMENTS POUR MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS EN FORMATION

**26%**  
DES ÉTABLISSEMENTS  
ÉPROUVENT DES  
DIFFICULTÉS À RÉPONDRE  
AUX BESOINS  
EN FORMATION

Moyenne nationale : **26%**

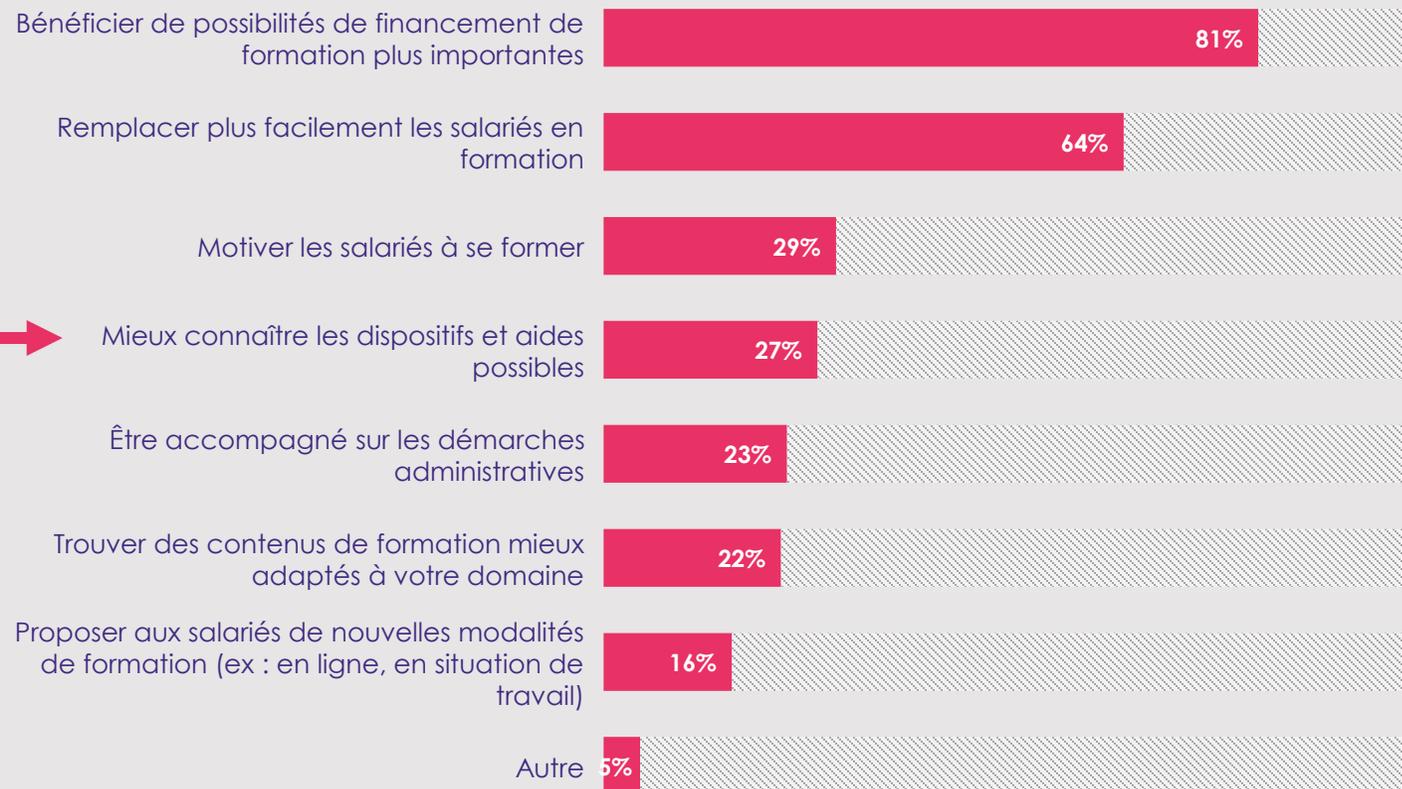


\* Les souhaits exprimés dans la rubrique « Autre » portent principalement les budgets et financements et la proximité géographique des formations.

Source : Enquête BVA

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

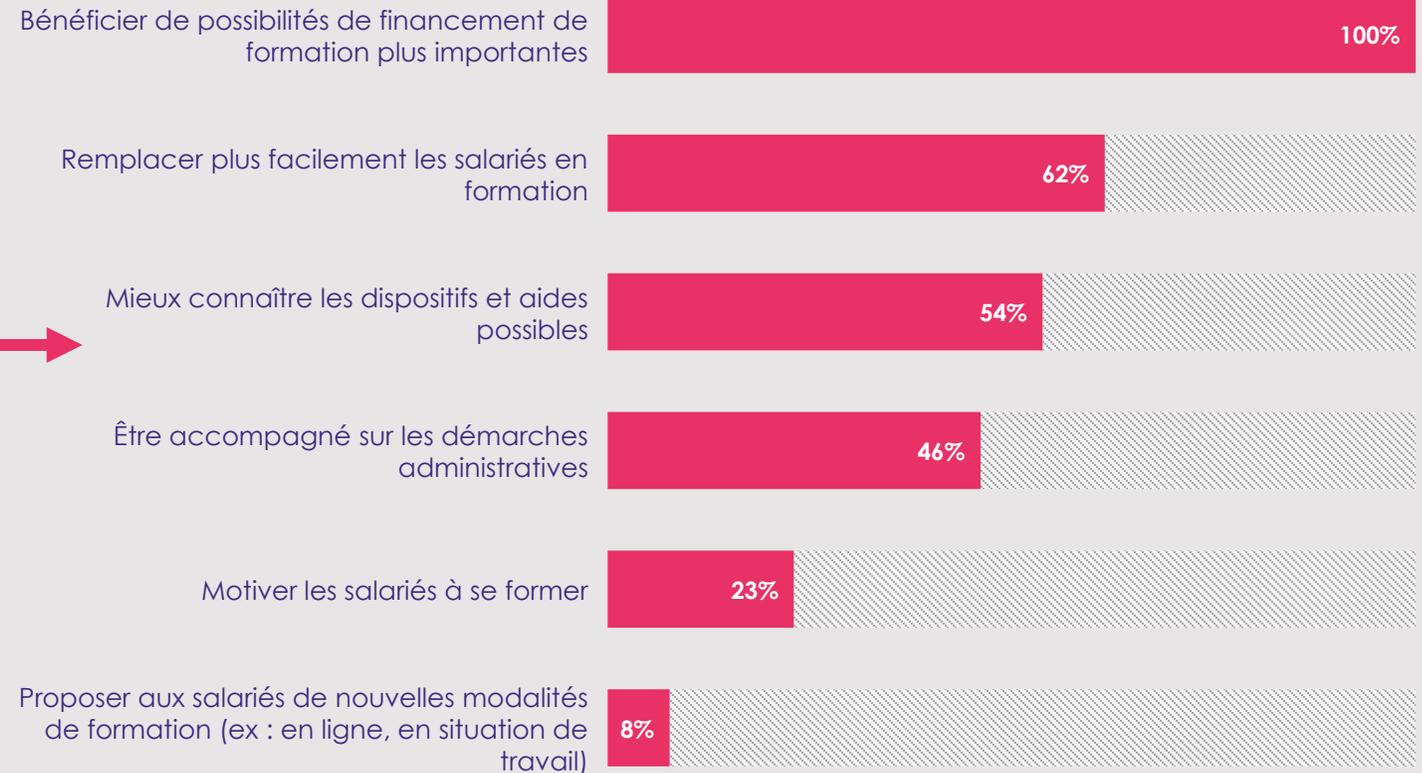
**26%**  
DES ÉTABLISSEMENTS  
ÉPROUVENT DES  
DIFFICULTÉS À RÉPONDRE  
AUX BESOINS  
EN FORMATION



Source : Enquête BVA

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

**42%**  
DES ÉTABLISSEMENTS  
ÉPROUVENT DES  
DIFFICULTÉS À RÉPONDRE  
AUX BESOINS  
EN FORMATION



Source : Enquête BVA

# FOCUS SUR L'ALTERNANCE

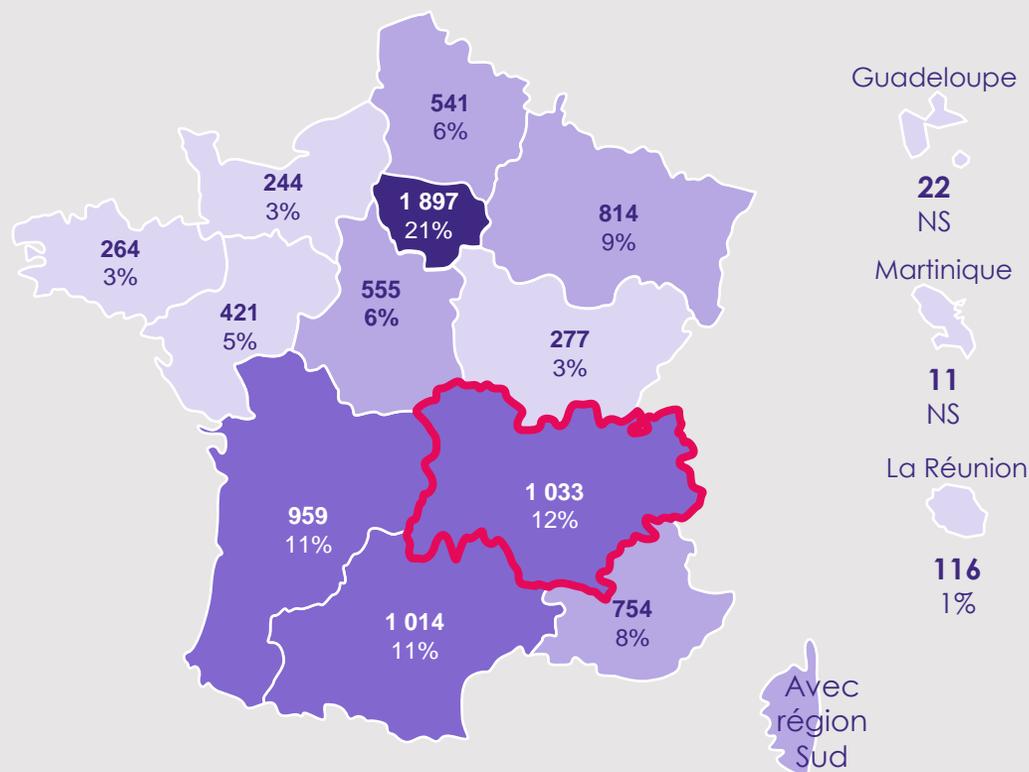
**Sources : base de données 2020 des formations financées par l'OPCO Santé, enquête BVA, base SIRENE et Rapport d'activité 2021**

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

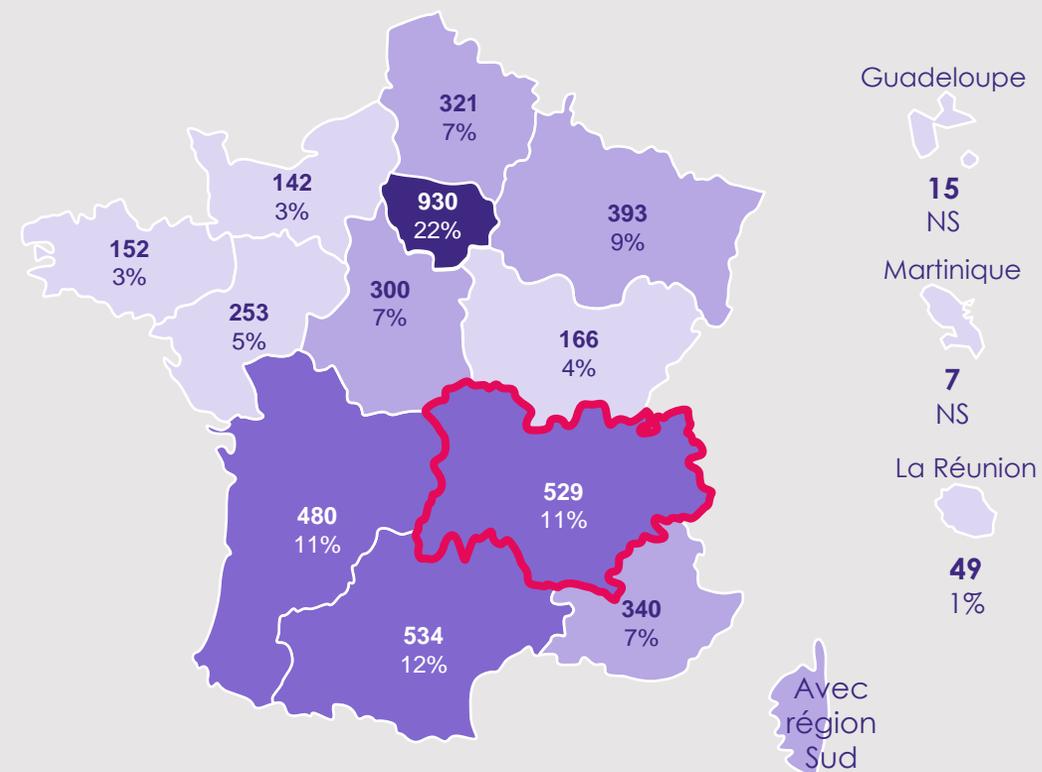
# LA RÉPARTITION RÉGIONALE DES ALTERNANTS ET DES ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS D'ALTERNANTS

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

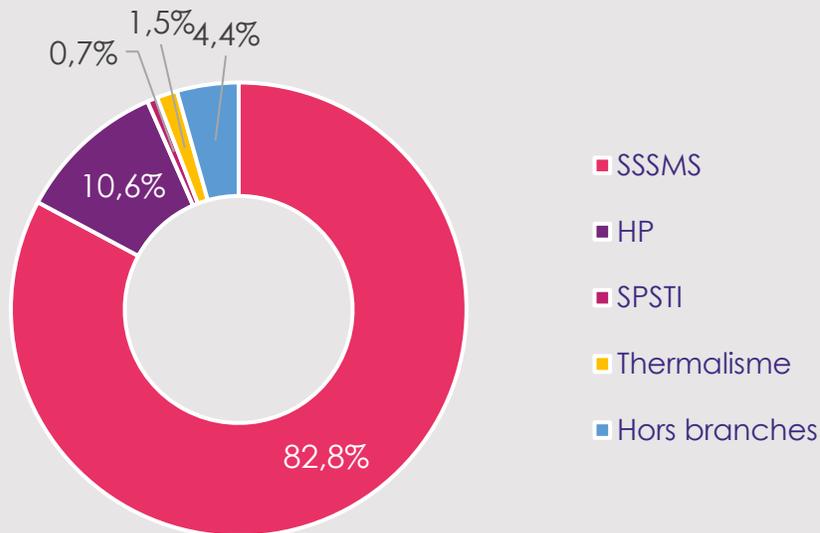
**1 033**  
**CONTRATS**  
**D'ALTERNANCE**  
**ENGAGÉS EN 2020**  
**EN AUVERGNE-RHÔNE-**  
**ALPES**

- **67%** de contrats d'apprentissage et **33%** de contrats de professionnalisation
- **83 %** des alternants dans le secteur du SSSMS en Auvergne-Rhône-Alpes
- **48%** des alternants accueillis dans les établissements de **50 à 249 salariés**

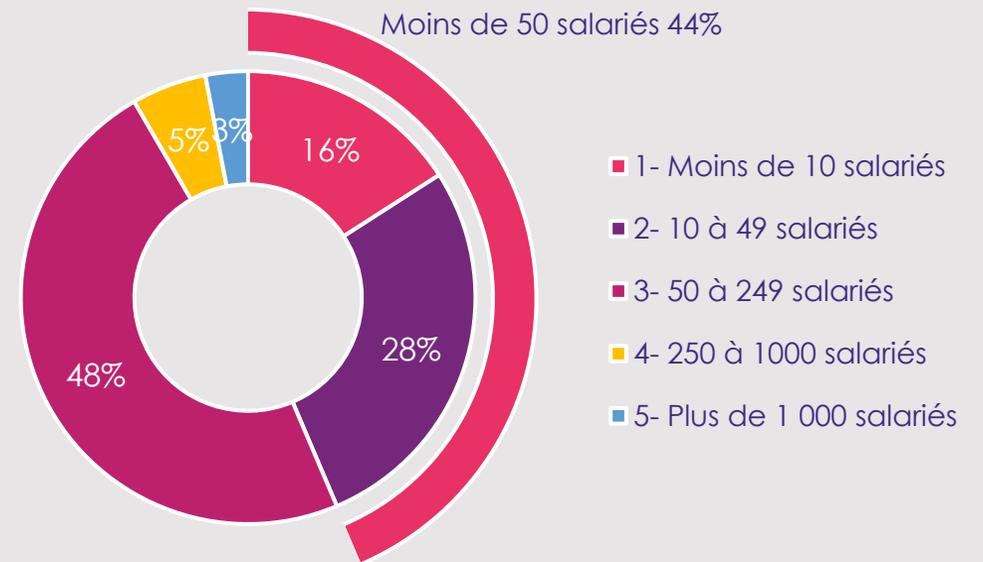
Source : BDD formations OPCO Santé 2020

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

RÉPARTITION DES ALTERNANTS SELON LE SECTEUR DE L'ÉTABLISSEMENT EMPLOYEUR

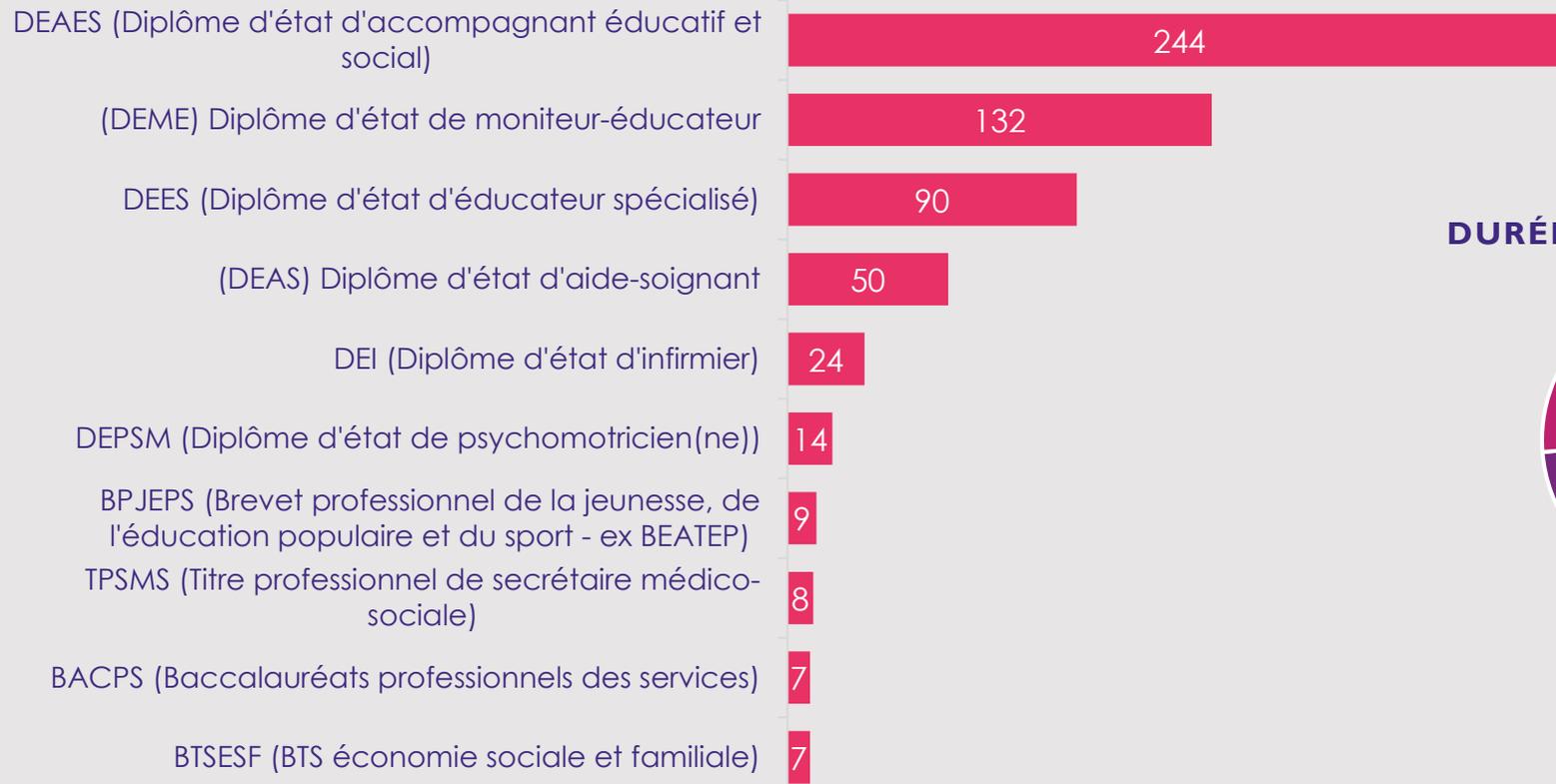


RÉPARTITION DES ALTERNANTS SELON LA TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT EMPLOYEUR

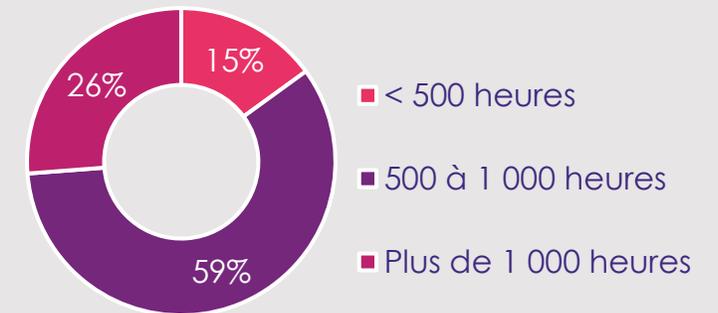


Sources : BDD formations OPCO Santé 2020 et Base SIRENE

# TOP 10 DES DIPLÔMES VISÉS PAR LES ALTERNANTS



## DURÉE TOTALE DES FORMATIONS SUIVIES



Source : BDD formations OPCO Santé 2020

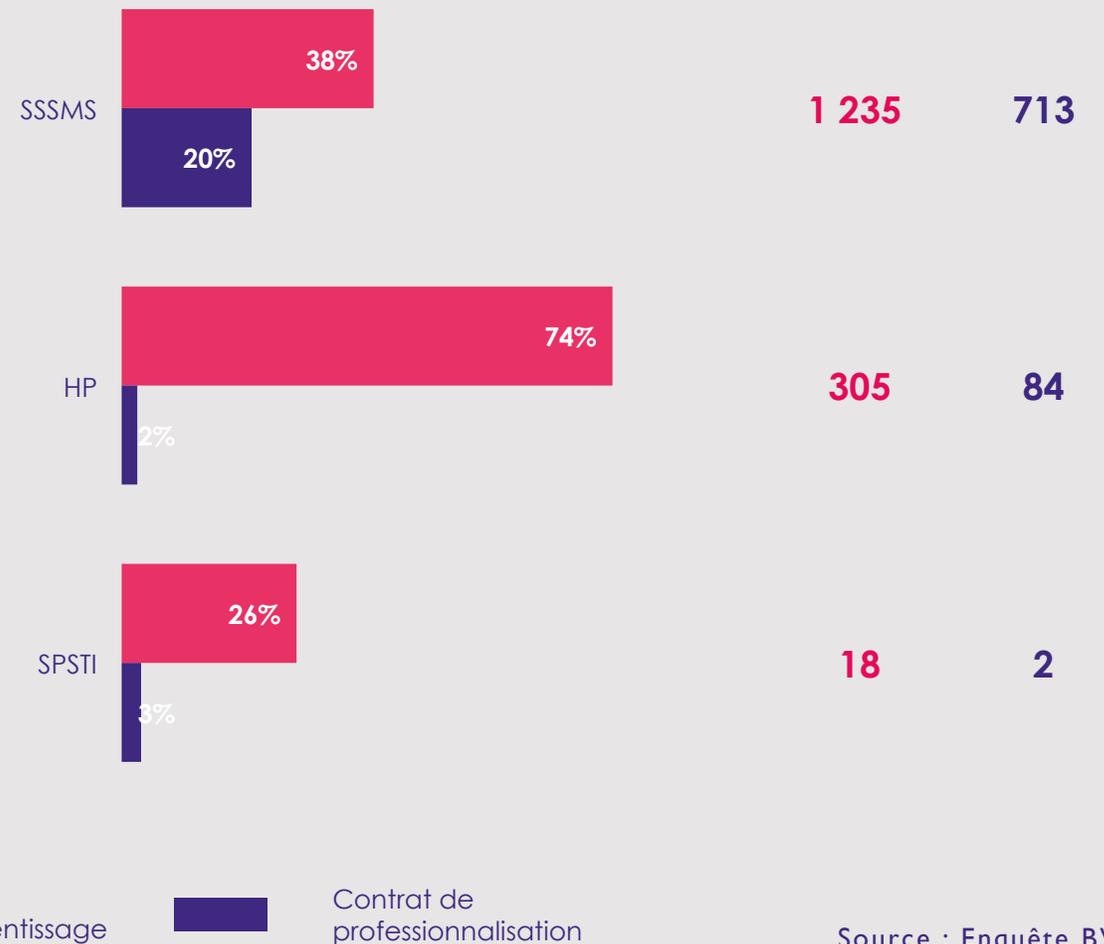
# INTENTIONS DE RECRUTEMENT D'ALTERNANTS EN 2022

Moyenne nationale : **41%**

**42%**  
DES ETABLISSEMENTS ENVISAGENT DE RECRUTER DES ALTERNANTS EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE EN **2022**  
POUR UN TOTAL DE **1 610 ALTERNANTS\***

**17%**  
DES ETABLISSEMENTS ENVISAGENT DE RECRUTER DES ALTERNANTS EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN **2022**  
POUR UN TOTAL DE **811 ALTERNANTS\***

Moyenne nationale : **12%**



# INTENTIONS DE RECRUTEMENT D'ALTERNANTS EN 2023

Moyenne nationale : **32%**

**33%**

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

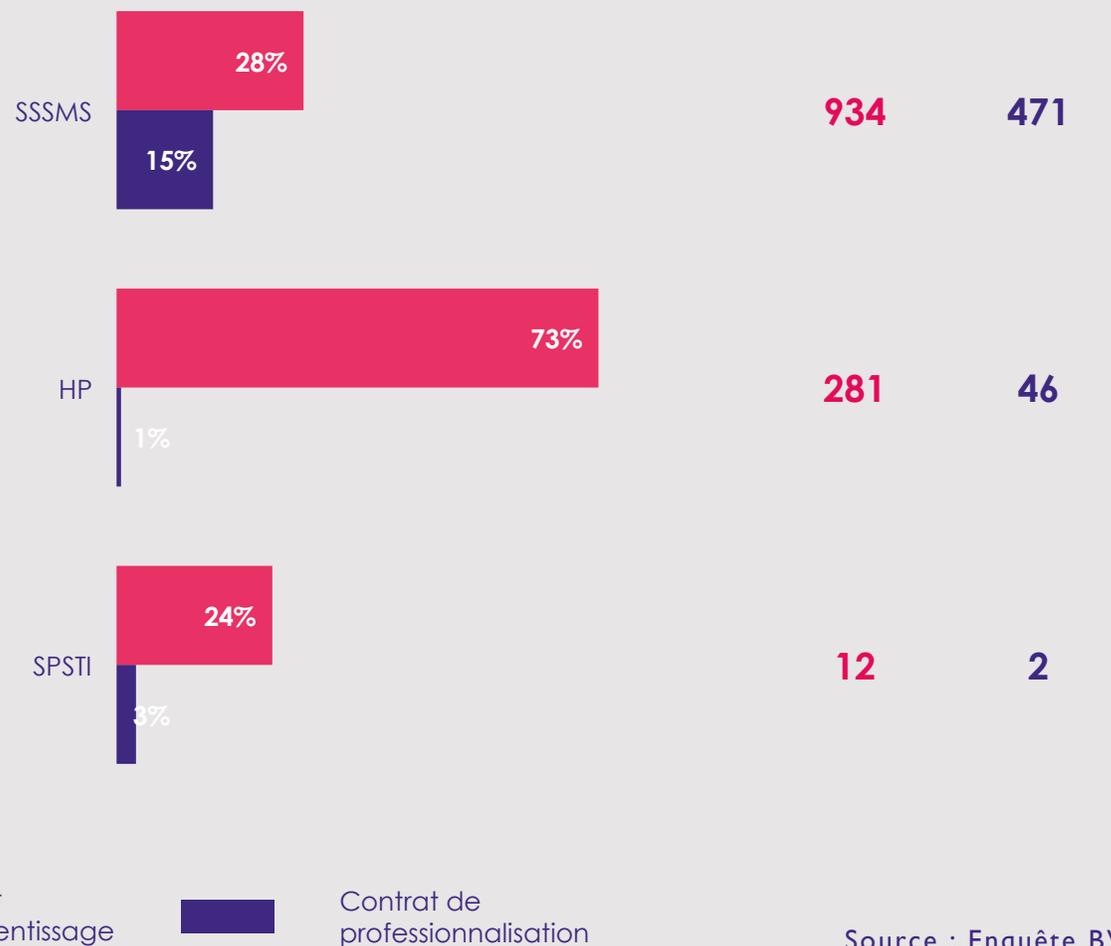
POUR UN TOTAL DE **1 255 ALTERNANTS\***

**13%**

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

POUR UN TOTAL DE **529 ALTERNANTS\***

Moyenne nationale : **9%**



Source : Enquête BVA

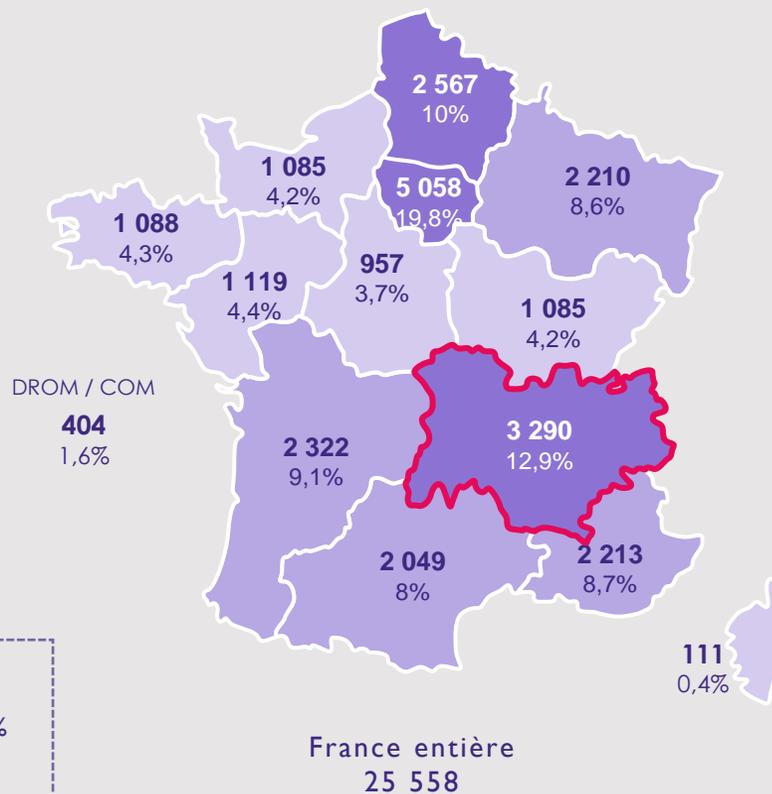
# FORMATIONS DIPLÔMANTES AUX PROFESSIONS DE SANTÉ ET AUX PROFESSIONS SOCIALES

*Source : Drees 2020*

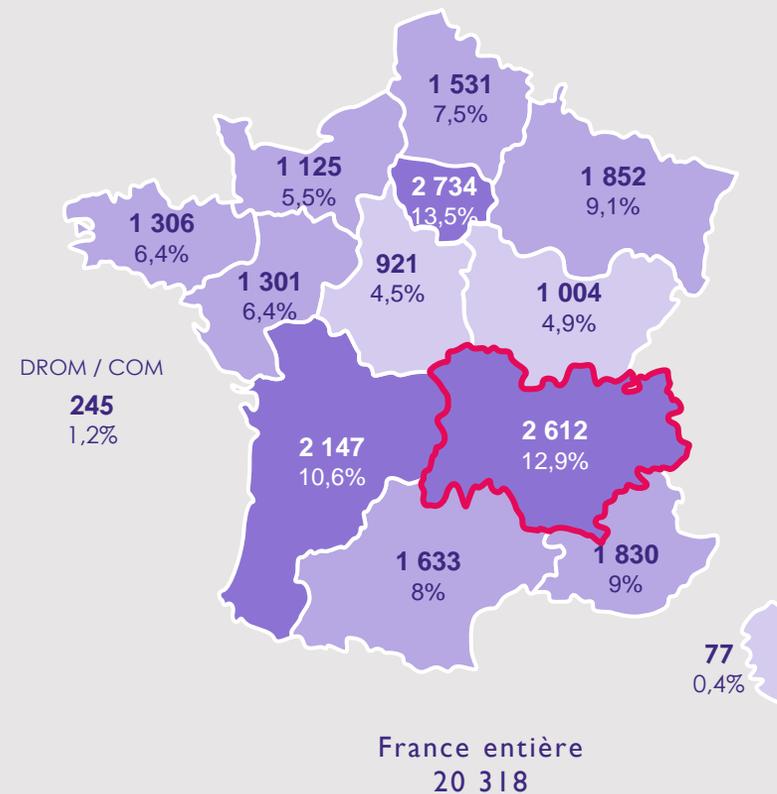
# FORMATIONS EN SANTÉ : REPARTITION DES DIPLÔMÉS PAR REGION EN 2020 (1/3)

Près de 13% des Infirmiers et des Aides-soignants sont diplômés en région Auvergne-Rhône-Alpes

## 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%
<b>FRANCE ENTIÈRE</b>	<b>25 558</b>		<b>20 318</b>		<b>2 835</b>		<b>1 312</b>		<b>973</b>	

 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%
<b>FRANCE ENTIÈRE</b>	<b>924</b>		<b>898</b>		<b>616</b>		<b>572</b>		<b>557</b>		<b>71</b>	

 Effectifs significativement supérieurs aux autres régions

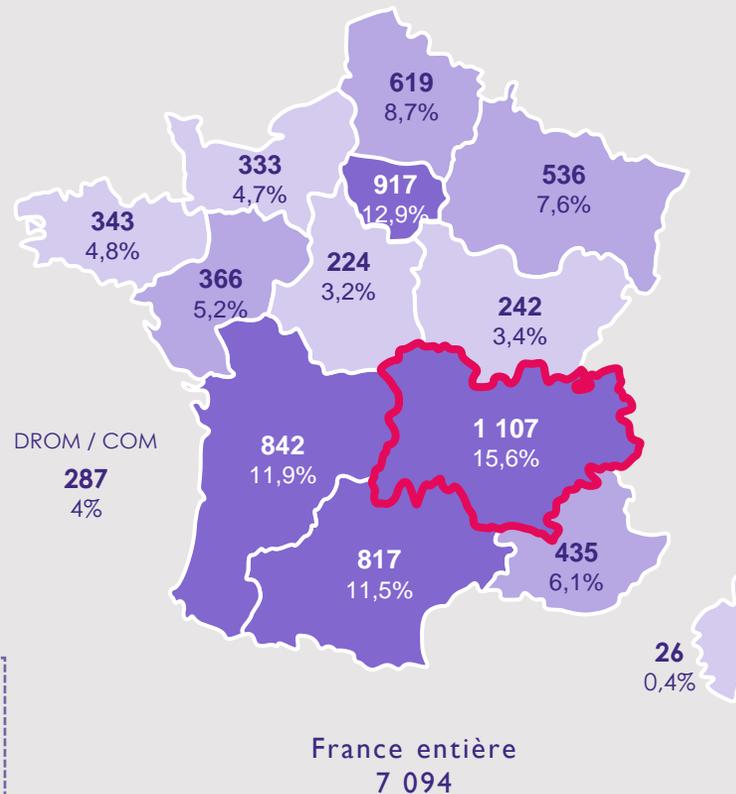
 Effectifs significativement inférieurs aux autres régions

Source : DREES 2020

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

AURA est la première région qui délivre des diplômes d'AES et délivre plus d'un dixième des diplômes d'éducateur spécialisé.

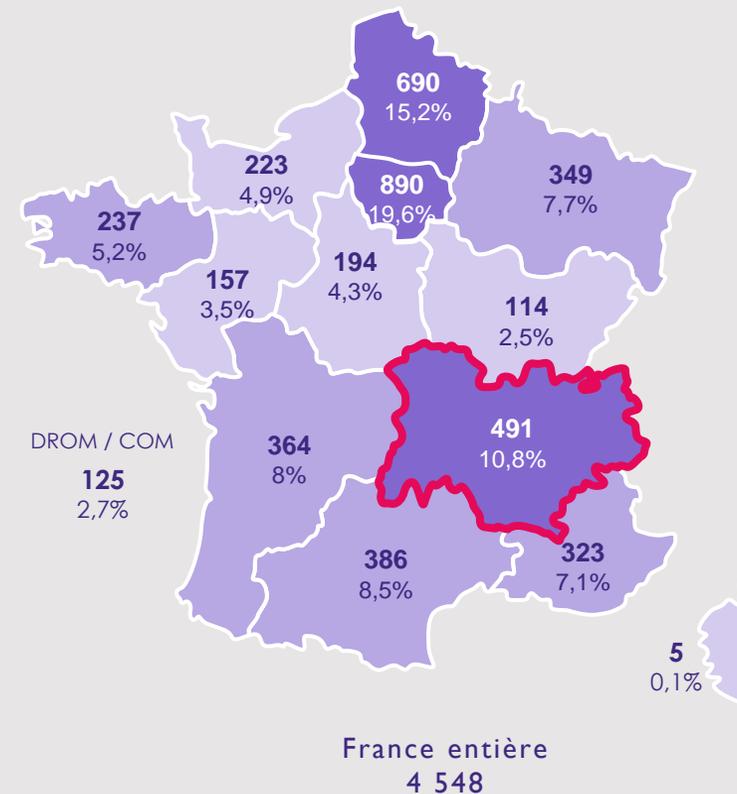
## Accompagnants éducatif et social (AES)



### Légende

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

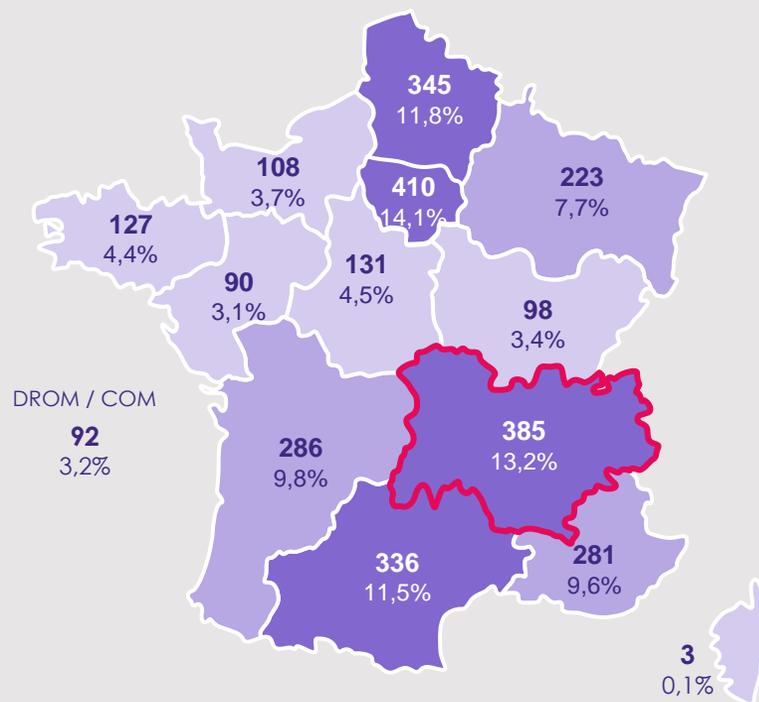
## Éducateurs spécialisés



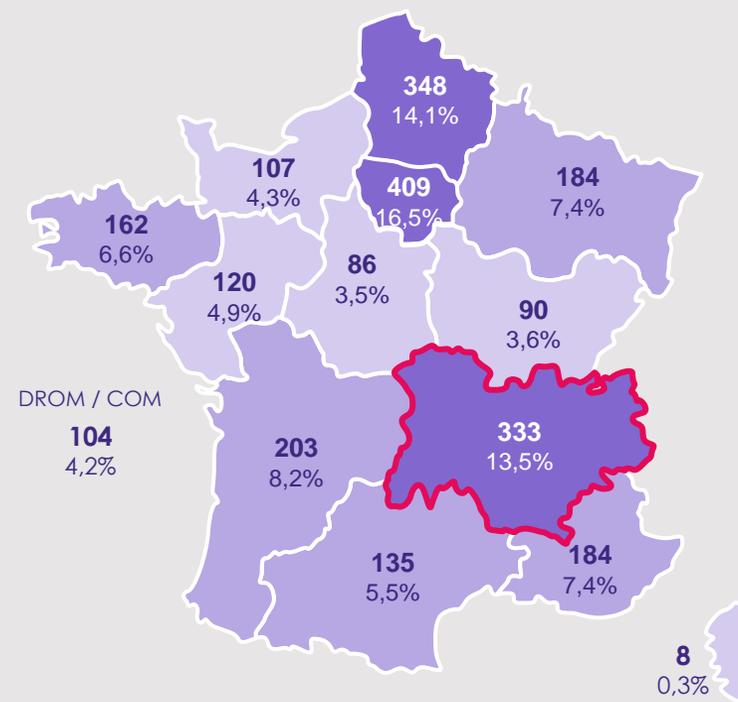
Source : DREES 2020

# 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%
<b>FRANCE ENTIÈRE</b>	<b>7 094</b>		<b>4 548</b>		<b>2 915</b>		<b>2 473</b>		<b>1 904</b>		<b>1 490</b>	

Effectifs significativement supérieurs aux autres régions

Effectifs significativement inférieurs aux autres régions

Source : DREES 2020

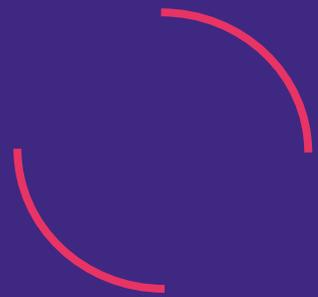
# FORMATIONS SOCIALES : RÉPARTITION DES DIPLÔMÉS PAR RÉGION EN 2020 (4/4)

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%
<b>FRANCE ENTIÈRE</b>	<b>1 424</b>		<b>1 266</b>		<b>510</b>		<b>441</b>		<b>303</b>		<b>141</b>	

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
Gériatre / 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 / Coodinateur 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
2104 - Convention collective nationale du thermalisme
2046 - Convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer(personnel non médical)(convention du 01/01/1999)
9999 - Absence de convention collective